

ผลกระทบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Effect of Innovative Work Behavior on Job Efficiency of the
Supporting Staff of Humanities and Social Sciences Group,
Mahasarakham University

ประภัศร จรัสอรุณฉาย^{1*}
Prapatsorn Jarataroonchay^{1*}

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน และ 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 113 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการศึกษา คือ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ส่วนตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ผลการวิจัย พบว่า 1) ทั้งระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของพนักงานสายสนับสนุน อยู่ในระดับมากและมีความแปรผันอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทั้งกลุ่ม โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (4.17) และ (4.31) ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในทุกด้านมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานสายสนับสนุน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.452-0.633

คำสำคัญ: นวัตกรรม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ การคาดหวังผลลัพธ์

Abstract

This research aimed to study 1) the level of innovative work behavior among supportive staff 2) the level of job efficiency among supportive staff and 3) the effect of innovative work behavior on job efficiency among supportive staff. The sample consisted of 113 supportive staff for Humanities and Social Sciences Group, Mahasarakham University by simple random sampling. Questionnaire was used as the research instrument to collect data. Statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, simple correlation analysis, and multiple regression analysis. The independent variable for the study was the innovative work behavior of supportive staff, while the dependent variable was the job efficiency of supportive staff. The research findings revealed the following: 1) The overall level of opinions regarding innovative work behavior and the overall and individual job efficiency of supportive staff was high,

¹ คณะการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาสารคาม 44150

¹ Mahasarakham Business School, Mahasarakham University, MahaSarakhm, 44150

*Corresponding author: e-mail: prapatsorn.c@acc.msu.ac.th

Received: May 31, 2023, Accepted: June 26, 2023, Published: January 16, 2024



displaying variation within the criteria that could be observed within the entire group, with mean values and coefficients of variation of 4.17 and 4.31, respectively. 2) The finding on job efficiency of supportive staff demonstrated that innovative work behavior, in all aspects, had a positive influence on the overall job efficiency of supportive staff. Correlation coefficients ranged between 0.452 and 0.633.

Keywords: innovative, job efficiency, expertise, outcome expectation

บทนำ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยหลายแห่งได้เปลี่ยนสถานภาพของสถาบันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้งสถาบันและวิทยาลัยหลายแห่งก็ได้รับการยกฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ในหน่วยงานภาครัฐยังได้มีการปฏิรูประบบราชการทุกสังกัดอย่างต่อเนื่อง จากการปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลให้บทบาทการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตามไปด้วย มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชียเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดำเนินการตามภารกิจหลัก คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีการดำเนินการพัฒนาพนักงานสายสนับสนุน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการ ให้มีคุณภาพมาตรฐานสูงเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานสายสนับสนุนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำหนดให้มีการนำระบบบริหารคุณภาพตามองค์การมาตรฐานสากล เพื่อมาใช้ในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ เป็นการสนองนโยบายด้านการพัฒนาสถาบันสู่สากล และเห็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564) ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐ หรือหน่วยงานในกำกับของรัฐมีภารกิจโดยรวม มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นคนที่สมบูรณ์ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สร้างองค์ความรู้ พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ ส่งเสริม และสนับสนุนปลูกจิตสำนึกในการดูแลรักษาสีปวัฒนธรรมประเพณี สิ่งแวดล้อมแก่เยาวชนของชาติ สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวมขององค์ความรู้ทางวิชาการ บุคลากรทางการศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการสร้างคุณภาพให้กับสถาบันการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร ให้สามารถนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการทำงานเชิงรุก เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ คิดค้นนวัตกรรมองค์กร และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียว บุคลากรสายสนับสนุนเป็นบุคลากรที่สำคัญในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการ การสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานจึงจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เช่น สถานการณ์โควิดที่ผ่านมาพนักงานสายสนับสนุนบางท่านยังไม่สามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงานในรูปแบบออนไลน์ได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โรคระบาด การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานให้ก้าวทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปสำคัญต่อการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร เพื่อเสริมศักยภาพทางการแข่งขันขององค์กร ตลอดจนมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้กำหนดการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรให้สามารถสร้างสรรค่นวัตกรรมให้เกิดประโยชน์กับองค์กรสูงสุด

