

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษากลุ่มเบญจมิตรในประเทศไทย

Factors Affecting towards the Innovation Performance among the
Employees in University and College in Benjamitra Network in Thailand

ประภีพัฒน์ แยมชุตติเกิดมณี¹, วิจิต อุอัน²

Pratipat Yamchutikirdmanee¹, Vichit U-On²

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม¹, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม²

Faculty Business Administration, Sripatum University¹,

Graduate College of Management, Sripatum University²

pratipat1206@gmail.com¹, vichit.uo@spu.ac.th²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ และ 3) เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบไปด้วย ตัวแปรนวัตกรรมในที่ทำงาน การจัดการองค์ความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์กร, ผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีสำรวจ (Survey) และวิเคราะห์ทางสถิติด้วยสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 420 ราย เป็นเพศหญิงร้อยละ 65.5 อายุอยู่ในช่วง 34 – 42 ปี ร้อยละ 30.3 สถานภาพทางครอบครัวเป็นโสดร้อยละ 49.5 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทร้อยละ 72.3 เป็นอาจารย์ร้อยละ 84.0 มีประสบการณ์สอนระหว่าง 5 – 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 40.5 จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า นวัตกรรมในที่ทำงาน การจัดการองค์ความรู้ นวัตกรรมองค์กร และองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า 1) นวัตกรรมในที่ทำงาน การจัดการองค์ความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ใช้ในการอธิบายผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) การผูกพันต่องาน การจัดการองค์ความรู้ ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรม และ 3) แบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร ประกอบไปด้วยตัวแปรการผูกพันต่องาน การจัดการองค์ความรู้ ความผูกพันองค์กรสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรอิสระ

คำสำคัญ: นวัตกรรมในที่ทำงาน, การจัดการองค์ความรู้, นวัตกรรมองค์กร, องค์การแห่งการเรียนรู้,

ผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม

Abstract

The present study aimed to investigate the causal factors and influence of such factors on the innovation performance of university and college personnel in the Benjamit Group. Data was collected via survey and analyzed using structural equation modeling. The results showed that of the 420 respondents, a majority were female, between 34 and 42 years old, held master's degrees, and were teachers with 5-10 years of teaching experience. Analysis revealed that innovation in the workplace, knowledge management, organizational innovation, and the learning organization had a significant impact on innovative performance. Additionally, it was found that work commitment, knowledge management, and organizational commitment were key factors that contributed to the success of innovation performance. The results of this study provide a model of the causal factors affecting the success of innovation performance of university and college personnel in the Benjamit Group.

Keywords: Workplace innovation, Knowledge management, Learning organization, Organizational innovation, Innovation performance

บทนำ

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีบุคลากรคุณภาพสูงจำนวนมากที่ต้องทำงานภายใต้แรงกดดันและข้อกำหนดของหน่วยงานภาครัฐ ระเบียบของมหาวิทยาลัย และข้อกำหนดของมาตรฐานระดับนานาชาติของมหาวิทยาลัยและสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งในและต่างประเทศที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นจำนวนมากและปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรประเภทนี้ (Witoorut, 2019) ดังนั้น การมีนวัตกรรมในการทำงานที่ช่วยสนับสนุนวิธีการทำงานและวิถีการดำเนินชีวิตของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่จัดการศึกษาเพื่อ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียน สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ในเชิงการประกอบอาชีพ การแก้ปัญหา และช่วยขัดเกลาคนในสังคมให้มีจิตสำนึกในความเป็นมนุษย์ มีคุณธรรม มีศีลธรรมอันดี รวมถึงช่วยให้อุทิศตนเพื่อทำตนให้ทันเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม เพื่อสามารถปกป้องตนเองและประเทศชาติ (Thai-English Youth Dictionary, 2021)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารายงานว่ามหาวิทยาลัยเอกชนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 72 แห่ง มีนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกว่า 3 แสนคน (Office of the Higher Education Commission, 2018) มีสถานศึกษาเกิดขึ้นจำนวนมากของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้เกิดการแข่งขันในเชิงวิชาการและเชิงธุรกิจการศึกษา หากมหาวิทยาลัยใดไม่สามารถปรับตัวหรือการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในภาพรวม จึงเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยเอกชนเกือบทุกแห่งตระหนักและเตรียมความพร้อมต่อการแข่งขันมากขึ้น มหาวิทยาลัยเอกชนแม้ว่าจะมีอัตราการขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีเทคโนโลยีทันสมัย แต่การยอมรับจากสังคมในภาพรวมแตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลายาวนานและมีศิษย์เก่าที่ได้รับความนิยมเชื่อถือ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน ในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างชื่อเสียงที่ดี ทำให้สถาบัน อุดมศึกษาเอกชนต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดทางการบริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อดึงดูดนักเรียนให้เข้ามาเรียนในสถาบันของตน (อริสรา บุญรัตน์, 2557)

ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเห็นว่าปัจจุบันมหาวิทยาลัยเอกชนกำลังประสบปัญหาวิกฤตด้านการขาดแคลนบุคลากรคุณภาพในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากความร่วมมือร่วมใจของเพื่อนร่วมงาน ความเป็นธรรมของผู้บริหาร และการมีกิจกรรมร่วมกันในเชิงปฏิบัติการของกลุ่มอาจารย์ ยังมีอยู่น้อย นโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนมักรวบอำนาจการตัดสินใจไว้กับเจ้าของหรือผู้บริหารเป็นหลัก สนับสนุนให้กลุ่มอาจารย์ประจำเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรมากเท่าที่ควร ในบางองค์กรผู้บริหารขาดความเป็นธรรม และผู้ใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บริหารได้รับการเชิดชู และให้ความสำคัญมากกว่าบุคคลอื่น ซึ่งส่งผลต่อความไม่พึงพอใจของเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศภายในองค์กรที่ไม่ดีตามมา รักษ์รัศมี วุฒิมานพ (2555) และ Manomaikul, Polsaram, & Bovornsiri (2020) แสดงประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตารางที่ 1.1 พบว่าในภาพรวมของบุคลากรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้ง 6 ด้านยังคงอยู่ในระดับปานกลางจึงมีความจำเป็นในการเพิ่มผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

ตารางที่ 1 ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ประเด็น	สภาพปัจจุบัน		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์หรือการวางแผนกำลังคน	3.45	.726	ปานกลาง
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	3.32	.728	ปานกลาง
3. ด้านการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารค่าตอบแทน	3.25	.799	ปานกลาง
4. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.59	.812	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมในงานและการสร้างความผูกพันในองค์กร	3.46	.793	ปานกลาง
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.37	.830	ปานกลาง
รวม	3.41	.781	ปานกลาง

ที่มา: Manomaikul, Polsaram, & Bovornsiri (2020)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาความผูกพันต่อองค์กร ยังเกิดจากอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น สภาพการเมืองภายในองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล ภาระทางครอบครัวประกอบกับรายได้ที่มีอยู่อย่างจำกัด ตลอดจนมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงาน รวมทั้งความไม่ชัดเจนของลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสื่อสารภายในองค์กรไม่ทั่วถึง หรือความไม่เข้าใจ จึงเป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจในงานในบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎเกณฑ์และมาตรการการทำงานนั้น (สุดาพร ทองสวัสดิ์, ประชุม รอดประเสริฐ, และนิรันดร์ จุลทรัพย์, 2563)

จากข้อความข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาเห็นถึงความสำคัญของ (Job Engagement) การมีส่วนร่วมและการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในทุกด้านอย่างเต็มใจและสมัครใจ ซึ่งความผูกพันกับงานต้องเริ่มจากการสร้างความพึงพอใจความยินดี อันนำไปสู่ความมุ่งมั่นทุ่มเทกับสิ่งที่ทำโดยไม่ได้รู้สึกว่าการบังคับและสามารถทำงานในระยะยาวได้อย่างมีความสุข เมื่อบุคลากรมีความพอใจจากการทำงานจะมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมที่ดี จะช่วยทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภักดีต่อองค์กร (Royalty) และอยากร่วมผลักดันให้องค์กรเติบโตสู่ความสำเร็จ ปัจจัยที่ช่วยสร้างให้เกิดความผูกพันกับงานที่

ประสบความสำเร็จประกอบด้วย อาทิ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ภาวะความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในองค์กร เป็นต้น (รักษัรค์มี วุฒิมานพ, 2555)

การสร้างความผูกพันในงานมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเป็นพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของเหล่าอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย และต้องการแสดงความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยด้วยความสมัครใจและเต็มใจ มีส่วนทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยหรือองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย และต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการเติบโตไปในทางที่ดีเป็นบ่อเกิดของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างมีความสุข เกิดความรักในการทำงาน การเต็มใจที่จะทำงาน รวมถึงความทุ่มเทในสิ่งที่ทำและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นงานที่ออกมาจึงมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจ ลดปัญหาความไม่พอใจในงาน และช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากรของมหาวิทยาลัยอีกด้วย (HRNOTE, 2020)

การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เติบโต นอกจากความผูกพันและความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรแล้วยังมีงาน งานอีกส่วนที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะในยุคปัจจุบันต้องยอมรับว่าสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งเทคโนโลยี นวัตกรรม และสถานการณ์ของสังคม การที่บุคลากรและตัวมหาวิทยาลัยรับรู้การเปลี่ยนแปลงและรู้จักการปรับตัวอย่างรวดเร็ว จะช่วยให้มหาวิทยาลัยมีความแข็งแกร่งและมีความได้เปรียบทางการแข่งขันมากกว่าคู่แข่งรายอื่น วิธีการที่ธุรกิจระดับโลกใช้ คือ การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการองค์ความรู้ หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้, 2553) โดยเป้าหมายในการจัดการองค์ความรู้ มี 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. การพัฒนาคน โดยเน้นการพัฒนาทั้งตัวบุคลากร ระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร เพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ และคุณลักษณะที่สูงขึ้น ให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น
2. การพัฒนางาน มีประสิทธิภาพ เช่น เกิดผิดพลาดน้อยลง มีการทำงานมีความรวดเร็วขึ้น และมีประสิทธิผลมากที่ เช่น ลดต้นทุน ผลผลิตสูงขึ้น และเกิดนวัตกรรม เป็นต้น
3. การพัฒนาองค์กร ให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามปรัชญาวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์ มีศักยภาพในการแข่งขันเมื่อเทียบกับองค์กรคู่แข่ง และสามารถเติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

การจัดการองค์ความรู้ เป็นกระบวนการที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยสามารถนำมาพัฒนาองค์กรให้เป็นระบบระเบียบ และทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเข้าถึงความรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประสบการณ์ที่ได้รับจะสามารถช่วยให้บุคลากรและกลุ่มอาจารย์บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ดีอีกด้วย การที่มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถมาร่วมงาน ทำให้องค์กรเต็มไปด้วยคนที่มีคุณภาพและมีศักยภาพ ซึ่งส่งผลให้บุคลากร อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความสุขในการทำงาน และลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ (กิตติมา ใจปลั่ง; และคนอื่น ๆ 2564)

