

การเตรียมความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน: กรณีศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา**นฤมล ศรีมุกข์, จิตภา ชุ่มจันทร์, ปิยนุช เกื้อเพชร, วรณภรณ์ บริพันธ์ และ เจษฎา นกน้อย***

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

cnoknoi@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรและความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ทำงานในบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 385 คน เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA และ Pearson's Correlation ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประเภทกิจการที่ทำงานแตกต่างกัน มีความพร้อมด้านนวัตกรรมแตกต่างกัน ขณะที่บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความพร้อมด้านนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน และปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชนในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชนในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ด้านนโยบายองค์กรและด้านสื่อออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชนในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: การเตรียมความพร้อม นวัตกรรม บริษัทเอกชน**บทนำ**

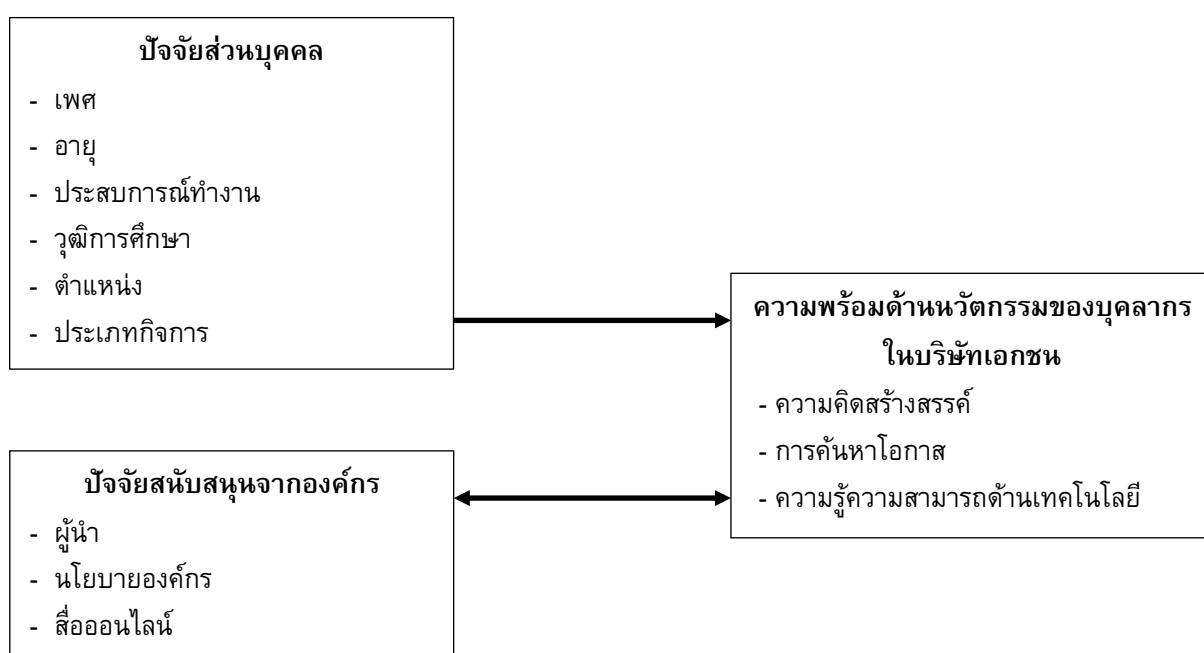
นวัตกรรมมาจากคำภาษาอังกฤษว่า "Innovation" โดยมีรูปศัพท์เดิมมาจากภาษาบาลี คือ นว + อตต + กรรม ทั้งนี้ คำว่า นว แปลว่า ใหม่ อตต แปลว่า ตัวเอง และ กรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อรวมเป็นคำว่า นวัตกรรม จึงหมายถึง การกระทำของตนที่ใหม่ ขณะที่ Smits กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นความสำเร็จของการผสมผสานวัสดุอุปกรณ์และความคิดให้เป็นประโยชน์ในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ [1] เช่นเดียวกับ Herkema ที่กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นการใช้ความคิดหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ในองค์กรและนวัตกรรมสามารถเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลันหรือค่อยเป็นค่อยไป [2] เช่นเดียวกับ Schilling ที่กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นเรื่องของการนำความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่หรือกระบวนการใหม่ [3] ซึ่งสอดคล้องกับคำนิยามของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ที่ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรม คือ สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม [4]

