

การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร
สายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

DEVELOPMENT OF CREATIVE THINKING TO CREATE INNOVATIVE WORK PERFORMANCE
RESULTS OF TEACHING SUPPORT STAFF OF KANCHANABURI RAJABHAT UNIVERSITY

ภูวนาถ วิสุทธากร
วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ผลกระทบ ระหว่างสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผลกระทบระหว่างการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผลกระทบระหว่างความคิดสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี

ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากการสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงาน ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางการพัฒนาศักยภาพในการ ปฏิบัติงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากความคิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย คือ ทราบถึงอิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การใน การนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การจัดการด้านบุคลากร เพื่อเสริมสร้างให้ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลดี ต่อองค์การในอนาคต

Abstract

This research aimed to study methods of building motivation in the characteristics of work, potential development in work performance, creative thinking in work performance, results of innovative working performance, the impact between building motivation in the characteristics of work and creative thinking in work performance, the impact between potential development in work performance and creative thinking in work performance, the impact between creative thinking in work performance and results of innovative working performance of teaching support staff of Kanchanaburi Rajabhat University.

The research results revealed that buiding motivation in the characteristics of work was overall at a high level. The development of potential of work performance was overall at a high level. Creative thinking in work performance was overall at a high level. Innovative working performance result was overall at a high level. Building motivation in the characteristics of work affected creative thinking in work performance as a whole at a moderate level. The development of potential of work performance affected creative thinking in work performance as a whole at a high level. Creative thinking in work performance affected innovative working performance result as a whole at a high level.

The benefit from this research was knowing the influence of variables under study. It was useful for the organization to apply this knowledge as a way to make plan for personnel development, and personnel management so as to encourage them to have creative thinking in working performance as well as building innovative working performance results which will be beneficial to the organization in the future.

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในทุกด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านประชากรและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ส่งผลให้องค์การที่จะสามารถยืนหยัด ต่อสู้กับสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่หลากหลายและรวดเร็วได้ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ต้องมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ต้องการคิดค้นหาแนวทางในการรักษาไว้ซึ่งองค์การให้อยู่รอดได้ท่ามกลางการแปลงเปลี่ยน การบริหารจัดการทั้งด้านบุคลากร ด้านเงินทุน ด้านวัตถุดิบและเครื่องมืออุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ จะต้องจัดสรรและใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นองค์การจะต้องมีการปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์ในการบริหารองค์การเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในทุกองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ล้วนประกอบไปด้วยบุคลากรกลุ่มต่างๆ ที่ทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินการประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์การจึงเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์การจึงต้องสร้างแรงผลักดันหรือที่เรียกว่าแรงจูงใจเพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์การสามารถนำความรู้ ความสามารถและทักษะต่างๆ มาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงานส่งผลให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการที่จะส่งผลให้้องค์การประสบความสำเร็จ โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหากต้องการให้ประสบผลสำเร็จจะต้องดำเนินการพร้อมๆ กันทั้ง 3 ส่วน คือ (1) การพัฒนาที่ตัวบุคคล (2) การพัฒนางานที่ปฏิบัติ (3) การพัฒนาระบบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จึงจะส่งผลให้้องค์การนั้นสามารถประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที้องค์การทุกองค์การต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายใน้องค์การทุกระดับและทุกคน โดยความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่อาจเกิดจากการคิดแก้ปัญหาหรือการจากความ

ต้องการที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือสิ่งต่างๆ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้เกิดรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรืออาจก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรที่ช่วยให้การดำเนินการขององค์กรมีการพัฒนาและประสิทธิภาพมากขึ้น

ในฐานะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีเป็นองค์กรที่เน้นการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นก็ย่อมต้องการให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับชุมชนและสามารถนำองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นไปถ่ายทอดสู่ท้องถิ่นเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสร้างโอกาสในการแข่งขันในอนาคตต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรคนหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มีความสนใจใคร่จะศึกษาถึงการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เพื่อต้องการทราบถึงอิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การจัดการด้านบุคลากร เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อองค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
3. เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
4. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
5. เพื่อศึกษาผลกระทบของการสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
6. เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
7. เพื่อศึกษาผลกระทบของความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน เชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

การทบทวนวรรณกรรมเพื่อสร้างสมมติฐานและกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงาน หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ ประกอบด้วย

1.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลายๆ ด้านในหน่วยงานทำให้บุคลากรต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะของตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2 ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดและสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