ปัจจุบันเป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ซึ่งนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ นับเป็นองค์ความรู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง และยังมีสำคัญต่อการศึกษา การเรียน การสอนในมหาวิทยาลัยและสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง รวมถึงสามารถใช้แก้ไขปัญหาทางการศึกษาได้ ยกตัวอย่างนวัตกรรมที่นำมาใช้ในปัจจุบัน เช่น

1. การเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือ E - learning เป็นนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนใช้การถ่ายทอดเนื้อหาผ่านทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ หรือ Smartphone เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การสอนบนเว็บไซต์ออนไลน์ การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม ซึ่งยังคงนับว่าเป็นนวัตกรรมการศึกษาเพราะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Online Social Networking) เป็นสังคมที่มีการเชื่อมโยงกัน เพื่อสร้างเครือข่ายด้วยระบบออนไลน์ เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มคนทางสังคมในกลุ่มที่มีความสนใจหรือมีกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งมีการให้บริการผ่านเว็บไซต์และให้มีการตอบโต้กันผ่านอินเทอร์เน็ต (ทวีศักดิ์ จินดาบุรุษ, 2559) จุดเด่นคือ ช่วยเรื่องการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ได้ในช่วงกว้างหลายรูปแบบ ทั้งข้อความ รูปภาพ วิดีโอ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้รวดเร็ว และตลอดเวลาปัจจุบันยังถูกนำมาใช้ในด้านการศึกษาการจัดการเรียนการสอน การติดต่อสื่อสาร เป็นส่วนเสริมสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนอีกด้วย

3. สื่อการเรียนรู้สามมิติเสมือนจริง (Virtual Reality) เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสัมผัสประสบการณ์เสมือนจริงจากมุมมองของผู้สอนหรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นการส่งผ่านการเรียนรู้แบบสามมิติเสมือนจริงจากสถานที่หรือสภาพแวดล้อมจริงแบบออนไลน์ เป็นอีกหนึ่งวิธีที่มีความทันสมัย ช่วยกระตุ้นผู้เรียน ลดอุปสรรคด้านการเดินทาง ระยะทางและเวลาได้ ตัวอย่าง เช่น ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ได้นำสื่อการเรียนรู้สามมิติเสมือนจริงมาใช้ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เข้าใจถึงสิ่งประดิษฐ์ที่เรียกว่า “ระบบผู้เชี่ยวชาญเสมือน Expert System” ผ่านมุมมองของผู้เชี่ยวชาญโดยตรง เช่น กรณีวิศวกรที่ทำการสำรวจตึก และสวมหมวกที่มีกล้องสองตาติดอยู่ นักศึกษาจะได้เห็นมุมมอง 3 มิติจากวิศวกรคนนั้น ซึ่งเป็นการถ่ายทอดภาพ และเสียงผ่านอินเทอร์เน็ตแบบเสมือนจริง ทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงเหมือนได้เข้าไปสำรวจด้วยตัวเอง (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2559)

จากนโยบายของรัฐบาลในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID - 19 จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนให้ไปอยู่บนสื่อสังคมหรือโลกออนไลน์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงผู้เรียนได้มากขึ้น ลดการเดินทางของผู้เรียนและลดการแออัดในสถานที่ นำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมที่ใช้ในการสื่อสารอย่าง Microsoft Team ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดของ Microsoft ที่ว่าต้องการให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น และโครงสร้างองค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้เรียบง่ายมากขึ้น เพื่อให้การติดต่อสื่อสารและข้อมูลขณะเคลื่อนที่ได้ และทุกคนในขณะทำงานสามารถเข้าถึงได้จากทั้งทีม และอีกโปรแกรมที่น่าสนใจ คือ Zoom เป็นผู้ให้บริการการประชุมออนไลน์ผ่านทางคอมพิวเตอร์ระบบปฏิบัติการวินโดวส์และแมคโอเอส ที่ก่อตั้งขึ้นโดย อีริค หยวน เป็นหนึ่งในนักพัฒนาซอฟต์แวร์ของ FedEx จากการเกิดของโปรแกรมที่ใช้ในการสื่อสารบนโลกออนไลน์ ทำให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนต้องมีการปรับตัว ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนการสอนได้สะดวกสบายยิ่งขึ้น ช่วยลดความเสี่ยงในการพบเจอผู้คนจำนวนมาก ไม่จำเป็นต้องเดินทางมาที่สถานศึกษา นอกจากนี้ยังช่วยแก้ไขปัญหาในเรื่องการเรียนการสอนโดยการที่สามารถโต้ตอบกับผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น (พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา, 2564)

การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และการจัดการองค์ความรู้ จึงมีความสำคัญต่อ ความพึงพอใจต่อการทำงานของพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน หากพนักงานมีความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร รวมถึงมีการจัดการความรู้ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรมีการเติบโตไปในแนวทางที่ดีขึ้น ช่วยลดปัญหาหรือความขัดแย้งที่จะเกิดระหว่างตัวบุคลากรในองค์กร และทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันกับองค์กรอื่นในตลาด นอกจากนั้นการรักษามูลค่าในการสร้างความพึงพอใจในงานผ่านการผูกพันต่องาน การจัดการองค์ความรู้ ความผูกพันขององค์กร และมีนวัตกรรมในที่ทำงานสามารถทำให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพที่พร้อมให้บริการให้แก่ผู้ใช้บริการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จากที่มาและความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะมุ่งนำเสนอปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร เพื่อเป็นข้อมูลให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ และขับเคลื่อนสถาบันการศึกษาได้อย่างแข็งแกร่งและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร
3. เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร

