

การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง

อริสา สำรอง¹
สมรรถพงษ์ ขจรมณี²

Received 22 May 2021

Revised 30 August 2021

Accepted 27 September 2021

บทคัดย่อ

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งตำแหน่งอาจารย์หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการถือเป็นตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมจะส่งเสริมการเกิดองค์ความรู้ในด้านวิชาการ และสามารถต่อยอดเป็นนวัตกรรมที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติต่อไปได้

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง และ 2) การพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมเป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง จำนวน 188 คน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง แบบวัดความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม และแบบวัดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 21.6 ($R^2 = .216$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .268 และ .227 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

¹ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เลขที่ 2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

อีเมล: arisa.ru@hotmail.com

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 13180

SELF-EFFICACY INNOVATIVE CREATIVITY AFFECTING INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF ACADEMIC STAFFS AT RAJABHAT UNIVERSITY

Arisa Samrong¹

Samattaphong Khajohnmanee²

Abstract

Innovative behavior is an important factor in Rajabhat University to promote academic staff work. In the academic field, academic teachers or academic staffs are seen as indicators of educational quality. Innovative behavior will promote the advancement of knowledge in the academic field and may lead to innovation, which will propel economic, social, and national development.

The objectives of this research were to study 1) the level of self-efficacy, innovative creativity, and innovative work behavior of academic staffs at Rajabhat University, and 2) predict innovative work behavior of academic staffs at Rajabhat University with self-efficacy and innovative creativity as predictors. The sample is 188 Academic Staffs at Rajabhat University. Self-efficacy questionnaires, innovative creativity questionnaires and innovative work behavior questionnaires were used as a research instrument. The statistics of frequently, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were used to analyzed data.

The result was found that an academic staffs at Rajabhat University had high level of self-efficacy, innovative creativity, and innovative work behavior. The hypothesis test was found that self-efficacy, and innovative creativity could jointly predict innovative work behavior of academic staffs at Rajabhat University under investigation at 21.6 percent ($R^2 = .216$) at .05 statistic level. Innovative creativity could predict innovative work behavior at highness level following self-efficacy with a regression coefficient of .268, and .227 respectively.

Keywords: Self- Efficacy, Innovative Creativity, Innovative Work Behavior, Academic Staffs, Rajabhat University

¹ Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, 2086 Hua Mak, Bang Kapi, Bangkok 10240

E-mail: arisa.ru@hotmail.com

² Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkom Rajabhat University, 1 Moo 1, Klong Neung, Klong Luang, Pathumthani 13180

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงความสามารถในการเผชิญกับสภาพการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ในการพัฒนาประเทศให้มีความยั่งยืนจึงต้องมีความเข้มแข็งในการส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษามากกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งการศึกษาไม่ว่าจะเป็นของสังคมใด ประเทศใด จัดเป็นการศึกษาที่มีลักษณะเป็นสากล กล่าวคือ เป็นการจัดการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย เป็นการพัฒนาคนที่กำลังจะเป็นผู้ใหญ่หรือเป็นผู้ใหญ่แล้ว เพื่อออกไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป (เรณูมาศ มาอุ่น, 2559)

มหาวิทยาลัยเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นองค์การทางการศึกษาที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์ชั้นสูง และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการตัดสินใจที่ตนได้ศึกษา ซึ่งคุณภาพของมหาวิทยาลัยเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ (ธัญนันท์ นาคแดง, 2559) หน้าที่สำคัญของอาจารย์หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คือ การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์วิจัยและสร้างองค์ความรู้ เทคนิควิธีการและนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งทางการศึกษา และนวัตกรรมอื่น ๆ เพื่อเป้าหมายในการพัฒนางานและพัฒนาคน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) โดยเฉพาะในประเด็นนวัตกรรมซึ่งถือเป็นทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นอย่างมากในการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (องค์การ ประจันเขตต์ และสุชาดานันทะไชย, 2557)