1.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำ มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ถ้างานส่วนนี้ไม่สำเร็จจะกระทบต่องานโดยรวมของหน่วยงานและเป็นงานที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานให้ความสนใจ

1.4 ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องอาศัยความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

1.5 การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

โดยนำแนวคิดทฤษฎีของ (Herzberg และ Stephen P. Robbins & Mary Coulter (แปลและเรียบเรียง วิรัช สงวนวงศ์วาน 2550 : 241) มาประยุกต์ใช้ในการสร้างสมมุติฐานและสอบแบบสอบถาม

2. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีทักษะในการปฏิบัติงานดีขึ้น ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานอันจะมีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.1 การพัฒนาคน หมายถึง กระบวนการในการบริหารงานพัฒนาบุคลากรที่จะเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้มีทักษะ ความสามารถ เจตคติ คุณธรรมและจริยธรรมเหมาะสมกับงานและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

2.2 การพัฒนางาน หมายถึง วิธีการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจและความชำนาญจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้แก่การแนะนำชี้แจงรายบุคคล หรือรายกลุ่ม การประชุม การสัมมนา การสอนการฝึกหรือการทดลองปฏิบัติงาน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา การจัดทำคู่มือให้ปรึกษา การสับเปลี่ยนหน้าที่ หรือการปรับปรุงงานการแบ่งงานภายในหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3 การพัฒนาระบบ หมายถึง วิธีการพัฒนาโดยใช้เทคนิคการบริหาร เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์การบริหารแบบมีส่วนร่วมและเทคนิคคิวซี

โดยนำแนวคิดทฤษฎีของ Taylor (1964 อ้างถึงใน อภิสิทธิ์ กัมพลาวลี, 2547 : 14) มาประยุกต์ใช้ในการสร้างสมมุติฐานและสอบแบบสอบถาม

3. ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการทางปัญญาระดับสูงที่ใช้ กระบวนการทางความคิดหลายๆ อย่างมารวมกัน เป็นความคิดที่นอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานตามวงรอบเดิม ที่กำหนด เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือแก้ปัญหาเดิมที่มีอยู่ให้ดีขึ้น

โดยนำแนวคิดทฤษฎีของ Torrance (1971 อ้างถึงใน เลิศศักดิ์ ทาระธรรม, 2553 : 7) มา ประยุกต์ใช้ในการสร้างสมมุติฐานและออกแบบสอบถาม

4. ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น

โดยนำแนวคิดทฤษฎีของ Gibbons 1997 (อ้างถึงใน อรรถธิกา, 2555 : 1) มาประยุกต์ใช้ในการ สร้างสมมุติฐานและออกแบบสอบถาม

จากทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างสมมุติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้ สมมุติฐาน

1. การสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

1.1 ความหลากหลายของงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

1.2 ความชัดเจนของงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

1.3 ความสำคัญของงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

1.4 ความมีอิสระในงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

1.5 การได้รับข้อมูลย้อนกลับส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

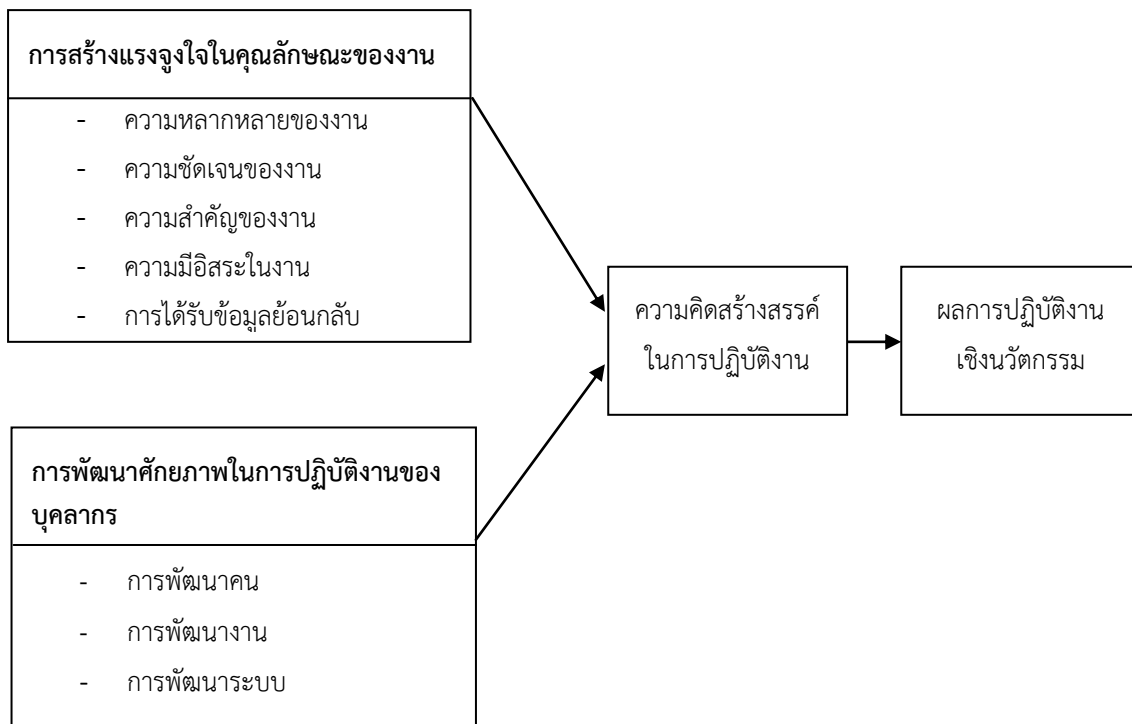
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