แนวคิดและทฤษฎี

Huang and Li (2021) อธิบายว่า นวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความยั่งยืนของบริษัทการพัฒนาโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างในประเทศจีนผลปรากฏว่าบรรยากาศของนวัตกรรมมีผลกระทบต่อความสำเร็จซึ่งความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการตอบสนองต่อความรู้เป็นสามมิติ และยังเกี่ยวกับการสร้างความคิดและส่งเสริมความคิดเป็นสองในสามมิติของงานนวัตกรรมพฤติกรรม

Ishak and Mansor (2020) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเรียนรู้ขององค์กรกับความพร้อมของบุคลากรทางวิชาการเพื่อการศึกษา 4.0 พบว่าแนวปฏิบัติการจัดการความรู้และแนวปฏิบัติการเรียนรู้ขององค์กรหนึ่งแนวทางคือทำนายความพร้อมของคณาจารย์ในการเผชิญกับความท้าทายด้านการศึกษา 4.0 อย่างมีนัยสำคัญ

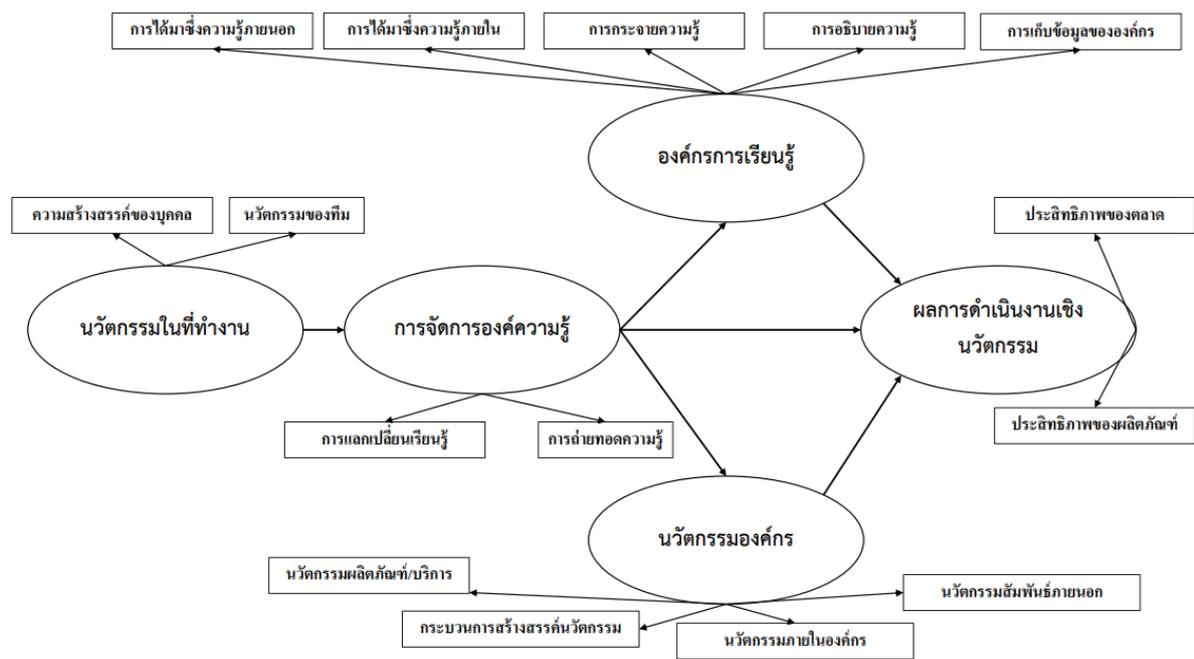
Rad, Shahi and Fazeli (2021) ศึกษาบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ในนวัตกรรมองค์กรของโรงเรียนอธิบายว่าข้อกำหนดเบื้องต้นที่สำคัญที่สุดสำหรับโรงเรียนที่มีนวัตกรรมคือการมีอยู่ของการเปลี่ยนแปลงผู้นำและการแบ่งปันความรู้ จุดประสงค์หลักของการศึกษานี้คือเพื่อกำหนดผลกระทบของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในนวัตกรรมองค์กรกับบทบาทใกล้เคียงของความรู้การจัดการประยุกต์การวิจัยโดยการปฐมนิเทศการวิจัยเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์การวิจัยเชิงสำรวจโดยกลยุทธ์ การวิจัยเชิงสาเหตุโดยธรรมชาติ พบว่าการจัดการความรู้ส่งผลกระทบต่อนวัตกรรมองค์กรของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Mardani, Nikoosokhan, Moradi and Doustar (2018) ได้ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงปริมาณระหว่างการจัดการความรู้ นวัตกรรมและประสิทธิภาพที่จะให้ความกระจ่างเกี่ยวกับผลที่ตามมาของการจัดการความรู้(KM) กิจกรรมเกี่ยวกับนวัตกรรมและประสิทธิภาพของ บริษัท องค์กร ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ากิจกรรม KM ส่งผลกระทบต่อนวัตกรรมและองค์กรประสิทธิภาพโดยตรงและโดยอ้อมผ่านการเพิ่มขีดความสามารถด้านนวัตกรรม พบว่าการสร้างองค์ความรู้ การบูรณาการองค์ความรู้ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ช่วยอำนวยความสะดวกด้านนวัตกรรมและประสิทธิภาพ การสร้างความรู้มีผลอย่างมากต่อความเร็วของนวัตกรรม นวัตกรรมคุณภาพและปริมาณนวัตกรรม ในขณะที่คุณภาพนวัตกรรม การสร้างองค์ความรู้ และการรวมองค์ความรู้มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงาน