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) เป็นการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้โดยเจตนาภายใต้บทบาทการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์กรประกอบด้วย การสร้างความคิด การสร้างสัมพันธ์และการสนับสนุนความคิด และการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ (อัมมารณ, 2564) การเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้กับองค์กร ต้องมีนโยบาย

ในการปรับตัวขององค์กรตามเป้าหมาย มีนวัตกรรมขององค์กรเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พนักงานมีความสำคัญต่อขีดความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาตอบสนองต่อนโยบายและการปรับเปลี่ยนแนวคิดพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเช่นกันให้กับองค์กร (Zhang and Bartol, 2010) การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันนั้นจะต้องมีพัฒนาเพื่อต่อยอดทางความคิดและสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นภายในองค์กร และการวางรากฐานเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัวและสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร องค์กรจะต้องมีการวางแผนการพัฒนาและส่งเสริมในหลากหลายวิธีการ เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สามารถส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และกลายเป็นพฤติกรรมในเชิงนวัตกรรมเพื่อช่วยขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรต่อไป (พยัต, 2557) การนำนวัตกรรมเข้ามามีส่วนในการดำเนินงานและจัดการนวัตกรรมอย่างเหมาะสม จะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถสร้างผลผลิตผลงานคุณภาพออกมาอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในการจัดการนวัตกรรม การพัฒนาองค์กรโดยเน้นกระบวนการพัฒนาศักยภาพคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิกในองค์กร ใช้นวัตกรรมที่เป็นรูปแบบการจัดการมาเป็นตัวตั้งเพื่อวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสม จะทำให้สมาชิก องค์กรเป็นกลุ่มคนแห่งการเรียนรู้และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้หรือองค์กรสมรรถนะสูง ด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลงานคุณภาพให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน (ปัญญา และคณะ, 2562) เป็นการปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและระดับฐานรากของสังคมในมิติต่าง ๆ (ธัชกร, 2562) หากองค์กรที่มีภารกิจหลักด้านการเรียนการสอน วิจัย และการบริการวิชาการ จะต้องแสวงหาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอดภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว อาจจะต้องอาศัยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ด้านภาวะผู้นำตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเชิงนวัตกรรม และด้านการคาดหวังผลลัพธ์ (มนัชา มานพ และปิ่นกนก, 2564) ที่จะก่อให้เกิดกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ กระบวนการทำงาน และการนำไปประยุกต์ปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตการดำเนินงานวิจัยเชิงนวัตกรรมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึง ด้านเชี่ยวชาญ ด้านทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ และด้านแรงจูงใจ (จารูวรรณ และประสพชัย, 2562) ก็จะส่งผลให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) เป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายและทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้อง มีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสม เข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยที่ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้ ประกอบด้วย ด้านความทันต่อเวลา (Timeliness) ด้านความถูกต้อง (Accuracy) ด้านความครบถ้วน (Completeness) ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยในแต่ละองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน การพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จองค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้าและบุคลากร (สมใจ, 2543) โดยหน้าที่ของผู้บริหาร ก็คือ การกระตุ้นให้พนักงานใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ (นุชฤดี, 2551) ดังนั้น องค์กรใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การบริหารงานขององค์กรจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2559)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยผลกระทบของการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบการสร้างนวัตกรรมในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถอย่างมีความสุข เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน

สมมติฐานการวิจัย

H₁ ระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก

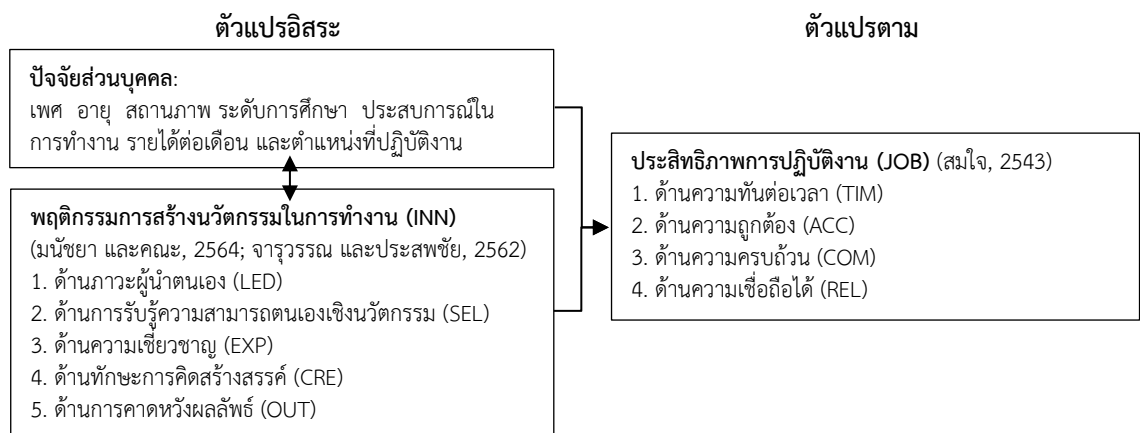
H₂ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก

H₃ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

ระเบียบวิธีวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการศึกษา ตัวแปรอิสระ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior) โดยประยุกต์จากแนวคิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (มนัชา และปิ่นนก, 2564) และประยุกต์จากแนวคิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงาน (จารุวรรณ และประสพชัย, 2562) ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership) ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเชิงนวัตกรรม (Innovative Self Efficacy) ด้านความเชี่ยวชาญ (Expertise) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skills) ด้านการคาดหวังผลลัพธ์ (Outcome Expectation) โดยมีตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) ซึ่งประยุกต์จากแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (สมใจ, 2543) ประกอบด้วย ด้านความทันต่อเวลา (Timeliness) ด้านความถูกต้อง (Accuracy) ด้านความครบถ้วน (Completeness) ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability) (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 120 คน (N) หมายถึง พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 8 คณะ ได้แก่ 1) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2) คณะศึกษาศาสตร์ 3) คณะการบัญชีและการจัดการ 4) คณะศิลปกรรมศาสตร์และวัฒนธรรมศาสตร์ 5) คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม 6) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง 7) วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ และ 8) คณะนิติศาสตร์ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2566) ขณะที่กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเก็บข้อมูลได้ 113 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้สร้างตามความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำตนเอง (LED) ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเชิงนวัตกรรม (SEL) ด้านความเชี่ยวชาญ (EXP) ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ (CRE) และด้านการคาดหวังผลลัพธ์ (OUT)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความทันต่อเวลา (TIM) ด้านความถูกต้อง (ACC) ด้านความครบถ้วน (COM) และด้านความเชื่อถือได้ (REL)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยทำการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.429–0.860 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.485–0.957 สอดคล้องกับ (Nunnally, 1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า 0.4 เป็นค่าที่ยอมรับได้

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.778–0.913 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.875–0.959 สอดคล้องกับ (Nunnally and Bernstein, 1994) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 – 22 พฤษภาคม 2566

1. จัดทำบันทึกขออนุมัติจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ก่อนแจกแบบสอบถาม เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566 และผ่านจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ วันที่ 23 มีนาคม 2566 หนังสือรับรองจริยธรรม (No.071/66)

2. จัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 113 ชุด และสำรอง จำนวน 10 ชุด

3. แจกแบบสอบถามให้กับตัวแทนบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละคณะ/หน่วยงานนำไปแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและส่งกลับโดยการใส่ซองผนึกและนำส่งมายังผู้วิจัย โดยจัดทำบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์ จำนวน 8 คณะ จำนวน 120 ชุด

4. ทำการสำรวจความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืน 113 ฉบับ (n) คิดเป็นร้อยละ 94.17 จากจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 120 คน (N) และทำคู่มือลงรหัส (Coding Book) เพื่อเตรียมข้อมูลลงในโปรแกรม Excel พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้งก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลลัพธ์ที่ได้ไปประกอบการเขียนรายงานการวิจัยตามที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านของพนักงานสายสนับสนุน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับเกณฑ์และแปลความหมายเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของพนักงานสายสนับสนุน ระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร มีดังนี้ 4.51-5.00 (ระดับมากที่สุด) 3.51-4.50 (ระดับมาก) 2.51-3.50 (ระดับปานกลาง) 1.51-2.50 (ระดับน้อย) และ 1.00-1.50 (ระดับน้อยที่สุด)

3. การวิเคราะห์ผลกระทบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (Coefficient of Multiple Determination) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เขียนเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{สมการในรูปแบบของประชากร : } \text{JOB} = \beta_0 + \beta_1 \text{LED} + \beta_2 \text{SEL} + \beta_3 \text{EXP} + \beta_4 \text{CRE} + \beta_5 \text{OUT} + \epsilon$$

เมื่อ	JOB	แทน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
	LED	แทน	ภาวะผู้นำตนเอง
	SEL	แทน	การรับรู้ความสามารถตนเองเชิงนวัตกรรม
	EXP	แทน	ความเชี่ยวชาญ
	CRE	แทน	ทักษะการคิดสร้างสรรค์
	OUT	แทน	การคาดหวังผลลัพธ์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยทั้งหมด ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาด้านพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ภาพรวมของพนักงานสายสนับสนุนให้เห็นในแต่ละกลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงลึก โดยพบว่า พนักงานสายสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.14) อายุ 36 – 45 ปี (ร้อยละ 56.64) รองลงมา มากกว่า 45 ปี (ร้อยละ 35.40) สถานภาพโสด (ร้อยละ 47.79) รองลงมา สมรส (ร้อยละ 45.13) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 53.98) รองลงมา ปริญญาโท (ร้อยละ 46.02) ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 54.33) รองลงมา 11 – 15 ปี (ร้อยละ 31.86) รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 82.30) รองลงมา 15,001-20,000 บาท (ร้อยละ 11.50) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 92.92) และรองลงมาระดับชำนาญการ (ร้อยละ 7.08) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายสนับสนุน

รายละเอียดข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายสนับสนุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	36	31.86
1.2 หญิง	77	68.14
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 25 ปี	-	-
2.2 26 – 35 ปี	9	7.96
2.3 36 – 45 ปี	64	56.64
2.4 มากกว่า 45 ปี	40	35.40
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	54	47.79
3.2 สมรส	51	45.13
3.3 หม้าย/หย่าร้าง	8	7.08
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	61	53.98
4.2 ปริญญาโท	52	46.02
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	2	1.77
5.2 6 – 10 ปี	17	15.04
5.3 11 – 15 ปี	36	31.86
5.4 มากกว่า 15 ปี	58	51.33
6. รายได้ต่อเดือน		
6.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	2	1.77
6.2 15,001 – 20,000 บาท	13	11.50
6.3 20,001 – 30,000 บาท	93	82.30
6.4 มากกว่า 30,000 บาท	5	4.42
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
7.1 ระดับปฏิบัติการ	105	92.92
7.2 ระดับชำนาญการ	8	7.08

พนักงานสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นกัน สำหรับระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคาดหวังผลลัพธ์ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ของพนักงานสายสนับสนุน

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านภาวะผู้นำตนเอง	4.34	0.51	มาก
2. ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเชิงนวัตกรรม	4.19	0.59	มาก
3. ด้านความเชี่ยวชาญ	3.88	0.62	มาก
4. ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์	4.10	0.57	มาก
5. ด้านการคาดหวังผลลัพธ์	4.35	0.55	มาก
โดยรวม	4.17	0.45	มาก

พนักงานสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน สำหรับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความถูกต้อง (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ของพนักงานสายสนับสนุน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความทันต่อเวลา	4.38	0.51	มาก
2. ด้านความถูกต้อง	4.42	0.49	มาก
3. ด้านความครบถ้วน	4.28	0.49	มาก
4. ด้านความเชื่อถือได้	4.17	0.51	มาก
โดยรวม	4.31	0.42	มาก