2.1 การพัฒนาคนส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

2.2 การพัฒนางานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

2.3 การพัฒนาระบบส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

3. ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีที่ปฏิบัติงานในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จำนวน 191 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 5 เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) เป็นการให้คะแนนปัจจัยตามระดับความสำคัญโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale method) ตามแนวคิดของ ลิกิรทสเกล (Likert scale) โดยตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลด้านแรงจูงใจในคุณลักษณะของงาน จำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลด้านการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 9 ข้อ ตอนที่ 4 สอบถามข้อมูลด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ และตอนที่ 5 สอบถามข้อมูลด้านผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมในเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปถือว่าสอดคล้อง (ทรงศักดิ์, 2551) จากแบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไปของ

ผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ได้ค่า IOC เท่ากับ 44.66 จากคะแนนเต็ม 47

3.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างนั้น สามารถวัดได้กับโครงสร้างหรือคุณลักษณะตามทฤษฎีของสิ่งนั้นๆ นั่นคือต้องสร้างข้อคำถามให้มีพฤติกรรมต่างๆ ตรงตามพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการจะวัด ซึ่งเป็นการทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยค่า Factor Loading มีค่าอยู่ในช่วง 0.436 – 0.918 (รายละเอียดดังตารางที่ 1) ซึ่งสอดคล้องกับค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป (Nunnally and Bernstein, 1994, อ้างถึงใน Viroj, 2009: 48)

3.3 การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ($\alpha = 0.05$) ระดับความถูกต้อง (Validity) และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 หรือความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 95% โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 99) ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละด้าน มีค่าอยู่ในระดับ 0.696 – 0.940 (ดังตารางที่ 1) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์, 2545: 266-267 อ้างถึงในกาญจนา ขาวนาฟาด, 2554: 58)

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

| ตัวแปร | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) | ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) |
|----------------------------------|---------------------------------------|---|
| ความหลากหลายของงาน | 0.578 – 0.806 | 0.696 |
| ความชัดเจนของงาน | 0.436 – 0.873 | 0.699 |
| ความสำคัญของงาน | 0.692 – 0.829 | 0.887 |
| ความมีอิสระในงาน | 0.578 – 0.753 | 0.801 |
| การได้รับข้อมูลย้อนกลับ | 0.520 – 0.735 | 0.875 |
| การพัฒนาคน | 0.641 – 0.731 | 0.751 |
| การพัฒนางาน | 0.547 – 0.845 | 0.799 |
| พัฒนาระบบ | 0.861 – 0.918 | 0.940 |
| ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน | 0.488 – 0.872 | 0.933 |
| ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม | 0.464 – 0.802 | 0.880 |

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีจำนวน 191 คนส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี และมีระดับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท

ตอนที่ 2 ด้านแรงจูงใจในคุณลักษณะของงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.417) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า แรงจูงใจในคุณลักษณะของงานลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 (S.D. = 0.647) จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หลายๆ ด้าน ประกอบกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (S.D. = 0.561) จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมากและแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานลำดับสุดท้าย คือ การได้รับมอบหมายงานที่ไม่ใช่งานประจำของท่าน (งานพิเศษ) บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (S.D. = 0.738) จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