Purwanto (2020) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของทักษะของพนักงานองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเรียนรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับผลงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยอิสลามในอินโดนีเซียผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทักษะที่หนักแน่น ทักษะที่อ่อนนุ่ม การเรียนรู้ขององค์กร และความสามารถด้านนวัตกรรมมีผลโดยตรงในเชิงบวกและสำคัญต่อประสิทธิภาพของอาจารย์ นอกจากนี้ทักษะทางสังคมที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้คนยังมีมากที่สุดอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ท่ามกลางตัวแปรอื่น ๆ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เสนอรูปแบบการสร้างการบรรยายให้กับชาวอินโดนีเซียอาจารย์มหาวิทยาลัยอิสลามผ่านการเพิ่มทักษะด้าน Hard Skill, Soft Skills, การเรียนรู้ขององค์กร และความสามารถด้านนวัตกรรม งานวิจัยนี้สามารถปรับปรุงความพร้อมของอาจารย์ในการเผชิญกับยุคการศึกษา 4.0

Rehman, U. U., & Iqbal, A. (2020) ได้ศึกษาเรื่องการรวมศูนย์ของภาวะผู้นำที่เน้นความรู้ การจัดการความรู้ นวัตกรรม และประสิทธิภาพขององค์กรในการศึกษาระดับอุดมศึกษาผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่เน้นความรู้มีผลโดยตรงและเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังเผยให้เห็นว่ากระบวนการและนวัตกรรมของการจัดการองค์ความรู้มีส่วนใกล้เคียงผลกระทบต่อความเป็นผู้นำที่เน้นความรู้ในด้านประสิทธิภาพขององค์กร

ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวสามารถนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิดได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบไปด้วย นวัตกรรมในที่ทำงาน การจัดการองค์ความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ นวัตกรรมองค์กร ผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม

การเก็บข้อมูลจากบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกลุ่มเบญจมิตร โดยใช้แบบสอบถามตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2565

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร

ระยะที่ 2 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร

ระยะที่ 3 การสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร

กลุ่มประชากรเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการปฏิบัติงานและวางแผนในมหาวิทยาลัย วิทยาลัย และสถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเบญจมิตรจำนวน 10 ราย เพื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกมาพัฒนาเป็นตัวอย่างในการศึกษาหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร

กลุ่มประชากรเชิงปริมาณ คือ บุคลากรจากมหาวิทยาลัย วิทยาลัย และสถาบันอุดมศึกษาในกลุ่มเบญจมิตร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,107 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ราย ตามการคำนวณกรณีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (วิจิต อุอัน, 2550)

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรจะทำให้นักวิจัยทราบว่า ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรเป็นแบบใด ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้ของตัวแปรแฝง (Latent Variable) จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1. นวัตกรรมในที่ทำงาน (Workplace Innovation : WOI) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสร้างสรรค์ของบุคคล (WIC) และนวัตกรรมของทีม (WIT) (Wipulanusat, Panuwatwanich, & Stewart, 2018) 2. จัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management: KNM) ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KMS) และการถ่ายทอดความรู้ (KMT) (Koseoglu, Bektas, Parnell & Carraher, 2010) 3. องค์การการเรียนรู้ (Organizational Learning: ORL) ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การได้มาซึ่งความรู้ภายนอก (EKA) การได้มาซึ่งความรู้ภายใน (IKA) การกระจายความรู้ (KMD) การอธิบายความรู้ (KMI) การเก็บข้อมูลขององค์กร (ORM) (Lopez, Peón & Ordás, 2005) 4. นวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation: ORI) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์/บริการ (INS) กระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม (INP) นวัตกรรมภายในองค์กร (INI) และนวัตกรรมสัมพันธ์ภายนอก (INE) (Scott & Bruce, 1994) 5. ผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรม (Innovation Performance: IPE) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพของตลาด (EFM) และประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ (EFP) (Wipulanusat, Panuwatwanich, & Stewart, 2018)

สมมติฐาน

ข้อสมมติฐานที่ 1 นวัตกรรมในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์ความรู้

ข้อสมมติฐานที่ 2 การจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อสมมติฐานที่ 3 การจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อนวัตกรรมองค์กร

ข้อสมมติฐานที่ 4 การจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม

ข้อสมมติฐานที่ 5 องค์การการเรียนรู้ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม

ข้อสมมติฐานที่ 6 นวัตกรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 420 ราย เป็นเพศหญิงร้อยละ 65.5 อายุอยู่ในช่วง 34-42 ปี ร้อยละ 30.3 สถานภาพทางครอบครัวเป็นโสดร้อยละ 49.5 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทร้อยละ 72.3 เป็นอาจารย์ร้อยละ 84.0 มีประสบการณ์สอนระหว่าง 5 – 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 40.5

จากตารางสหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรสังเกต 15 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเหมาะต่อการวิเคราะห์และทดสอบทดสอบสมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 2 สหสัมพันธ์