ส่วนที่ 2 ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายสนับสนุน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (ตารางที่ 4) ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (JOB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.452–0.633 โดยด้านภาวะผู้นำตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเชิงนวัตกรรมและด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีค่าต่ำสุด เมื่อนำไปสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (ตัวแปรตาม : JOB) กับตัวแปรพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ในแต่ละด้าน (ตัวแปรอิสระ) ดังแสดงในตารางที่ 5 โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มีผลมาจากพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ด้านความเชี่ยวชาญ (EXP) และด้านการคาดหวังผลลัพธ์ (OUT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านภาวะผู้นำตนเอง (LED) ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเชิงนวัตกรรม (SEL) และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ (CRE) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามรูปแบบที่กำหนด ต่างจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ตารางที่ 4)

เมื่อทราบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม มีผลกระทบมาจากพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานทั้ง 2 ด้าน จึงได้นำมาวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อสร้างแบบใหม่ได้ดังตารางที่ 6 พบว่า สมการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.678 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานทั้ง 2 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 46.00 ($R^2 = 0.460$) มีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $S.E._{est}$ เท่ากับ 0.314

สมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานสายสนับสนุน คือ

$$JOB = 1.823 + 0.177 (EXP) + 0.414 (OUT)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของพนักงานสายสนับสนุน

ตัวแปร	JOB	LED	SEL	EXP	CRE	OUT
\bar{X}	0.42	0.50	0.58	0.62	0.56	0.55
S.D.	4.31	4.33	4.18	3.88	4.10	4.35
JOB	-	0.587*	0.599*	0.452*	0.548*	0.633*
LED		-	0.728*	0.307*	0.494*	0.620*
SEL			-	0.398*	0.602*	0.620*
EXP				-	0.564*	0.356*
CRE					-	0.578*
OUT						-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01*

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแบบพหุคูณเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานสายสนับสนุนที่มีต่อผลกระทบมาจากพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในทุกด้าน

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.411	0.277	5.097	0.000*
ด้านภาวะผู้นำตนเอง (LED)	0.160	0.085	1.878	0.063
ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเชิงนวัตกรรม (SEL)	0.104	0.079	1.319	0.190
ด้านความเชี่ยวชาญ (EXP)	0.119	0.055	2.162	0.033*
ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ (CRE)	0.065	0.073	0.898	0.371
ด้านการคาดหวังผลลัพธ์ (OUT)	0.239	0.072	3.308	0.001*

$R = 0.724$, $R^2 = 0.524$, $\text{Adj } R^2 = 0.501$, $S.E._{\text{est.}} = 0.299$

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01*

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์แบบพหุคูณเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมพนักงานสายสนับสนุนที่มีต่อผลกระทบมาจากพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เฉพาะด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.823	0.260	7.024	0.000*
ด้านความเชี่ยวชาญ (EXP)	0.177	0.051	3.457	0.001*
ด้านการคาดหวังผลลัพธ์ (OUT)	0.414	0.057	7.212	0.000*

$R = 0.678$, $R^2 = 0.460$, $\text{Adj } R^2 = 0.450$, $S.E._{\text{est.}} = 0.314$

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01*

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.17 ระดับความคิดเห็นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน สำหรับระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคาดหวังผลลัพธ์ และน้อยสุด คือ ด้านความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า พนักงานสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X})

เท่ากับ 4.31 ระดับความคิดเห็นดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สำหรับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความถูกต้อง และน้อยสุด คือ ด้านความเชื่อถือได้

3. จากการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน สรุปว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในทุกด้านมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานสายสนับสนุน แต่เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างตัวแบบความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (ตัวแปรตาม : JOB) กับตัวแปรความพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในแต่ละด้าน (ตัวแปรอิสระ) มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่มีผลกระทบ คือ ด้านความเชี่ยวชาญ (EXP) และด้านการคาดหวังผลลัพธ์ (OUT) ส่วนด้านภาวะผู้นำตนเอง (LED) ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเชิงนวัตกรรม (SEL) และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ (CRE) ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานสายสนับสนุน คือ $JOB = 1.823 + 0.177 (EXP) + 0.414 (OUT)$

