

ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะ  
ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงาน  
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
Relationship Between Innovative Organization and  
Innovative Creation Competency : A Case Study of  
Office of The Civil Service Commission

ไอริน โรจน์รักษ์\*  
Irin Rotrak

---

\* นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับความเป็นองค์การนวัตกรรมการและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมการและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมการและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมการและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมการและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 3) ระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

**คำสำคัญ :** นวัตกรรม, องค์การนวัตกรรมการ, สมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

## Abstract

The purposes of this research are to examine (1) opinions of government officers in The Office of The Civil Service Commission (OCSC) about innovative organization and innovative creation competency (2) the differences of personal factors are perspectives of government officers about innovative organization and innovative creation competency of the OCSC and 3) to examine the correlation between innovative organization and innovative creation competency of the OCSC. 242 officers participated in this research. The data were collected by using also close-ended and open-ended questions. Then, the data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson Correlation Coefficient in order to answer. The results of the study were as follows: 1. There is high level of overall opinion in OCSC officers in innovative organization and innovative creation competency. 2. The differences of personal factors including gender, age, education, current position, work experience and sector are no effect to the perception of innovative organization and innovative creation competency, at the 0.05 level. 3. The level of innovative organization significantly relates to innovative creation competency, at the 0.01 level.

**Keywords :** Innovation, Innovative Organization, Innovative Creation Competency

## บทนำ

ในศตวรรษที่ผ่านมา โลกได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่สำคัญต่างๆ อย่างก้าวกระโดดก่อนที่จะก้าวเข้าสู่ศตวรรษใหม่ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมเป็นอย่างมาก ในส่วนของประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กรต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง มีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมเรื่องต่างๆ อีกทั้งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่คาดเดาได้ยาก มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวตัวหรืออาจจะเรียกได้ว่าเป็นความผันผวนมากกว่าการเปลี่ยนแปลง (สมหมาย ทองมี, 2552)

การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันจึงมีอาจที่จะใช้วิธีการแบบดั้งเดิมที่เคยใช้ในอดีตมาใช้กับการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน องค์กรจะต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและมีการปรับตัวตลอดเวลา ดังนั้น “นวัตกรรม” จึงเป็นสิ่งจำเป็นของการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งในภาคเอกชนและในภาครัฐ อีกทั้งนวัตกรรมหรือการคิดใหม่ทำใหม่ การประดิษฐ์คิดค้นวิธีการทำงานหรือผลิตภัณฑ์ เครื่องมือใหม่ เพื่อแก้ปัญหาเดิมหรือปัญหาใหม่ที่จะเกิดขึ้นนั้น เป็นสิ่งที่องค์กรในยุคนี้จำเป็นจะต้องคิดค้นและปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงนวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมบริหารจัดการอีกด้วย

“องค์กรนวัตกรรม” เป็นองค์กรที่มีการจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้องค์กรต้องมีการเคลื่อนไหว ผู้นำองค์กรจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (พสุ เดชะรินทร์, 2546) อีกทั้งการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารและความสามารถขององค์กรให้สูงขึ้นนั้นจะเป็นการเพิ่มศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดได้ (กฤตกร จิรภาณุเมศ และคณะ, 2554) เพราะเหตุนี้เอง องค์กรนวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างมากในยุคปัจจุบัน องค์กรที่เป็นผู้นำทาง

ธุรกิจส่วนใหญ่ พบว่า เกิดจากความสำเร็จอันเนื่องมาจากนวัตกรรมไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ยกตัวอย่างเช่น นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมด้านบริการ นวัตกรรมด้านกระบวนการ นวัตกรรมด้านการจัดการและนวัตกรรมด้านการตลาด เป็นต้น ทั้งนี้พบว่า นวัตกรรมยังมีความสัมพันธ์กับความสามารถทางนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการเช่นกัน เห็นได้จาก การสร้างความพึงพอใจ การสร้างความแตกต่าง การตอบสนองความต้องการของลูกค้าและการลดต้นทุนในการบริหารจัดการ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ) เป็นองค์การกลางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ส่วนราชการและจังหวัดต่างๆ รวมถึงการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในราชการพลเรือนเพื่อให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพบนหลักคุณธรรมจริยธรรมและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2557) ในฐานะที่เป็นองค์การหลักที่มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการบริหารและขับเคลื่อนการพัฒนานโยบายต่างๆ ของประเทศ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ต้องพัฒนากลไกการบริหารและพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อภารกิจและผลักดันให้องค์การมีความพร้อมต่อการรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์การนวัตกรรม คือ วิสัยทัศน์ร่วม โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม บุคคลที่พร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนา การสื่อสาร การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ปัจจัยภายนอก บรรยากาศสร้างสรรค์และองค์การแห่งการเรียนรู้กับสมรรถนะในการ

สร้างสรรค์นวัตกรรม 3 ประเภท คือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมการบริหารจัดการ

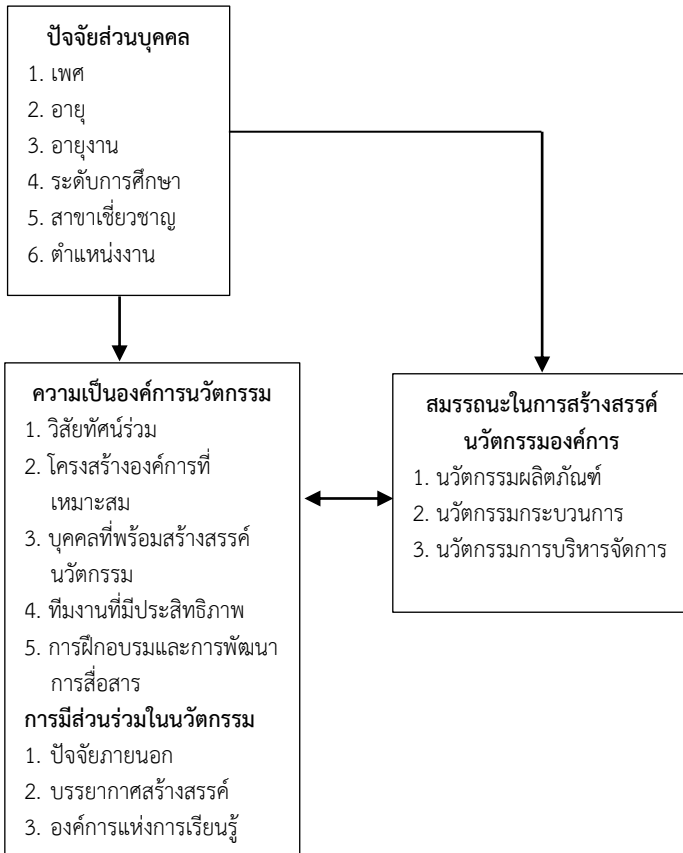
### **วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

### **สมมติฐานการวิจัย**

1. การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในเชิงบวก

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งทำการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาในเชิงปริมาณจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และในการศึกษาเชิงคุณภาพจะเป็นการศึกษาจากเอกสาร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน 615 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างโดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนยอดที่ต้องการ โดยใช้สูตรการหาขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ โดยกำหนดเกณฑ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (Yamane Taro,1970) ได้กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 242 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Ended) และคำถามปลายเปิด (Open Ended) จำนวน 1 ชุด โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติตามลักษณะข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบคือค่าที (t-Test) การทดสอบคือความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการทดสอบสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## ผลการวิจัย

1. ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 มีตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 และสังกัดอยู่ในสำนักงานเลขาธิการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7

2. ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ให้ความสำคัญกับด้านบรรยากาศภายในองค์การที่สร้างสรรค์มากที่สุด

3. ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการพลเรือนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ให้ความสำคัญกับด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และด้านนวัตกรรมกระบวนการ

4. ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานข้าราชการพลเรือนพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกับระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.7317$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมค่อนข้างสูง เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศภายในองค์การที่สร้างสรรค์ ( $r = 0.7100$ ) ด้านปัจจัยภายนอกที่เอื้อ ( $r = 0.6393$ ) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ( $r = 0.7100$ ) สำหรับระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสารภายในองค์การ ( $r = 0.574$ ) ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ( $r = 0.5689$ ) ด้านการมีบุคคลที่พร้อมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ( $r = 0.5620$ ) ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ( $r = 0.5485$ ) ด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ( $r = 0.5350$ ) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ( $r = 0.5338$ ) และด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ( $r = 0.4177$ )

## สรุปและอภิปรายผล

1. ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 - 35 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการและสังกัดอยู่ในสำนักงานเลขาธิการ จะเห็นได้ว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนวัตกรรมและเข้าใจในธรรมชาติขององค์กร อีกทั้ง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นหน่วยงานที่มีเงินทุนในการบริหารและดำเนินงาน จึงทำให้สามารถริเริ่มแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่า ให้ความสำคัญกับด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่สร้างสรรค์มากที่สุด ทั้งนี้ ด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่สร้างสรรค์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้เวลากับบุคลากรในการคิดสร้างสรรค์เพื่อทบทวนกิจกรรมและมีการปรับปรุงกระบวนการให้บริการหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ จะเห็นได้จากมีโครงการหรือหลักสูตรต่างๆ ที่มีการพัฒนาออกมาอย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่างเช่น หลักสูตรนักรักษาพยาบาลบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสำหรับสายงานนักรักษาพยาบาลบุคคล เพื่อสร้างโอกาสให้กับนักรักษาพยาบาลบุคคลของส่วนราชการ ได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นต้น นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความเห็นว่า ผู้บริหารยังสนับสนุนเรื่องงบประมาณ สถานที่และระบบเทคโนโลยีได้ดี ทำให้มีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hay Group (2005) ที่ศึกษาเรื่ององค์การนวัตกรรม พบว่า ความแตกต่างของบรรยากาศองค์การ มาจากความแตกต่างในรูปแบบการบริหาร บรรยากาศองค์การมีผลต่อความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม บรรยากาศความคิด