สหสัมพันธ์															
WI1	WI2	WI2	KM1	KM2	OL1	OL2	OL3	OL4	OL5	OI1	OI2	OI3	OI4	IP1	IP2
WI1	.455**	1													
WI2	.302**	.435**	1												
KM1	.212**	.307**	.652**	1											
KM2	.424**	.773**	.501**	.516**	1										
OL1	.187**	.482**	.585**	.652**	.650**	1									
OL2	.413**	.615**	.374**	.444**	.676**	.611**	1								
OL3	.198**	.467**	.425**	.560**	.606**	.784**	.600**	1							
OL4	.238**	.451**	.407**	.549**	.593**	.713**	.619**	.813**	1						
OL5	.434**	.781**	.369**	.384**	.774**	.490**	.712**	.471**	.557**	1					
OI1	.432**	.706**	.425**	.444**	.670**	.551**	.846**	.475**	.502**	.867**	1				
OI2	.413**	.615**	.374**	.444**	.676**	.611**	1.000**	.600**	.619**	.712**	.846**	1			
OI3	.417**	.719**	.402**	.334**	.711**	.531**	.777**	.543**	.606**	.845**	.835**	.777**	1		
OI4	.340**	.496**	.337**	.301**	.491**	.402**	.650**	.448**	.448**	.652**	.681**	.650**	.728**	1	
IP1	.378**	.513**	.315**	.299**	.516**	.357**	.627**	.290**	.263**	.694**	.720**	.627**	.645**	.846**	1
IP2															

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สนับสนุน ข้อสมมติฐานที่ 1 นวัตกรรมในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อการจัดการองค์ความรู้สนับสนุน ($\beta = 0.85$, p-value <0.05)

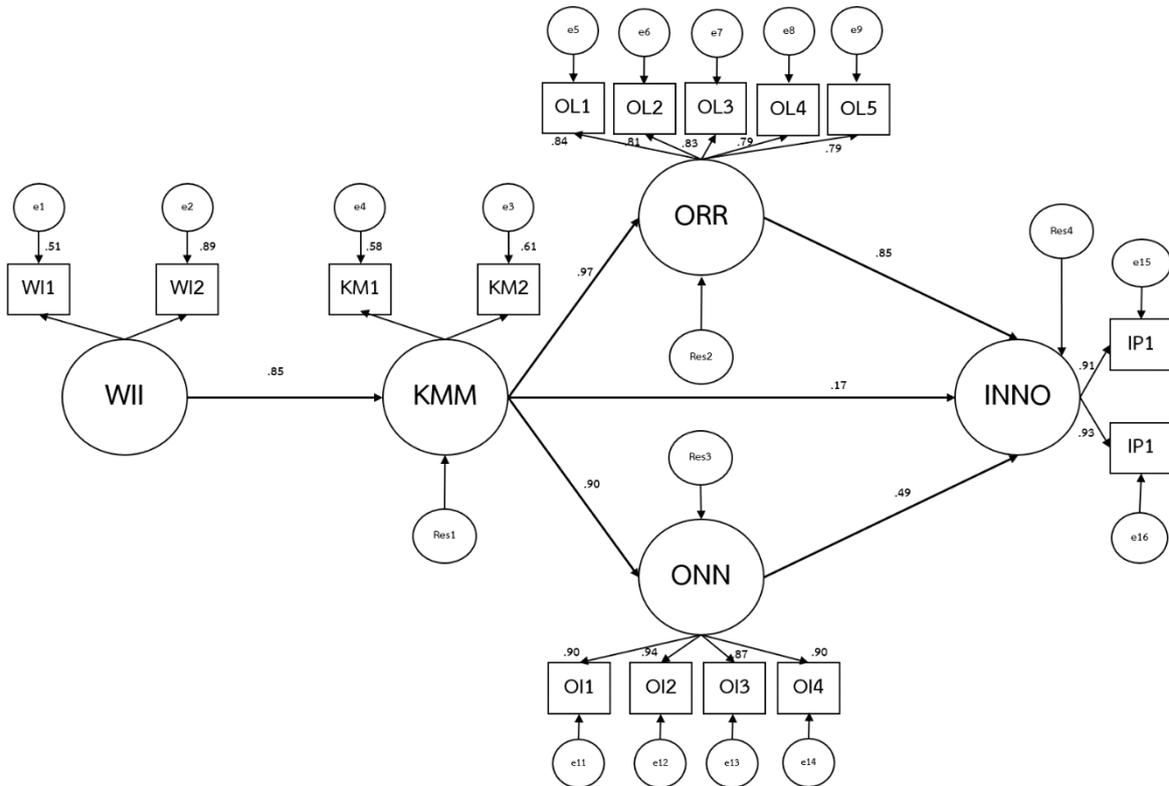
สนับสนุน ข้อสมมติฐานที่ 2 การจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ($\beta = 0.97$, p-value <0.05)

สนับสนุน ข้อสมมติฐานที่ 3 การจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อนวัตกรรมองค์กร ($\beta = 0.90$, p-value <0.05)

สนับสนุน ข้อสมมติฐานที่ 4 การจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.17$, p-value <0.05)

สนับสนุน ข้อสมมติฐานที่ 5 องค์การการเรียนรู้ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.85$, p-value <0.05)

สนับสนุน ข้อเสนอแนะที่ 6 นวัตกรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.49$, $p\text{-value} < 0.05$)