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. พนักงานสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยรวม ด้านภาวะผู้นำตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเชิงนวัตกรรม ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ และด้านการคาดหวังผลลัพธ์ อยู่ในระดับมากเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.17 เนื่องจาก บุคลากรมุ่งเน้นการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ พยายามคิดค้นการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยเชื่อมั่นว่าการทุ่มเทกำลังความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะเป็นงานที่ยากแต่ผลงานจะต้องออกมาได้อย่างแน่นอน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในงานได้ด้วยตนเองจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา และนำความรู้ใหม่ ๆ ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร มาปรับปรุงวิธีการเดิมในการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกนาฏ และคณะ (2561) พบว่า ผลการศึกษาด้านพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าความคิดเห็นระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคิดสร้างสรรค์มีความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 และด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ความมีนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.85 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุตา (2562) พบว่า ด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก พนักงานสายสนับสนุนวิชาการแสวงหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานและนำแนวคิดที่ได้จากสื่อความรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมมาภรณ์ (2564) พบว่า ปัจจัยระดับองค์การที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานประกอบด้วย บรรยากาศนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในระดับองค์การ จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศนวัตกรรมที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) การสนับสนุนจากการฝ่ายบริหาร เป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในระดับองค์การ จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการสนับสนุนจากการฝ่ายบริหารที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล (2563) พบว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25) โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือ การให้คำแนะนำบอกต่อสิ่งใหม่ ๆ แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.33) เนื่องจากการสื่อสาร แบ่งปันข้อมูลหรือแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ให้กับพนักงานรับทราบ และปรับใช้จะมีผลให้เกิดเป็นนวัตกรรมในองค์กรที่ทำให้กระบวนการภายในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รองลงมา คือ การยอมรับคำแนะนำและนำไปปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.30) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นไม่ได้หากไม่มีการนำไปปรับใช้ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ นั้นหากผ่านการคัดเลือกกว่าวิธีการทำงานใหม่ที่ลดขั้นตอน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานย่อมควรนำไปปรับใช้ให้เป็นวิธีการทำงานใหม่

2. พนักงานสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.31 เนื่องจาก บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องแม่นยำและสามารถเสนอข้อมูลได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด สามารถนำเสนอข้อมูลตามความจริงอันเป็นสาระสำคัญอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อบังคับ ลดข้อผิดพลาด ในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังของผู้บริหาร สามารถปรับวิธีการทำงานให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรกำหนดและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน ความถูกต้องเชื่อถือได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วตา (2560) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเรื่องการทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ นั่นคือการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คือ การใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ (2561) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรที่ได้ผ่านการสรรหาและได้รับการคัดเลือกจากฝ่ายบริหารเพื่อรับเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกนั้น จึงเป็นผู้ที่ฝ่ายบริหารมั่นใจได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบ เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ นอกจากนี้ เพราะนโยบายของฝ่ายบริหารที่ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ และร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการมุ่งเน้นทางด้านวิชาการ ทำให้มีโครงการทุนสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนางานได้แนวคิดในการแก้ไขปรับปรุงปัญหาเพื่อให้การมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และนโยบายอื่น ๆ อีกมากมายสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานให้รู้สึกมีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงาน นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพล (2563) พบว่า การศึกษาผลกระทบของทักษะนักบัญชีคุณภาพที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความทันเวลา ด้านความเชื่อถือได้ และด้านความมีมาตรฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมเรศ (2562) พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบัญชีธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการตัดสินใจขององค์กรของธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์โดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพ เช่น กิจการทำการตัดสินใจ โดยการยึดถือกระบวนการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผลและเป็นไปตามขั้นตอนการตัดสินใจที่ดี ด้านความทันต่อเวลา เช่น กิจการจัดเรียงลำดับความสำคัญในการประเมินปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อตัดสินใจว่าปัญหาใดควรทำการตัดสินใจก่อนหรือหลังเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ด้านการยอมรับ เช่น กิจการได้รับความร่วมมือในการเสนอปัญหาและแนวทางการแก้ไขจากผู้มีส่วนได้เสียทุกคน เพื่อให้กระบวนการตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากที่สุด และด้านความเหมาะสมตามหลักจริยธรรม เช่น กิจการทำการตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นนั้น ต้องไม่ขัดต่อหลักจริยธรรมทางธุรกิจ และไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนที่อยู่อาศัยใกล้เคียงกับกิจการ

3. จากการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน สรุปว่า พฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานในทุกด้านมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานสายสนับสนุน การพิจารณาแต่ละตัว พบว่า ด้านความเชี่ยวชาญ และด้านการคาดหวังผลลัพธ์ มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะจากองค์ประกอบของระบบแต่ละตัวมีความสำคัญต่อกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แต่เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ด้านภาวะผู้นำตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเชิงนวัตกรรม และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรทำงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างสุดกำลังความสามารถ คิดค้นการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีขึ้น มีวินัยในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดสามารถแก้ปัญหาในการทำงานและให้กำลังใจตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไปได้ ส่งผล

การสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกลุ่ม ผู้วิจัยคิดว่าควรมีผลการวิจัยไปสนับสนุน การบริหารเชิงนโยบาย โดยปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ในส่วนที่คิดว่ามีปัญหา ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรของกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ แต่มีบางด้านที่ต้องปรับปรุง เพราะระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ยังมีความแตกต่างกันบ้างและสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้

2. ในมิติความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน จะพบว่า ด้านภาวะผู้นำตนเอง ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองเชิงนวัตกรรม และด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ ยังต้องปรับปรุงหากคิดว่าสำคัญ เพราะว่าเมื่อมองในภาพรวมร่วมกับตัวแปรอื่นที่ใช้ในการอธิบายร่วมกัน พบว่า ด้านนี้จะไม่ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ด้านความเชี่ยวชาญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นหลัก เนื่องจากเป็นด้านที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และบุคลากรในความสำคัญสูงสุด ผู้บริหารองค์กรจะต้องมุ่งแสวงหาและอาศัยพฤติกรรมของพนักงานที่ก่อให้เกิดกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การเพิ่มผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร โดยจะต้องเริ่มจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน องค์กรควรเริ่มต้นจากการกำหนดแนวทางรวมถึงรูปแบบของทักษะและพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานในองค์กรนั้น ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีทักษะความสามารถ และความชำนาญการตรงตามตำแหน่งของสายงานที่องค์กรต้องการ ทำให้แผนการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด มีความเป็นมืออาชีพ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ให้แก่องค์กรมาใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายให้เกิดการสร้างสรรค์ผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้ควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ด้านการคาดหวังผลลัพธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นหลัก เนื่องจากเป็นด้านที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม แต่ระดับความคิดเห็นของบุคลากรยังมีความแตกต่างกันบ้างและสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องปรับปรุงและสามารถนำไปวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการกำหนดนโยบายแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมโดยมีนโยบายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้มีการคิดริเริ่ม เปิดกว้างทางความคิด จากปัญหาหรือช่องว่างจากการปฏิบัติงานที่ผลงานไม่ได้ตามเป้าหมาย และให้ผู้ปฏิบัติงานลงมือปฏิบัติตามสิ่งที่คิดให้เป็นจริง อย่างเป็นระบบ อาจจัดอบรม/ดูงาน การสื่อสารการทำงานร่วมกันเพื่อการทำงานและประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ และปฏิบัติงานตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อบังคับใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้อง สามารถลดข้อผิดพลาดในการทำงานตามความคาดหวังของผู้บริหารได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลกระทบและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ด้านอื่นที่จะเป็นตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม และการตัดสินใจเข้าใช้บริการ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเชิงรุก เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยอื่นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานเอกชน การวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระหว่างมหาวิทยาลัยภาครัฐกับองค์กรมหาวิทยาลัยเอกชน

4. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แยกตามกลุ่มงานเพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบผลการดำเนินงานมากำหนดกลยุทธ์และแนวทางการกำหนดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
5. ควรมีการเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เช่น ผู้บริหาร อาจารย์ของหน่วยงาน
6. ควรเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการวิจัยต่อไป
7. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานต่อไป และศึกษาด้านพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานไปวางแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้มีศักยภาพทางการแข่งขันได้
8. ปรับวิธีการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่การประเมินจากการสอบถามระดับความคิดเห็น เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกนาฏ เอียดมาก กนกวรรณ สุขโณ จุฑาทิพย์ แดงเหมือน สาวิตรี วงศ์งาม วรรณภรณ์ บริพันธ์ และสัณชัย ลั้งแท้กุล. 2561. พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. *Walailak Procedia*. 2561(1): 1-7.
- เกษสุตา บุณยศักดิ์สถิต. 2562. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร. 137 หน้า.
- แก้วตา ศรศักดิ์ดี. 2560. ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม. 120 หน้า.
- จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์. 2562. การสร้างนวัตกรรมกระบวนการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*. 6(2): 73-88.
- นุชฤดี รุยใหม่. 2551. ความพึงพอใจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อบัณฑิตครุศาสตร์ สาขาการศึกษาปฐมวัยในโครงการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตกับการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร. 93 หน้า.
- ปัญญา เลิศไกร นิลรัตน์ นวกิจโพธิ์พูนัย ลัญจกร นิลกาญจน์ และกฤตพร แซ่แ่ง สายจันทร์. 2562. การจัดการนวัตกรรมการพัฒนาองค์กร. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*. 6(8): 3745-3757.
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. 2557. การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร. 264 หน้า.
- พรพรรณ บุชากุล. 2561. ผลกระทบของการรับรู้นวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม. 170 หน้า.
- ภัทรพล อังคนานูวัฒน์. 2563. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีเอสไอไฟแนน เซียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. นครนายก. 94 หน้า.
- มนัสชา จันทเขต มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. 2564. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิจัยและพัฒนากระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 6(12): 15-30.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2564. คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. [Online]. Available: <http://www.pd.msu.ac.th/pd2/main.php?page=main>. (สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 2564).
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2566. จำนวนพนักงานสายสนับสนุน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. [Online]. Available: <https://pd.msu.ac.th/staff/hr->>. (สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2566).
- รัตนา บรรณธรรม. 2562. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักงานมัย กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*. 28(5): 915-924.
- วรพล จันทะพันธ์. 2563. ผลกระทบของทักษะนักบัญชีคุณภาพที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม. 145 หน้า.

- สมใจ ลักษณะ. 2543. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพมหานคร. 324 หน้า.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2559. แผนยุทธศาสตร์ 2551-2555 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 (เก่ง). [Online]. Available: http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=210. (สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2559)
- อริสา สารอง. 2564. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 4(3): 1-15.
- อัมมาภรณ์ มัจฉาชาญ. 2564. อิทธิพลของปัจจัยระดับองค์การและทักษะที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมพอลิเมอร์ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนารับยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนารับยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. 117 หน้า.
- อัมเรศ รินทราหมี. 2562. ผลกระทบของการทำเหมืองข้อมูลทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจขององค์กรของธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชัชมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชัชมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม. 175 หน้า.
- De Jong. J.P.J. and D. Den Hartog. 2010. Measuring Innovative Work Behavior. Creativity and Innovation Management. 19(1). 23-36.
- Nunnally. J. 1978. Psychometric Theory. McGraw-Hill. New York. 701 pages.
- Nunnally. J.C. and I.H. Bernstein. 1994. Psychometric Theory 3rd ed. McGraw. New York. 736 pages.
- Zhang. X. and K.M. Bartol. 2010. Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. The Academy of Management Journal. 53(1): 107-128.