อาจารย์หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของการศึกษา เป็นตัวแทนที่สำคัญที่สุดในการเสริมสร้างความสำเร็จทางวิชาการและสังคมการเรียนรู้ (Balker, 2015) ดังนั้น การมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของอาจารย์หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการจึงมีความสำคัญซึ่งนอกจากจะส่งผลต่อการพัฒนาบัณฑิตทั้งในส่วนของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและกลยุทธ์การสอนที่สร้างสรรค์ (Mahajan & Kaushal, 2017) และเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่มีแนวโน้มส่งเสริมการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ อีกทั้งยังช่วยเปิดโอกาสให้บัณฑิตได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการเรียนรู้อีกด้วย (Kaycheng, 2016) พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นตัวแปรสำคัญที่มีแนวโน้มส่งเสริมการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยนอกจากจะส่งเสริมการเกิดองค์ความรู้ในด้านวิชาการแล้ว องค์ความรู้นั้นจะสามารถต่อยอดเป็นนวัตกรรมที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาของเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติได้ในลำดับต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน โดยพิจารณาตัวแปรสำคัญ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งเป็นความเชื่อหรือการตัดสินใจของบุคคลว่าเขาสามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุภารกิจได้ (Bandura, 2010) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองมีแนวโน้มที่จะมีความพยายามต่อความท้าทายที่มากกว่า ตั้งเป้าหมายที่สูง และมีการลงมือปฏิบัติที่หนักกว่าเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ (Larson et al., 2013) อีกทั้งยังพบงานวิจัยที่สนับสนุนว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย รวมทั้งครูที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษา เช่น งานวิจัยของ ศิขริน เลขาวิจิตร และ รัชนีวรรณวนิชย์ถนอม (2560) ซึ่งถือเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานคล้ายกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีแนวโน้มส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ก็เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมนวัตกรรม การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการทางปัญญาในระดับสูงที่ใช้ความคิดหลาย ๆ อย่างมารวมกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ นอกกรอบความคิดเดิม ๆ อันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นหนึ่งในทักษะสำคัญของครูผู้ทำหน้าที่สอน ซึ่งจำเป็นต้องนำไปใช้ในกระบวนการพัฒนาผู้เรียนในช่วงศตวรรษที่ 21 ดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น โดยพบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อาทิ งานวิจัยของ นาฎวดี จำปาดี (2554) สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555) และวิภาวี วัฒนวิจารณ์ (2556)

จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง โดยผลการศึกษจะสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางในการเสริมสร้างหรือพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อไป

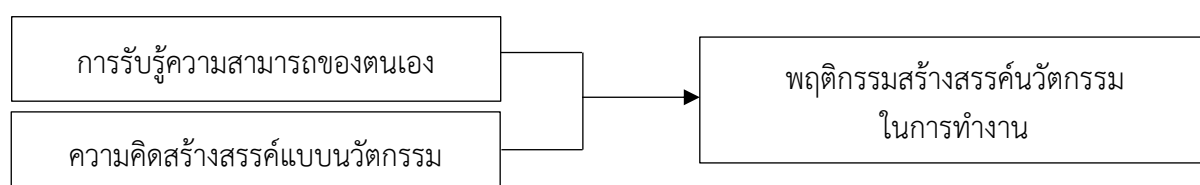
วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาการพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมเป็นตัวพยากรณ์

สมมติฐานการวิจัย

การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่งได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ดังนี้

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior)

Baskaran and Rajarathinam (2018) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Behavior) หมายถึง กระบวนการที่เกิดการสร้างสรรค์ พัฒนา ดำเนินการ ส่งเสริม รับรู้ และแก้ไขโดยบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ กล่าวอีกนัยหนึ่ง พฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม คือ การสร้างพฤติกรรมส่วนบุคคลที่หลากหลาย ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการก่อให้เกิดความคิดเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนความคิดให้เป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรมเพื่อความดีงามขององค์กรด้วย (Devloo et al., 2015)

Kleysen and Street (2001) ได้นำเสนอแนวคิดว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และบุคคลทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน และสรุปไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการแสดงออก หรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำ และทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ ไปใช้ในองค์การ โดยมีพฤติกรรมทั้งหมด 5 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสในการจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสิ่งเดิม ๆ ให้ใหม่มีคุณค่ามากขึ้น
2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Creativity or Generativity) หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจขั้นต้นในการกำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์การจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
3. พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative Investigation) หมายถึง การวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นมา
4. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

Bandura (2010) ให้ความหมายว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อหรือการตัดสินใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งว่าพวกเขาสามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุภารกิจที่ระบุได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเปรียบเสมือนการประเมินระยะสั้นของบุคคล การเลือกแสดงพฤติกรรมประเมินความคิดและรูปแบบอารมณ์ที่จะเกิดขึ้นในสถานการณ์นั้น