ภาพที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปและอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร จากผลการศึกษาพบว่านวัตกรรมในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์ความรู้สนับสนุนสอดคล้องกับ Huang and Li (2021) ที่พบว่านวัตกรรมในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อการจัดการองค์ความรู้สนับสนุน อันเนื่องจากเมื่อบุคลากรสร้างแนวความคิดใหม่ในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในระบบการปฏิบัติงานในที่ทำงานได้ส่งผลให้องค์ความรู้ที่สามารถไปต่อยอดได้เช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่มีความคิดเห็นว่าการจัดการองค์ความรู้ในที่ทำงานนั้นช่วยทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งแบบชัดเจนและไม่ชัดเจนในด้านของประสบการณ์ และหลักการให้แก่บุคลากรในแผนกต่อมาจากการศึกษาพบว่าการจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ Ishak and Mansor (2020) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการเรียนรู้ขององค์กรกับความพร้อมของบุคลากรทางวิชาการเพื่อการศึกษา 4.0 พบว่าการจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อันเนื่องจากเมื่อบุคลากรมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอจะทำให้เกิดการการจัดการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่มีความคิดเห็นว่าการจัดการองค์ความรู้ของบุคลากรในแผนกนั้นช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และจากการศึกษาพบว่าการจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อนวัตกรรมองค์กรสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rad, Shahi and Fazeli (2021) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ในนวัตกรรมองค์กรของโรงเรียนพบว่าการ

จัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อนวัตกรรมอันเนื่องมาจากเมื่อบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแบ่งปันความรู้ให้กับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้หลากหลายช่องทางส่งผลต่อมีการกำหนดคกโลก นโยบายและแผน การได้มาซึ่งความรู้ที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ลงความคิดเห็นว่าการจัดการองค์ความรู้จากภายในและภายนอกแผนกทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องซึ่งถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมอีกอย่างหนึ่ง

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร พบว่า ผลการศึกษาสอดคล้องกับ Mardani, Nikoosokhan, Moradi and Doustar (2018) ได้ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงปริมาณระหว่างการจัดการความรู้ นวัตกรรมและประสิทธิภาพ เราเชื่อมั่นที่จะให้ความกระจ่างเกี่ยวกับผลที่ตามมาของการจัดการความรู้ (KM) กิจกรรมเกี่ยวกับนวัตกรรมและประสิทธิภาพของ บริษัท องค์กรต่าง ๆ พบว่าการจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม อันเนื่องมาจากเมื่อบุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดและประสบการณ์ในเวที ระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างสถาบันได้ จึงเกิดเป็นการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และนอกจากนั้นองค์กรการเรียนรู้ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพในทิศทางเดียวกันที่ลงความคิดเห็นว่าหากองค์กรสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการเชิงนวัตกรรมที่เต็มไปด้วยแนวคิดและความสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสร้างแบบจำลองของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร สอดคล้องกับ Purwanto (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของทักษะของพนักงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเรียนรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับผลงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยอิสลาม พบว่า องค์กรการเรียนรู้ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม อันเนื่องมาจากมีการตรวจสอบ รูปแบบ และวิธีการเก็บข้อมูลความรู้อย่างถูกต้องและต่อเนื่องจึงส่งผลให้เกิด มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเช่นกัน และสุดท้ายนวัตกรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rehman and Iqbal (2020) ได้ศึกษาเรื่องการรวมศูนย์ของภาวะผู้นำที่เน้นความรู้ การจัดการความรู้ นวัตกรรม และประสิทธิภาพขององค์กรในการศึกษาระดับอุดมศึกษาผลการวิจัยพบว่านวัตกรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรม อันเนื่องมาจากเมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นว่สถาบันที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความสนใจเกี่ยวกับประเด็นความรู้ใหม่ ๆ ที่ทรงคุณค่าจากองค์กรภายนอกจึงมีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้และจากวรรณกรรมที่ผ่านมาสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ระบุว่านวัตกรรมของมหาวิทยาลัยนั้นมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนหรือการดำเนินการเชิงนวัตกรรมในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าตัวแปรการผูกพันต่องาน การจัดการองค์ความรู้ ความผูกพันองค์กรสามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรแปรรูปที่ใช้ในการอธิบายนวัตกรรมในที่ทำงานและความพึงพอใจในงานและซึ่งเป็นตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การศึกษาครั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเพิ่มเติม คือ การตรวจสอบผลกระทบของปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ต่อความสำเร็จของผลงานนวัตกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร นอกจากนี้ การทำการศึกษาในภาครัฐอาจเป็นประโยชน์เพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในบริบทของการศึกษาต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะอีกประการหนึ่งคือการศึกษาผลกระทบของปัจจัยเชิงสาเหตุเหล่านี้ในสาขาต่างๆ ของการศึกษาหรืออุตสาหกรรม เพื่อทำความเข้าใจว่าปัจจัยเหล่านี้แตกต่างกันอย่างไรในแง่ของอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรม

และวิธีที่สามารถนำไปใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน สุดท้ายนี้ จะเป็นการดีหากทำการศึกษาระยะยาวเพื่อทำความเข้าใจว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาอย่างไร