สร้างสรรค์ ผู้นำต้องใช้อำนาจที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นมีลำดับขั้นในการบังคับบัญชาต่ำ ยอมรับความคิดใหม่ของบุคลากรในองค์กร

3. ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค่นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ให้ความสำคัญกับด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และด้านนวัตกรรมกระบวนการ ทั้งนี้ ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีเทคโนโลยีในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ โดยมีการออกแบบและประยุกต์เทคโนโลยีต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับบุคลากรและกระบวนการทำงานขององค์การ และมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ง่ายขึ้น ส่งผลให้ผู้มารับบริการได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อและใช้บริการ สอดคล้องกับแนวความคิดของ กิริติยชัยยง (2552, 66) กล่าวว่า นวัตกรรมผลิตภัณฑ์หรือบริการ คือ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการช่วยบริการลูกค้า โดยเน้นไปในรูปแบบของ Self Service มากขึ้น เพื่อให้สามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว และสามารถเป็น One-Stop Service ได้ในที่สุด และด้านนวัตกรรมกระบวนการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สามารถนำข้อมูลความต้องการของผู้มารับบริการ ปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าราชการและความรู้จากแหล่งต่างๆ มาสังเคราะห์และบูรณาการให้เกิดเป็นแนวความคิดใหม่ ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการแก่ประชาชนได้ พันธุ์อาจ ชัยรัตน์ (2548, 43) กล่าวว่า นวัตกรรมกระบวนการ เป็นการเปลี่ยนแปลงแนวทาง หรือวิธีผลิตสินค้าและบริการในรูปแบบที่ต่างไปจากเดิม ไม่ว่าจะขั้นต้น หน้าที่รับผิดชอบ ลักษณะงาน ฯลฯ

4. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค่นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีระบบการคัดเลือกบุคลากรที่มี

มาตรฐาน ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ผ่านโครงการต่างๆ ที่องค์การริเริ่มขึ้นมาอีกทั้ง บุคลากรมีความรู้ในเรื่องของนวัตกรรมและเข้าใจธรรมชาติขององค์การเป็นอย่างดี จึงทำให้การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกับระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมในด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ด้านบุคคลที่พร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม ด้านปัจจัยภายนอกที่เอื้อ ด้านบรรยากาศที่สร้างสรรค์ภายในองค์การ และด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มากเท่าใดก็จะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการและด้านการบริหารจัดการมากขึ้นเท่านั้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติพัฒน์ รัตนภักดี (2548) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสู่องค์การนวัตกรรม โดยปัจจัยที่ส่งผลคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นองค์การที่มีความซับซ้อน ไม่ยืดหยุ่น ถ้าลดแรงต้านจากปัญหาดังกล่าวและเพิ่มการสร้างบรรยากาศสร้างสรรค์ฝึกคนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ก็ จะส่งผลให้องค์การมีความพร้อมในระดับสูงได้

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมและปรับปรุงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในด้านวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งพบว่ามีความสำคัญที่สุด ทั้งนี้ ข้อมูลจากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารขององค์การสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และทิศทางในการพัฒนานวัตกรรมในองค์การได้อย่างชัดเจน และบุคลากรมีความเข้าใจและเชื่อในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถนำองค์การไปสู่การ

สร้างสรรค์งานนวัตกรรมได้ แต่บุคลากรทุกระดับก็ยังไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกำหนดวิสัยทัศน์ได้ เพราะฉะนั้นควรมีการสร้างช่องทางพิเศษให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้บริหารได้โดยตรง

2. ควรส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการซึ่งพบว่ามีความเฉื่อยต่ำที่สุด ทั้งนี้ ข้อมูลจากการศึกษาพบว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีระบบการบริหารที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นในเรื่องของระยะเวลาที่จะใช้ในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการค่อยๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน วิธีคิด หรือทัศนคติต่างๆ ของบุคลากร ให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. 2552. **องค์กรแห่งนวัตกรรม: แนวคิดและกระบวนการ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติพัฒน์ รัตนภักดี. 2548. **การพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสู่องค์กรนวัตกรรม**.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- กฤตกร จิรภาณุเมศ และคณะ. 2554. ผลของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการและกลยุทธ์ ที่มีต่อความสามารถทางนวัตกรรมและผลการดำเนินงาน การศึกษาเชิงประจักษ์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. **วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ ปีที่ 28 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2554**. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พลสุ เดชะรัตน์. 2546. “นวัตกรรมทางกลยุทธ์” **นวัตกรรมเพื่อการแข่งขันที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันธุ์อาจ ชัยรัตน์. 2548. **การสร้างคุณค่าด้วยนวัตกรรม (Value creation through innovation)**. วารสารพยาบาลมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมหมาย ทองมี. 2552. **ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรม กรณีศึกษา โรงพยาบาลเกาะสมุย**. การศึกษาอิสระ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. 2549. **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- Best, J. W. 1977. **Research in Education**. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Hay Insight selections. 2005. **The Innovative Organization : Lessons Learned from Most Admired Companies**.
- Yamane, T. 1970. **Statistic : An Introductory Analysis**. Tokyo : Harper International Edition.