ตอนที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.458) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรลำดับแรก คือ มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณ ให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การฝึกอบรม การประชุมวิชาการ การศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.937) จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก รองลงมาคือ การแจ้งแนวทางหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.879) จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมากและการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรลำดับสุดท้าย คือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้ท่านได้รับทราบถึงแนวทางการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.735) จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

ตอนที่ 4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.458) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ลำดับแรก คือ การให้ความสำคัญกับการคิดหาคำตอบที่เด่นชัดและตรงประเด็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (S.D. = 0.694) จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับการทดลองนำวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D. = 0.725) จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมากและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ลำดับสุดท้าย คือ การให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาดัดแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 0.720) จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

ตอนที่ 5 ด้านผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.555) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมลำดับแรก คือ การได้นำวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่ผ่านการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน มาทดลองใช้แล้วก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานมากกว่าการปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D. = 0.756) จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก รองลงมาคือการปรับปรุง พัฒนากระบวนการทำงานและรูปแบบการบริการแบบใหม่ๆ จากเดิมที่มีอยู่ เพื่อให้มีความทันสมัยและง่ายต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.602) จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และด้านผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ลำดับสุดท้าย คือ การคิดค้นพัฒนาระบบ เครื่องมือ วิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.681) จัดอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างการสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะงานกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

| ตัวแปร | MoW1 | MoW2 | MoW3 | MoW4 | MoW5 | CW | VIF |
|--------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------|-------|
| X | 24.822 | 24.523 | 17.094 | 15.979 | 20.314 | 4.039 | |
| S.D. | 2.712 | 2.566 | 2.366 | 3.765 | 2.836 | 0.458 | |
| MoW1 | 0.570** (0.000) | | | | | | 2.092 |
| MoW2 | 0.425** (0.000) | 0.536** (0.000) | | | | | 1.555 |
| MoW3 | 0.344** (0.000) | 0.448** (0.000) | 0.407** (0.000) | | | | 1.379 |
| MoW4 | 0.356** (0.000) | 0.307** (0.000) | 0.322** (0.000) | 0.246** (0.000) | | | 1.308 |
| MoW5 | 0.534** (0.000) | 0.682** (0.000) | 0.517** (0.000) | 0.474** (0.000) | 0.474** (0.000) | | 2.354 |
| CW | 0.601** (0.000) | | | | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะงานกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.601 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่าน้อยกว่า 10 นั้น แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างการสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะงาน
กับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

| ตัวแปร | ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน | | t | Sig |
|--|----------------------------------|----------------------------|-------|----------|
| | สัมประสิทธิ์ถดถอย (β) | ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน | | |
| ค่าคงที่ (a) การสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะงาน | 1.231 | 0.291 | 4.237 | 0.000 |
| - ความหลากหลายของงาน | 0.059 | 0.014 | 4.172 | 0.000*** |
| - ความชัดเจนของงาน | 0.017 | 0.013 | 1.321 | 0.188 |
| - ความสำคัญของงาน | 0.007 | 0.013 | 0.565 | 0.573 |
| - ความมีอิสระในการทำงาน | 0.016 | 0.008 | 1.962 | 0.051 |
| - การได้รับข้อมูลย้อนกลับ | 0.027 | 0.014 | 1.919 | 0.057 |
| R = 0.623, R ² = 0.388 , Adjusted R ² = 0.371 , F = 23.431 | | | | |

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะงานกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter) พบว่า การสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (β =1.231, p<0.001)

ดังนั้น จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 : การสร้างแรงจูงใจตามคุณลักษณะงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

| ตัวแปร | PW1 | PW2 | PW3 | CW | VIF |
|--------|--------------------|--------------------|--------------------|-------|-------|
| X | 11.481 | 11.293 | 11.607 | 4.039 | |
| S.D. | 2.372 | 2.099 | 2.379 | 0.458 | |
| PW1 | 0.329** (0.000) | | | | 3.379 |
| PW2 | 0.504** (0.000) | 0.787** (0.000) | | | 3.444 |
| PW3 | 0.425** (0.000) | 0.809** (0.000) | 0.813** (0.000) | | 3.799 |
| CW | 0.446** (0.000) | | | | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.446 และ ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวแปร มีค่าน้อยกว่า 10 นั้น แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

| ตัวแปรต้น | ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน | | t | Sig |
|--|----------------------------------|-------------------------|--------|----------|
| | สัมประสิทธิ์ถดถอย (β) | ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน | | |
| ค่าคงที่ (a) | 2.826 | 0.160 | 17.717 | 0.000*** |
| การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | | | | |
| - การพัฒนาคน | -0.049 | 0.022 | -2.204 | 0.029* |
| - การพัฒนางาน | 0.124 | 0.025 | 4.889 | 0.000*** |
| - การพัฒนาระบบ | 0.033 | 0.023 | 1.390 | 0.166 |
| R = 0.523, R ² = 0.274 , Adjusted R ² = 0.262 , F = 23.484 | | | | |