อีกทั้งการเติมช่องว่างของการวิจัยในการศึกษานี้ก็ยังคงขาดการตรวจสอบปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยในกลุ่มเบญจมิตร การศึกษาเสนอว่าการวิจัยในอนาคต ควรนำปัจจัยอื่นมาศึกษาเพิ่มเติมหรือทดสอบแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุในบริบทของภาครัฐเพื่อเปรียบเทียบผลกับการศึกษาต่อเนื่อง นอกจากนี้ การศึกษายังเสนอแนะว่าการวิจัยในอนาคตควรสำรวจอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ เช่น ความผูกพันกับงาน นอกเหนือไปจากตัวแปรที่ตรวจสอบแล้วในการศึกษา เช่น นวัตกรรมในที่ทำงาน การจัดการความรู้ นวัตกรรมขององค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ใจปลื้ม, นิลาวัลย์ จันทร์รังษี, อัมพล เจริญนนท์, เรืองวิชัย นิลโคตร, วยวุฒิ บุญลอย. (2564). การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 8(6), 46-60.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2559). การพัฒนาและประเมินความคิดสร้างสรรค์ในสถานศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา*, 27(1), 1-14.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2559). ผล PISA ประจําประเทศไทยเหลวทุกด้าน ทั้ง "หลักสูตร-ระบบสอน-วัดผล-ครู. สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2565, จาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1481788873.
- พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. (2564). *พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.edusandbox.com>
- รักษ์รัศมี วุฒิมานพ. (2555). *ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิต อุอั้น. (2550). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พรินท์แอมมี่ (ประเทศไทย).
- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (2553). *รายงานประจำปี 2553*. สืบค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.okmd.or.th/upload/pdf/Annual-Report-2553.pdf>
- สุดาพร ทองสวัสดิ์, ประชุม รอดประเสริฐ; และ นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2563). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ประจํามหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(2), 354-368.
- อริสรา บุญรัตน์. (2557). การสร้างภาพลักษณ์โดยการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *Journal of Faculty of Education Pibulsongkram Rajabhat University*. 1(2), 123 - 131.
- Hrnote. (2020). Learn Generation Alpha (Gen Alpha) to prepare for the labor market of the future. Retrieved from <https://th.hrnote.asia/tips/190805-generation-alpha/>
- Huang, H., & Li, F. (2021). Innovation climate, knowledge management, and innovative work behavior in small software companies. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(4), 1-17.
- Ishak, R., & Mansor, M. (2020). The relationship between knowledge management and organizational learning with academic staff readiness for education 4.0. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 169-184.

- Koseoglu, M. A., Bektas, C., Parnell, J. A., & Carraher, S. M. (2010). Strategic decision-making process in global supply chain. *Management Decision*, 48(4), 517-542.
- Lopez, S. P., Peón, J. M. M., & Ordás, C. J. V. (2005). Human resource management as a determining factor in organizational learning. *Personnel Review*, 34(2), 177-191.
- Manomaikul, P., Polsaram, P., & Bovornsiri, P. (2020). Factors affecting student satisfaction with online learning during the COVID-19 pandemic: A case study of Mahasarakham University. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(3), 376-383.
- Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., & Doustar, M. (2018). The relationship between knowledge management and innovation performance. *The Journal of High Technology Management Research*, 29(1), 12-26.
- Office of the Higher Education Commission. (2018). Key statistics of education sector, academic year 2017. Retrieved from https://www.mua.go.th/users/bestman/downloads/statistics/2560/statistic_2560_2.pdf
- Purwanto, A. (2020). Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic University lecturers' performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*.
- Rad, H. F., Shahi, S., & Fazeli, A. (2021). The role of transformational leadership and knowledge management in organizational innovation of schools. **Образование и саморазвитие**, 16(1), 40-53.
- Rehman, U. U., & Iqbal, A. (2020). Nexus of knowledge-oriented leadership, knowledge management, innovation and organizational performance in higher education. *Business Process Management Journal*.26(6), 1731-1758.
- Scott, W. R., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Thai-English Youth Dictionary. (2564). University. Retrieved from <https://www.thai-language.com/home/written/394>.
- Witoorut, J. (2019). The Role of Human Resource Management in Developing the Potential of Educational Institution Managers and Personnel. *Journal of Research and Development in Education*, 13(1), 1-10.

Translated Thai References

- Boonrat, A. (2014). Image Creation through Competitive Advantage Building of Private Universities in Thailand. *Journal of Faculty of Education Pibulsongkram Rajabhat University*. 1(2), 123 - 131. (in Thai)
- Education sandbox. (2021). *Education sandbox*. Retrieved 27 November 2565, from <https://www.edusandbox.com> (in Thai)
- Jaiplume, K., Chantarangsi, N., Charoennon, A., Nilkote, R., & Boonloy, W. (2022). Knowledge management to develop the school to learning organization. *Journal of MCU Nakhondhat*, 8(6), 46-60. (in Thai)

- Office of Knowledge Management and Development (2010). *Annual Report 2010*. Retrieved on November 27, 2022 from <https://www.okmd.or.th/upload/pdf/Annual-Report-2010.pdf> (in Thai)
- Prachachatonline. (2016). *PISA results condemn Thai people in all aspects, including "curriculum-teaching system-measurement-teachers."* Retrieved 27 November 2565, from http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1481788873. (in Thai)
- Sudaporn, T.; Prachoom, R.; & Niran, C. (2020). States, problems and developing guidelines of academic staff's organization commitment of the private universities in Thailand. *Journal of Suvamabhumi Institute of Technology, 6(2)*, 354-368. (in Thai)
- Taweesak, C. (2016). The development and evaluation of creativity in educational institutions. *Journal of Education Burapha University, 27(1)*, 1-14. (in Thai)
- Wichit U-on. (2007). *Research and Business Information Search*. Bangkok: Print at Me (Thailand). (in Thai)
- Wutthimanop, R. (2012). *Characteristics of people and job characteristics related to organizational commitment of employees*. Graduate school Srinakharinwirot University. (in Thai)