สุธีรา นิมนิตวัฒน์ (2562) ได้นำเสนอพลังของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า ประกอบด้วย การเลือกพฤติกรรม การใช้ความพยายามและความอดทน รูปแบบการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ และการกำกับตนเองทั้งนี้ Bandura (2010) ได้เสนอทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) โดยระบุว่ากระบวนการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ควรมีลักษณะของการกำหนดการอาศัยซึ่งกันและกันของตัวแปร 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal Person Factor) อันได้แก่ ความเชื่อ การรับรู้ ตนเอง
2. เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior Condition)
3. เงื่อนไขเชิงสิ่งแวดล้อม (Environmental Condition)

ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ซึ่ง 3 องค์ประกอบนี้มีลักษณะต่อเนื่องเป็นขั้นตอน เป็นระบบที่เกี่ยวกันไว้ (Interlock System) โดยแต่ละองค์ประกอบต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งอิทธิพลแต่ละอย่างจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม (Bandura, 2010) การรับรู้ความสามารถของตนเองก่อให้เกิดความตั้งใจและการ

วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตผลงาน กระบวนการทำงาน การแก้ไขปัญหา และพัฒนาทักษะที่มีอยู่จึงมีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น งานวิจัยของนาฏวดี จำปาดี (2554) ที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในบริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของสุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555) ที่ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อไต้หวันแห่งหนึ่ง พบว่า รูปแบบความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของวิภาวี วัฒนวิจารณ์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม กรณีศึกษากลุ่มบริษัทผู้ให้บริการด้านการสร้างแบรนด์แบบครบวงจรแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของวรวิญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และชาญชัย ผลถานุกิตติถาวร (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้มาขอรับสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของเกษสุตา บุรณศักดิ์สถิตย์และชวนชื่น อัครกะฉนิชชา (2562) ที่ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน งานวิจัยของ Hsiao, Chang, Tu and Chen (2011) ทำการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม (Innovative Creativity)

Kirton (1976) ได้ให้ความหมายว่ารูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม (Innovative Creativity) หมายถึง กระบวนการคิดในการแก้ไขปัญหา โดยการค้นหาข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างชอบการทำทายกรอบแนวคิดหรือกฎเกณฑ์เดิม มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และมักจะมองเห็นปัญหาหรือโอกาสในการพัฒนาที่เสนอ เช่นเดียวกับ Somech and Drach-Zahavy (2013) ที่นำเสนอว่า รูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การสร้างความคิดใหม่ และการทำให้บรรลุผล ซึ่งเป็นการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม และสามารถมองได้ว่าเป็นกระบวนการย่อยของนวัตกรรม

Kirton (1994) ได้อธิบายลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. ลักษณะของการเป็นบุคคลที่มีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน (Adaptor) คือ เน้นการทำให้มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น (do things better) แก้ปัญหาด้วยข้อมูลในกรอบการรับรู้ที่มี (solve problem within paradigm) ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลขอมที่จะทำตามความเห็นของกลุ่มมากกว่าที่สร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม

2. ลักษณะของการเป็นบุคคลที่มีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม (Innovator) คือ เน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่าง (do things differently) ทำทายกฎเกณฑ์และกรอบความรู้เดิม

(challenge the paradigm) ให้ความสำคัญกับความคิดของตนเองมากกว่าจนบางครั้งยอมที่จะขัดแย้งกับกลุ่มเพื่อทำตามความคิดเห็นของตนเอง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ส่วนใหญ่ทำการศึกษาความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม (Innovative Creativity) ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาตัวแปรความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัยของนาฏวดี จำปาดี (2554) ที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในบริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง โดยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของสุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555) ที่ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อไอทีแห่งหนึ่ง พบว่า รูปแบบความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของวิภาวี วัฒนวิจารย์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษากลุ่มบริษัทผู้ให้บริการด้านการสร้างแบรนด์แบบครบวงจรแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง จำนวน 361 คน (ข้อมูลจากงานบริหารงานบุคคล ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้มาจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามกลุ่มคณะแล้วหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรแต่ละกลุ่มคณะของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรที่มีการกระจายกันอย่างเป็นสัดส่วนในทุกกลุ่มคณะของมหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดกลุ่มคณะ และตำแหน่งทางวิชาการ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบเติมคำตอบ
2. แบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง พัฒนาจากแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของแบนดูรา (Bandura, 1973) ข้อคำถามเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่จริงที่สุด (1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด (5 คะแนน) เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 20 ข้อ