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมในมุมมองด้านผู้ประกอบการ ถือว่า ผู้ประกอบการเป็นผู้มีบทบาทและความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนานวัตกรรม และนวัตกรรมก็มีบทบาททำให้การเป็นผู้ประกอบการประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายความว่า นวัตกรรมและผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทางบวก [5] ขณะที่ Drucker กล่าวว่า ผู้ประกอบการจะต้องมีความสามารถในการวิจัย การออกแบบ และการปรับเปลี่ยนความคิดและสิ่งประดิษฐ์ให้เป็นนวัตกรรมโดยผ่านกระบวนการทางการตลาด และสามารถใช้นวัตกรรมเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่ธุรกิจของตนได้ [6] ทั้งนี้ ธุรกิจที่จะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ ควรมีลักษณะเป็นองค์กรนวัตกรรมหรือมีความสามารถในการแข่งขันนวัตกรรม [7] ด้วย

ปัจจุบัน "Thailand 4.0" เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของรัฐบาลที่ใช้ในการผลักดันเพื่อให้ประเทศไทยก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของรายได้หรือฐานะ และแก้ปัญหาการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยรูปแบบการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เนื่องจากที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยยังติดอยู่กับโมเดลท่ามากได้น้อย จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโมเดลมาเป็นท่าน้อยได้มาก ซึ่งการลงมือทำน้อย ๆ แต่ได้ผลตอบแทนมหาศาลนั้น ประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนแนวคิดจาก

การขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมเป็นการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และการนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้านวัตกรรม รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาช่วยในภาคการเงิน การบริหารจัดการและการบริการ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน การค้า อุตสาหกรรม การเกษตร ธนาคาร ประชาชน ชุมชน จังหวัด สถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการส่งเสริม SMEs และ Startup เพื่อให้ทุกภาคส่วนขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน สู่เป้าหมาย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” [8]

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน โดยการเปรียบเทียบความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรและความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน โดยมีสมมติฐานการวิจัยคือ บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพร้อมด้านนวัตกรรมแตกต่างกัน และปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรที่ทำงานในบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยนี้ เนื่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ได้จำแนกข้อมูลบุคลากรที่ทำงานในบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ไว้ ทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากร อีกทั้งไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับสัดส่วนของบุคลากรที่ทำงานในบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% โดยใช้สูตรของ Cochran [9] ได้ขนาดตัวอย่าง 385 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัทเอกชน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประเภทกิจการ แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร 3 ด้าน คือ ผู้นำ นโยบายองค์กร และสื่อออนไลน์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยที่ 5 หมายถึง มากที่สุด และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน 3 ด้าน คือ ความคิดสร้างสรรค์ การค้นหาโอกาส และความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยที่ 5 หมายถึง มากที่สุด และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยนี้ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้การวัดค่าแบบ Content Validity ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย และให้มีเนื้อหาตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

2. ความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ตอบแล้วจากกลุ่มตัวอย่างทดลองนอกเขตพื้นที่ที่จะเก็บตัวอย่างเพื่อเป็นการทดสอบการใช้จริงมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการวัดค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยการหา Cronbach's Alpha Coefficient ของมาตรวัดปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร 3 ด้าน คือ ผู้นำ นโยบายองค์กร และสื่อออนไลน์ และมาตรวัดความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน 3 ด้าน คือ ความคิดสร้างสรรค์ การค้นหาโอกาส และความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี โดยมีเกณฑ์ในการวัดความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability Test) ดังนี้ [10]

ค่า Alpha มากกว่า .9	หมายถึง	อยู่ในระดับดีมาก (Excellent)
ค่า Alpha มากกว่า .8	หมายถึง	อยู่ในระดับดี (Good)
ค่า Alpha มากกว่า .7	หมายถึง	อยู่ในระดับยอมรับได้ (Acceptable)
ค่า Alpha มากกว่า .6	หมายถึง	อยู่ในระดับน่าสงสัย (Questionable)
ค่า Alpha มากกว่า .5	หมายถึง	อยู่ในระดับไม่ดี (Poor)
ค่า Alpha น้อยกว่าหรือเท่ากับ .5	หมายถึง	อยู่ในระดับไม่สามารถยอมรับได้ (Unacceptable)

ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้ พบว่า มาตรวัดปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร 3 ด้าน คือ ผู้นำ นโยบายองค์กร และสื่อออนไลน์ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ .79 .91 และ .90 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับยอมรับได้และระดับดีมาก และเมื่อพิจารณามาตรวัดความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน 3 ด้าน คือ ความคิดสร้างสรรค์ การค้นหาโอกาส และความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ .89 .88 และ .88 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติพรรณนา ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การหาค่าความถี่และร้อยละ ส่วนการศึกษาปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร และความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน ใช้การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน คือ 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย และ 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

2. สถิติอนุมาน ในการเปรียบเทียบความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ t-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม และใช้ One-Way ANOVA ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรและความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน ใช้ค่า Pearson's Correlation ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้ [11]

ค่า R =	0.00 - 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
ค่า R =	0.31 - 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่า R =	0.51 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่า R =	0.71 - 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่า R =	0.91 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ผลและอภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีอายุ 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.60 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 และ 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.60 มีวุฒิการศึกษาระดับ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 36.00 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 33.60 มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 91.60 และทำงานอยู่ในกิจการบริการ คิดเป็นร้อยละ 64.40

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านนโยบายองค์กร และด้านสื่อออนไลน์ ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ผู้นำ	3.23	0.67	ปานกลาง
นโยบายองค์กร	3.21	0.76	ปานกลาง
สื่อออนไลน์	3.08	0.83	ปานกลาง
ภาพรวม	3.18	0.65	ปานกลาง

ความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมด้านนวัตกรรมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการค้นหาโอกาส และด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในหน่วยงานภาคเอกชน

ความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากร ในบริษัทเอกชน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ความคิดสร้างสรรค์	3.26	0.76	ปานกลาง
การค้นหาโอกาส	3.13	0.73	ปานกลาง
ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี	3.09	0.74	ปานกลาง
ภาพรวม	3.16	0.64	ปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการเปรียบเทียบความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประเภทกิจการที่ทำงานแตกต่างกัน มีความพร้อมด้านนวัตกรรมแตกต่างกัน ขณะที่บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความพร้อมด้านนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติทดสอบ	Sig.	แปลผล
เพศ	t = 0.98	.32	ไม่แตกต่าง
อายุ	F = 6.99	.00	แตกต่าง
ประสบการณ์ทำงาน	F = 13.05	.00	แตกต่าง
วุฒิการศึกษา	F = 14.51	.00	แตกต่าง
ตำแหน่ง	F = 19.48	.00	แตกต่าง
ประเภทกิจการ	F = 12.07	.00	แตกต่าง

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความพร้อมด้านนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันบุคคลไม่ว่าจะเพศชายหรือหญิงต่างตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรม ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สำคัญในการสร้างความแข็งแกร่งให้กับธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สภาวะของเทคโนโลยีใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย ตลาดที่ผันผวนคาดเดาได้ยาก และการดำเนินชีวิตของผู้คนที่เป็ไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน [12] ฉะนั้นบุคลากรทั้งชายและหญิงต่างจึงเตรียมตัวเองให้พร้อมแก่การสร้างสรรค่นวัตกรรมให้แก่องค์กร

บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพร้อมด้านนวัตกรรมแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีอายุมากกว่าจะไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการเตรียมตัวเองให้พร้อมในการสร้างนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี เพราะบุคลากรที่มีอายุมากจะคิดว่าตนเหลือเวลาในการทำงานอีกไม่กี่ปีก็จะเกษียณแล้ว ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้กระบวนการทำงานใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่อีก [13]

บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความพร้อมด้านนวัตกรรมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่มากกว่าจะมีความพร้อมด้านนวัตกรรมมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานที่มากจะเล็งเห็นความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของ ธนกฤต แซ่โก้ว [14] กลับพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยโดยเฉพาะอย่างยิ่งนิสิตจบใหม่ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาจะมีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากกว่า

บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพร้อมด้านนวัตกรรมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าจะมีความพร้อมด้านนวัตกรรมมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ทั้งนี้เพราะวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นจะส่งผลต่อความรู้ความสามารถและความความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดนวัตกรรม แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวุฒิพงษ์ ภัททิเลา [15] ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรที่ศึกษามีความแตกต่างกัน

บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพร้อมด้านนวัตกรรมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าตำแหน่งงานนั้นมีความจำเป็นต้องนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ หรืองานดังกล่าวจำเป็นต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมออกหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิวพันธ์ ศิวพิทักษ์ [13]

บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีประเภทกิจการที่ทำงานแตกต่างกัน มีความพร้อมด้านนวัตกรรมแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานผลิตจะมีความพร้อมด้านนวัตกรรมมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานบริการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสาย

งานผลิตนั้นนวัตกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา และจำเป็นที่บุคลากรจะต้องมีความพร้อมในการนำนวัตกรรมดังกล่าวมาปรับใช้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์ [16]

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรและความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชนในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชนในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ด้านนโยบายองค์กรและด้านสื่อออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชนในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรและความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร	R	Sig.	แปลผล
ผู้นำ	0.74	.00	สัมพันธ์กันสูง
นโยบายองค์กร	0.68	.00	สัมพันธ์กันปานกลาง
สื่อออนไลน์	0.58	.00	สัมพันธ์กันปานกลาง
ภาพรวม	0.67	.00	สัมพันธ์กันปานกลาง

จากผลการศึกษาพบว่า ในบรรดาปัจจัยสนับสนุนองค์กรทั้ง 3 ด้านนั้น ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชนสูงกว่าปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านอื่นๆ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรในปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่มองการณ์ไกล และที่สำคัญควรจะต้องมองหาโอกาสที่ท้าทาย และกล้าเสี่ยง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีขึ้น [17] โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประเภทกิจการที่ทำงานแตกต่างกัน มีความพร้อมด้านนวัตกรรมแตกต่างกัน ขณะที่บุคลากรในบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความพร้อมด้านนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรและความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชน พบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชนในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชนในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน ขณะที่ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร ด้านนโยบายองค์กรและด้านสื่อออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในบริษัทเอกชนในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรที่มีอายุมากเตรียมตนเองให้พร้อมรับนวัตกรรม ทั้งทางด้านความคิดสร้างสรรค์ การค้นหาโอกาส และความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี
2. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรทำความเข้าใจแก่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยให้เห็นถึงความสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อองค์กรให้มากขึ้น
3. หัวหน้างานควรมีส่วนช่วยเตรียมความพร้อมด้านนวัตกรรมให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่สูงมากนัก

4. กระบวนการสรรหาคัดเลือกผู้นำองค์กรควรดำเนินการอย่างรอบคอบ เพราะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความรู้ความสามารถมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรขององค์กรมีความพร้อมด้านนวัตกรรม

บรรณานุกรม

- [1] R Smits. Innovation studies in the 21th century: Questions from a user's Perspective. Technological Forecasting & Social Change. 2002; 69(2), p. 861-883.
- [2] S Herkema. A complex adaptive perspective on learning within innovation projects. The Learning Organization. 2003; 10(6), p. 340-346.
- [3] M A Schilling. Strategic Management of Technological Innovation. 2nd ed. McGraw-Hill Education, New York, 2008.
- [4] สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. พลวัตนวัตกรรม. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, กรุงเทพฯ, 2549.
- [5] F Zhao. Exploring the synergy between entrepreneurship and innovation. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research. 2005; 11(1), p. 25-41.
- [6] P F Drucker. Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles. Heinemann, London, 1994.
- [7] R C Dorf and T H Byers. Technology Ventures: From Idea to Enterprise. McGraw-Hill Companies, Inc., New York, 2008.
- [8] มณพิไลย นรสิงห์. (2560). การพัฒนาคนเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ Thailand 4.0. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2560. จาก <https://mgronline.com/daily/detail/9600000120293>.
- [9] W G Cochran. Sampling Techniques. 3rd ed. John Wiley, New York, 1977.
- [10] D George and P Mallery. SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 13.0 Update. 6th ed. Pearson Education, Singapore, 2006.
- [11] D E Hinkle, W William and G J Stephen. Applied Statistics for the Behavior Sciences. 4th ed. Houghton Mifflin, New York, 1998.
- [12] เรวัต ตันตยานนท์. (2560). ธุรกิจกับการสร้างนวัตกรรม. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/639896>.
- [13] ศิวพันธ์ ศิวพิทักษ์. การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ, 2554.
- [14] ธนกฤต แซ่โก้ว. ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ, 2557.
- [15] วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า. การศึกษาคูณลักษณะขององค์การนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ, 2554.
- [16] ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์. พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ, 2556.
- [17] ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2559). บทบาทผู้นำองค์กร 2020 ความท้าทายใหม่งาน HR ในอนาคต. สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2560. จาก https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1451667259.