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิชี้นำเข้า (Enter) พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (β =2.826, p<0.001)

ดังนั้น จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

| ตัวแปร | CW | Ino |
|--------|--------------------|-------|
| X | 4.039 | 3.944 |
| S.D. | 0.458 | 0.555 |
| CW | | |
| Ino | 0.704** (0.000) | |

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เท่ากับ 0.704 แสดงว่า ตัวแปร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

| ตัวแปรต้น | การปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม | | t | Sig |
|--------------------------------------|----------------------------------|----------------------------|--------|----------|
| | สัมประสิทธิ์ถดถอย (β) | ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน | | |
| ค่าคงที่ (a) | 1.746 | 0.170 | 10.284 | 0.000 |
| ความคิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน | 0.581 | 0.043 | 13.637 | 0.000*** |

R = 0.704, R² = 0.496 , Adjusted R² = 0.493 , F = 185.956

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter) พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 1.746, p < 0.001$)

ดังนั้น จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 : ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงาน

การสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่าการสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงาน ลำดับแรก คือ ความสำคัญ ของงาน ความหลากหลายของงาน ความชัดเจนของงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ ความอิสระในงาน อยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งอาจเกิดจากการมหาวิทยาลัยได้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนฐานเงินเดือนของบุคลากรทั้งระบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมาก

ยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตดียิ่งขึ้นจะส่งผลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (งานวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับการรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) ได้จำแนกคุณลักษณะที่สำคัญของงานและผลที่ตามมาของคุณลักษณะดังกล่าว โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญของงาน (Core Job Dimensions) 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงานและการได้รับข้อมูลย้อนกลับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา พลดี (2554:บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัย แม่ฟ้าหลวง พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มากกว่าทุกด้านและงานวิจัยของ สุวรรณี ภูซิ่น (2555:บทคัดย่อ) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานศุลกากรภาคที่ 1 กรมศุลกากร พบว่า เจ้าหน้าที่ศุลกากรมีแรงจูงใจ ความต้องการพัฒนาตนเองและสมรรถนะหลักระดับสูง โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีสมรรถนะหลักแตกต่างกันและงานวิจัยของ ธนาวุฒิ นาคสังข์ (2555:บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ กรณีศึกษาบุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์ กรณีศึกษา บุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยภาพรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า การสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงาน ลำดับสุดท้าย คือ ความอิสระในงาน ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์มาก กล่าวคือ มหาวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้บุคลากร สายสนับสนุนการสอนมีอิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้น ภายใต้การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ

2. การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่าการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลำดับแรก คือ การพัฒนาคน (การสนับสนุนงบประมาณให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่นการฝึกอบรม การประชุมวิชาการ การศึกษาต่อ) การพัฒนาระบบ (การแจ้งแนวทางหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน) การพัฒนางาน (มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้ท่านได้รับทราบถึงแนวทางการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพ) อยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งอาจเกิดจากการที่มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศข้อบังคับและจัดตั้งเงินงบประมาณของมหาวิทยาลัย รองรับส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สามารถดำเนินการได้ภายใต้ข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัยและนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ (2554:บทคัดย่อ) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความพึงพอใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากกว่าทุกด้านและงานวิจัยของ ปรัชญา ฤาชา (2554:บทคัดย่อ) การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ตามทัศนะของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ นทีทิพย์ ประพันธ์วิทย์(2553:บทคัดย่อ) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน นอกจากนี้ยังพบว่า การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนางาน (มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้ท่านได้รับทราบถึงแนวทางการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพ) ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์มาก กล่าวคือ มหาวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางทางการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจนและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ และสามารถกำหนดทิศทางการวางแผนการปฏิบัติงานได้ในอนาคต

3. ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ลำดับแรก คือ การให้ความสำคัญกับการคิดหาคำตอบที่เด่นชัดและตรงประเด็นการให้ความสำคัญกับการทดลองนำวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาดัดแปลงให้เกิดสิ่งใหม่หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งอาจเกิดจากการที่มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนทุกคน มีโอกาสในการเสนอความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอน ทรัพยากร งบประมาณและระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สั้นลง อันจะส่งผลดีต่อผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554:บทคัดย่อ) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน และงานวิจัยของ ฐิตวดี เนียมสุวรรณ (2554:บทคัดย่อ) รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย มีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พนักงานธนาคารกรุงไทย มีแรงจูงใจภายในและความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง เพศและการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในและความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายใน และงานวิจัยของ ดวงรัตน์ บุญวัน (2552:บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คือ ปัจจัยด้านวิธีการสอนของครู ด้านบุคลิกภาพ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านอารมณ์ ด้านแรงจูงใจ ด้านบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน ด้านการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย ด้านการจัดกิจกรรมและด้านการอบรมเลี้ยงดูแบบให้ความรัก นอกจากนี้ยังพบว่า

ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ลำดับสุดท้าย คือ การให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาดัดแปลงให้เกิดสิ่งใหม่หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์มาก กล่าวคือ มหาวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนทุกคนให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาดัดแปลงให้เกิดสิ่งใหม่หรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้นและกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4. ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม พิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่า ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ลำดับแรก คือ การได้นำวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่ผ่านการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามลำดับขั้นตอน มาทดลองใช้แล้วก่อให้เกิดผลดีต่อ การปฏิบัติงานมากกว่าการปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิม การปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานและรูปแบบการบริการแบบใหม่ๆ จากเดิมที่มีอยู่ เพื่อให้มีความทันสมัยและง่ายต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์สูง แต่ก็ยังไม่มากนัก ซึ่งอาจเกิดจากมหาวิทยาลัยได้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนทุกคนนำความคิดสร้างสรรค์มาสร้างเป็นนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติ ที่ดีในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบในการปฏิบัติงานเดิมๆ เพื่อลดขั้นตอน ทรัพยากร งบประมาณ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สั้นลง อันจะส่งผลดีต่อผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณรัตน์ ลังการวงศ์ (2548:บทคัดย่อ) การพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 7 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและ ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ลำดับสุดท้าย คือ การคิดค้นพัฒนาระบบเครื่องมือ วิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์มาก แต่ก็ยังไม่มากนัก กล่าวคือ มหาวิทยาลัยควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนทุกคนนำความคิดสร้างสรรค์มาสร้างเป็นนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อให้เกิดการคิดค้นพัฒนาระบบ เครื่องมือ วิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุผลสำเร็จ

5. การสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่า การสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานลำดับแรก คือ ความหลากหลายของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุจากการที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานที่หลากหลายจะทำให้ต้องศึกษาเรียนรู้วิธีการ กระบวนการ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจึงทำให้

บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นหรือหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับการรับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท น้ำมันอพอโล (ไทย) จำกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

นอกจากนี้ยังพบว่า การสร้างแรงจูงใจในคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ในส่วนของ การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของงานที่ปฏิบัติ ความมีอิสระในการทำงาน และ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ จัดอยู่ในเกณฑ์น้อย สาเหตุเกิดจากมหาวิทยาลัยได้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการให้กับผู้ปฏิบัติงานทราบอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนของความชัดเจนของงานที่ปฏิบัติก็เช่นเดียวกันกล่าวคือบุคลากรทุกภาคส่วนรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจนผ่านการประชุมชี้แจงจากหัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้างาน จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในประเด็นของความมีอิสระในการทำงาน มหาวิทยาลัยได้ให้อิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกภาคส่วนภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าหน่วยงานจึงทำให้บุคลากรมีความอิสระในการทำงานเป็นปกติและไม่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเช่นกัน และในที่สุดท้าย คือ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรทุกภาคส่วนรับทราบและเข้าใจเป็นอย่างดีว่าบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีผลต่องานอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างไร ดังนั้นจึงทำให้ไม่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่นกัน

6. การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยพบว่า การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานลำดับแรก คือ การพัฒนางานรองลงมาคือ การพัฒนาคน ซึ่งอาจเกิดจากการที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการประชุมบุคลากรสายสนับสนุนการสอนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใกล้เคียงกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและร่วมกันพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ลดขั้นตอน ระยะเวลา ทรัพยากร งบประมาณอันส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ขึ้น ในส่วนของการพัฒนาคน มหาวิทยาลัยได้มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนทุกคนเข้ารับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตามความต้องการของตนเองอย่างน้อย 1 ครั้ง ภายใน 6 เดือน จะต้องเข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้านใดด้านหนึ่งและได้กำหนดให้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนทุกคน อีกด้วย จากเหตุข้างต้นจึงส่งผลให้บุคลากรทุกคนได้นำความรู้และประสบการณ์จากการพัฒนาศักยภาพของตนเองมาสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานที่ลดขั้นตอน ระยะเวลา ทรัพยากร งบประมาณอันส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ (2554:บทคัดย่อ) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และ