ตัวอย่างคำถาม เช่น “ฉันเชื่อว่าฉันสามารถรับมือได้กับทุกเรื่องที่เข้ามาในชีวิต”

3. แบบวัดความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม พัฒนาจากแบบวัดของ วิภาวี รัตนวิจารย์ (2556) ซึ่งพัฒนาจากแบบประเมินนักประยุกต์ - นวัตกรรม ตามแนวคิดของ Kirton (1976) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ข้อคำถามเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่จริงที่สุด (1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด (5 คะแนน) เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 22 ข้อ

ตัวอย่างคำถาม เช่น “ฉันชอบใช้ความคิดในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม”

4. แบบวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน พัฒนาจากแบบวัดของ สุदारัตน์ เหลาฉลาด (2547) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดของ Kleysen and Street (2001) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ข้อคำถามเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่จริงที่สุด (1 คะแนน) ถึงจริงที่สุด (5 คะแนน) เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 20 ข้อ ตัวอย่างคำถาม เช่น “ฉันหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน สื่อการสอน หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านต่าง ๆ”

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาโดยมีแนวทาง ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้การพัฒนาข้อคำถามจากแบบสอบถามที่สร้างโดยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง นำไปสร้างนิยามศัพท์ปฏิบัติการและพัฒนาข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวนรวม 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้การทดสอบอัตราส่วนความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตามสูตรของ Rovinelli and Hambleton (1977) ทั้งนี้ ข้อคำถามต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปจึงจะผ่านเกณฑ์การทดสอบ ผลการทดสอบพบว่า แบบวัดการรับรู้ความสามารถตนเอง แบบวัดความคิดสร้างสรรค์แบบปรับเปลี่ยน แบบวัดความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม และแบบวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน แบบวัดทั้ง 4 แบบวัด มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

2. การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) โดยนำข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวม 30 คน และนำข้อมูลที่ได้ในแต่ละฉบับมาวิเคราะห์รายข้อ (item analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาที่กำหนดค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลการทดสอบ ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 1

3. การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งหมด (reliability) โดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไป ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลการทดสอบ ดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้อคำถาม อำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งหมด

มาตรวัด	จำนวนข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	20	.355-.868	.952
ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม	22	.452-.799	.947
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	20	.514-.857	.956

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ใช้การแจกแบบสอบถามร่วมกับการเก็บข้อมูลผ่าน QR code online เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของ Covid-19 ทำให้บุคลากรบางส่วนต้องปฏิบัติงานที่บ้าน แล้วนำมาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบสัดส่วน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะมีคำชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบว่าการวิจัยนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ หากผู้ใดไม่ประสงค์จะเข้าร่วมการวิจัยจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การเก็บข้อมูลใช้ระยะเวลา 6 สัปดาห์ เมื่อได้แบบสอบถามที่ผู้ตอบส่งกลับคืนมาจะนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

1.1 ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำเสนอระดับของตัวแปรที่ศึกษา

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Regression) เพื่อศึกษาผลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม

3. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่าง 188 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน (ร้อยละ 68.1) เพศชาย จำนวน 60 คน (ร้อยละ 31.9) ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี จำนวน 93 คน (ร้อยละ 49.5) (อายุเฉลี่ย = 36.49, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6.87, อายุมากที่สุด = 52 , อายุ น้อยที่สุด = 25) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 98 คน (ร้อยละ 52.1) และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 90 คน (ร้อยละ 47.9) ส่วนมากสังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 59 คน (ร้อยละ 31.4) รองลงมาสังกัดมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จำนวน 42 คน (ร้อยละ 22.3) และส่วนมากดำรงตำแหน่งทางวิชาการอาจารย์ จำนวน 143 คน (ร้อยละ 76.1) และดำรงตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 45 คน (ร้อยละ 23.9)

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน นำเสนอดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.87	.44	สูง
ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม	3.89	.40	สูง
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	4.18	.43	สูง

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ระดับต่ำมาก 1.51 – 2.50, ระดับต่ำ 2.51 – 3.50, ระดับปานกลาง, 3.51 – 4.50 ระดับสูง, และ 4.51 – 5.00 ระดับสูงมาก (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

3. ผลทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานการวิจัยคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่งได้ การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Regression) โดยก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ได้แก่ ตัวแปรทุกตัวจะต้องอยู่ในระดับตัวแปรระดับอันตรภาค (Interval Scale) หรือระดับมาตราส่วน (Ratio Scale) และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity Problem) โดยตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเกิน .80 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .767 เมื่อพิจารณาค่า Tolerance ซึ่งกำหนดว่าต้องมากกว่า 0.20 และค่า Variance Inflation Factors (VIF) ต้องน้อยกว่า 5.3 จึงจะถือว่าไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Hair et al., 2006) แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงพหุของตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม (IN)	Tolerance	VIF
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE)	.767*	.411	2.433

* $p < .05$

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ผลการพิจารณาพบว่าตัวแปรอิสระที่นำมาทำนายตัวแปรตามนั้นไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน และได้ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	P
ค่าคงที่	2.168	.285		7.608	.000
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE)	.225	.101	.227	2.235*	.027
ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม (IN)	.293	.111	.268	2.635*	.009

$R = .465$, $R^2 = .216$, Adjusted $R^2 = .208$, $F = 25.523$, $p < .001$, * $p < .05$

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 21.6 ($R^2 = .216$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมสามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่งมากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .268 และ .227 ตามลำดับ โดยสมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง มีดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y_{IWB} = 2.168 + .225X^*_{SE} + .293X^*_{IN}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{IWB} = .227Z^*_{SE} + .268Z^*_{IN}$$

โดยสามารถอธิบายตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง จากมากที่สุดไปหาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลน้อยที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม สามารถแปลความหมายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ แล้วหากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง มีความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น .293 หน่วย (b = .293)

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถแปลความหมายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ แล้วหากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น .225 หน่วย (b = .225)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้นจะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานทั้งองค์ความรู้และประสบการณ์ ส่งผลให้มีความปรารถนาที่จะพัฒนาการทำงาน จึงแสดงออกในการคิดริเริ่ม ใช้ปฏิภาณไหวพริบและความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสิ่งต่าง ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น และประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ไปใช้สร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hsiao, Chang, Tu and Chen (2011) นาฎวดี จำปาดี (2554) สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555) วิภาวี วัฒนวิจารณ์ (2556) เกษสุดา บุรณศักดิ์สถิตย์ และชวนชื่น อัครกะฉนชชา (2562) วรณพงค์ บุญศิริธรรมชัย และชาญชัย ผลณานุกิตติถาวร (2562) และสุธีรา นิमितนิวัฒน์ (2562) โดยพบผลการวิจัยที่สอดคล้องกันคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นที่ยืนยันข้อค้นพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมสูงขึ้นจะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมมีลักษณะเน้นการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการปรับปรุง โดยมองเห็นช่องว่างระหว่างสิ่งเดิมกับสิ่งใหม่ เกิดเป็นความคิดของตนเองที่เกิดขึ้นใหม่ เน้นการคิดนอกกรอบและการสร้างสิ่งใหม่ จึงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานที่คิดริเริ่มสร้างสรรค์แนวคิด รูปแบบวิธีการ และกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ นาฎวดี จำปาดี (2554) สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555) และวิภาวี วัฒนวิจารณ์ (2556) ซึ่งพบผลการวิจัยที่สอดคล้องกันคือ ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นการยืนยันข้อค้นพบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญที่เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพราะความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมคือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การสร้างความคิดใหม่ และนำไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่งได้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยอาจนำปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองไปใช้เป็นปัจจัยในการสรรหาและพิจารณาคัดเลือกบุคลากรใหม่ รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองผ่านการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาตนเอง การให้คำปรึกษาในการทำงาน หรือการสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองตามหลักของ Bandura (1986) ได้แก่ การให้เห็นตัวอย่างหรือตัวแบบของพนักงานที่ประสบความสำเร็จ การพูดเสริมแรงทางบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเชื่อว่าเขาสามารถประสบความสำเร็จในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรให้คุณลักษณะของความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ เพื่อสร้างการตระหนักรู้ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ อีกทั้งในระบบการสรรหาคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ควรสรรหาคัดเลือกและพิจารณาผู้สมัครงานที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม โดยให้คุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมเป็นจัดซื้อจัดหนึ่งในการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเพื่อส่งเสริมหรือกระตุ้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีลักษณะความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรม รวมทั้งการฝึกการคิดแบบอนกนัย (Divergent Thinking) หรือให้ฝึกออกแบบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตการศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หรือศึกษาในมหาวิทยาลัยประเภทอื่น เช่น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นต้น เพื่อเป็นการต่อยอดและนำเสนอผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. ศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่โดดเด่น หรือการประชุมกลุ่มกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการวิจัยที่มีความละเอียดและครอบคลุมมากขึ้นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลในระดับปฐมภูมิในการนำมาสังเคราะห์เป็นข้อค้นพบที่ไม่สามารถประเมินได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

3. ศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบการวิจัยเชิงทดลองโดยการจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เช่น โปรแกรมการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน หรือโปรแกรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษสุตา บุรณศักดิ์สถิต และชวนชื่น อัครกะวณิชชา. (2562). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)**, 12(6), 138-152.
- ธัญนันท์ นาคแดง. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นาฎวดี จำปาดี. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้คำปรึกษาและพัฒนาคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **หลักการวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เรณูมาศ มาอุ่น. (2559). การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ. **วารสารเทคโนโลยีภาคใต้**, 9(2), 169-176.
- วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และชาญชัย ผลานุกิตติถาวร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้มาขอรับสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร. **วารสารการจัดการสมัยใหม่**, 17(2), 49-63.
- วิภาวี วัฒนวิจารณ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทผู้ให้บริการด้านการสร้างแบรนด์แบบครบวงจรแห่งหนึ่ง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศิขริน เลขาวิจิตร และ รัชนีวรรณ วณิชยธนม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, 23(1), 41-53.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อไอทีแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2548). **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สุธีรา นิมนต์นิวัฒน์. (2562). การรับรู้ความสามารถของตนเองพลังขับเคลื่อนสู่พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม. **วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์**, 14(2), 136-148.

- องค์อร ประจันเขตต์ และสุชาติ นันทะไชย. (2557). โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. **วารสารพยาบาลทหารบก**, **15**(3), 371-381.
- Balker, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. **International Online Journal of Educational Sciences**, **7**(2), 81-92.
- Bandura, A. (1973). **Aggression: A social learning analysis**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-inefficacy. **American Psychologist**, **41**, 1389-1391.
- Bandura, A. (2010). Self-Efficacy. In **The Corsini Encyclopedia of Psychology**. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Baskaran, K., & Rajarathinam, M. (2018). Innovative Teaching Practices in Educational Institutions (ITPEI). **International Journal of Educational Sciences**, **20**, 72-76.
- Devloo, T., Anseel, F., De Beuckelaer, A., & Salanova, M. (2015). Keep the Fire Burning: Reciprocal Gains of Basic Need Satisfaction, Intrinsic Motivation and Innovative Work Behaviour. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, **24**, 491-504.
- Hair, J. F. Jr. Black, W. C., Babin, B. J. Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate data analysis** (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hsiao, H., Chang, J., Tu, Y., & Chen, S. (2011). The impact of self-efficacy on innovative work behavior for teachers. **International Journal of Social Science and Humanity**, **1**(1), 31-36.
- Kaycheng, S. (2016). Fostering student creativity through teacher behaviors. **Thinking Skills and Creativity**, **23**, 58-66.
- Kirton, M. J., (1976). Adaptors and innovators: A description and measure. **Journal of Applied Psychology**, **61**, 622-629.
- Kirton, M.J., (1994). **Adaptors and innovators: Styles of creativity and problem solving**. New York: Routledge.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multidimensional measure of individual innovative behavior. **Journal of Intellectual Capital**, **2**(3), 284-296.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, **30**(3), 607-610.
- Larson, M. D., Norman, S. V., Hughes, L. W., & Avey, J. B. (2013). Psychological capital: a new lens for understanding employee fit and attitudes. **International Journal of Leadership Studies**, **8**(1), 28-43.
- Mahajan, A., & Kaushal, K. (2017). Impact of innovative pedagogical teaching methods on students' academic performance. **New Nigerian Journal of Clinical Research**, **6**(10), 41-44.

- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. **Dutch Journal of Educational Research, 2**, 49-60.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2013). Translating team creativity to innovation implementation: The role of team composition and climate for innovation. **Journal of Management, 39**(3), 684-708.