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน และงานวิจัยของ จิตวดี เนียมสุวรรณ (2554:บทคัดย่อ) รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย มีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง พนักงานธนาคารกรุงไทย มีแรงจูงใจภายในและความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง เพศและการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจภายในและความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับรูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจภายใน

นอกจากนี้ยังพบว่า การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาระบบ เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ จึงส่งผลให้การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานเป็นไปได้น้อยและส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง

7. ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเกิดจากมหาวิทยาลัยได้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนทุกคนนำความคิดสร้างสรรค์มาสร้างเป็นนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบในการปฏิบัติงานเดิมๆ เพื่อลดขั้นตอนประหยัดทรัพยากร ประหยัดงบประมาณและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สั้นลง อันจะส่งผลดีต่อผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณรัตน์ ลังกาวงค์ (2548:บทคัดย่อ) การพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 7

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงนโยบาย

1.1 ผลของการวิจัยนี้ ทำให้ทราบว่าบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดการสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

1.2 ผลของการวิจัยนี้ สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

1.3 ผลของการวิจัยนี้ ทำให้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจกำหนดนโยบายเกี่ยวกับวิธีการหรือขั้นตอนในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อหาสาเหตุของความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยการกำหนดตัวแปรต่างๆ

2. ประโยชน์เชิงทฤษฎี

2.1 การศึกษาสาเหตุของความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมและวิเคราะห์ “การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี” เป็นการนำทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและนวัตกรรมมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยก่อให้เกิดการบูรณาการทางทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

2.2 การศึกษา “การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี” เป็นกรณีศึกษาที่แตกต่างจากการศึกษาโดยทั่วไปที่ผ่านมาที่นิยมศึกษากับหน่วยงานภาคเอกชนมากกว่า แต่ในการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีเป็นการศึกษาสถาบันการศึกษาของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จึงเป็นการศึกษาในหน่วยงานอีกรูปแบบหนึ่งและ ผลของการศึกษาก็สามารถทำให้องค์กรทราบแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทาง วิธีการหรือขั้นตอน ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมงานทุกๆ ด้านของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านหลัก คือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการสร้างผลงานสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการพัฒนาศักยภาพในการสร้างผลงานสร้างสรรค์หรือนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดีในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. (2555). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555. กาญจนบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- มูทิตา คงกระพันธ์. (2554). “การศึกษาอิทธิพลการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจาก
องค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). องค์กรและการจัดการ ฉบับมาตรฐานปรับปรุงใหม่.
- ฐิตาวดี เนียมสุวรรณ. (2554). “รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน
กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
ประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนาวุฒิ นาคสังข์. (2556). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงพาณิชย์
กรณีศึกษา บุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรัชญา ฤาชา. (2548). “การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็ก
ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1”. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี”.
- นทีทิพย์ ประพันธ์วิทย์. (2551). “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์”.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554). ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล : ปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อการพัฒนาอย่าง
ยั่งยืน”.
- ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบ
คีรีขันธ์” มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรัญญา ผลดี. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการ
วิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง”. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- สุวรรณี ภูซิ่น. (2554). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของ
ข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานศุลกากร ภาคที่ 1
กรมศุลกากร”. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การมหาวิทยาลัย
ศรีปทุม.
- ดวงรัตน์ บุญวัน. (2552). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและ
ประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

เลิศศักดิ์ ทาระธรรม. (2553). “การฟังเพลงที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานในเครือ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อภิสิทธิ์ กัมพลาวลี. (2547). “ผลของการฝึกกิจกรรมต่อเติมผลงานจากสิ่งเร้าที่ไม่สมบูรณ์ตามแนวคิดของทอแรนซ์ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนวัดภาษี เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Samuel C.Certo. (2549). การจัดการสมันใหม่. กรุงเทพฯ. : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด.

Stephen P. Robbins, Mary Coulter. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโด ไชน่า จำกัด.