

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
The effects of human resource development and innovative behavior on
executive officer involvement in organization development of Mae Fah Luang University

ศรีระมิงค์ กุลวรรณ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sriraming Gullawan

E-mail: 6324103820@rumail.ru.ac.th

The Degree of Master of Business Administration Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานสายปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จำนวน 310 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได ซึ่งผลวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารสายอาชีพของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการวิเคราะห์รายประเด็นพบว่าด้านที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ด้านจัดการคนเก่งและคนดีมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง และการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ 2)ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นแล้วพบว่า ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด การมีความคิดริเริ่ม รองลงมาคือ ด้านการแสวงหาโอกาส รองลงมาคือด้านการเป็นผู้นำทางความคิด และ ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ ตามลำดับ 3) ระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นแล้วพบว่า พบว่าด้านที่มีคะแนนมากที่สุดคือ ด้านข้อมูล รองลงมา ด้านอำนาจหน้าที่ และด้านความรู้และทักษะตามลำดับ 4)การศึกษานี้ยังพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารสายอาชีพทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 5) พฤติกรรมสร้างสรรค์ทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของพนักงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
การบริหารสายอาชีพ พฤติกรรมสร้างสรรค์

ABSTRACT

The purpose of this quantitative research was to study the effects of human resource development and innovative behavior on executive officer involvement in organization development of Mae Fah Luang University. The sample of the study was 310 people, is members of Mae Fah Luang University executive officer group (n=310). The research instrument was questionnaire with 5 rating scales consisted of 3 factors of human resource development, 4 factors of innovative behavior, and 3 Factor of executive officer involvement in organization development of Mae Fah Luang University. With the reliability at 0.950, human resource development with the reliability at 0.941, innovative behavior and executive officer involvement in organization development of Mae Fah Luang University with 0.916 respectively. The statistics employed the data analyzed were mean frequency, percentage, mean and standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The results were as follows: i. for group human resource development of executive officer Mae Fah Luang University that overall group management was at a moderate level. Their individually factor could rank from high to low as follow talent management, succession planning and career path respectively. ii. The overall of innovative behavior was at a high level. Their individually factor could rank from high to low as follow Idea generation, opportunity exploration, championing and application respectively. iii. The overall of executive officer involvement in organization development of Mae Fah Luang University was at a moderate level. The highest mean was Information Sharing followed power Sharing and Knowledge and Skill Sharing respectively. iv. The study also found that the effects of human resource development on executive officer involvement in organization development of Mae Fah Luang University, had significance at 0.05 level. v. For innovative behavior, the results showed that there were 4 variables affecting ($P < 0.05$) the executive officer involvement in organization development of Mae Fah Luang University (Idea generation, opportunity exploration, championing and application)

Keyword: Human Resource Development, Innovative behavior,
Executive officer involvement

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การไปสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน ถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์การ เพื่อให้้องค์การทันต่อสถานการณ์และเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทั้งภายใน้องค์การและนอกองค์การ การที่้องค์การจะสามารถแข่งขันและดำรงอยู่ได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านไม่ว่าจะเป็น การบริหารจัดการองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรสารสนเทศและทรัพยากรอื่นๆ และปัจจัยหนึ่งที่ได้ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การคือทรัพยากรมนุษย์ หรือทุนมนุษย์ของ้องค์การ ซึ่งจะต้องมีพัฒนาและปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสภาวะแวดล้อมและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

ทรัพยากรมนุษย์ หรือ “คน” นับเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งของ้องค์การที่จะสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่้องค์การได้อย่างมหาศาล สิ่งที่้องค์การจะต้องคำนึงถึงคือ จะปรับปรุงพัฒนา้องค์การและทรัพยากรมนุษย์อย่างไรจึงจะทำให้คนใน้องค์การมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับ้องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นอีกวิธีหนึ่งที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลในการปฏิบัติงานใน้องค์การและเป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่บุคคลจะใช้ในการตัดสินใจว่าจะมีส่วนร่วมทำงานให้กับ้องค์ หรือถอนตัวออกจาก้องค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือหนึ่งในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นหลักการพัฒนาประสิทธิภาพของคนใน้องค์การ เพื่อให้เป็นคนเก่งและดี โดยเมื่อคนได้รับการพัฒนาตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบที่เหมาะสม ก็จะทำให้อยากนำความรู้ความสามารถนั้นมาใช้ในการพัฒนาพัฒนาสายงาน และนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนา้องค์การ (อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์, 2551)

สำหรับพฤติกรรมสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นริเริ่ม เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ มีการมองหาโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ แสวงหาความคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการแสดงออกถึงความสนใจในการกำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของ้องค์การ ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และสามารถนำไปสู่การมีส่วนร่วมพัฒนา้องค์การและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อ้องค์การได้ ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรใน้องค์การยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (ขวัญกมล ดอนขวา, 2561)

้องค์การใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่เก่งและดี ย่อมทำให้เกิดการบริหาร้องค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะบุคลากรใน้องค์การจะเป็นผู้นำความรู้และทักษะที่มีมาใช้ในการพัฒนา้องค์การไม่ว่าจะเป็น การกำหนดกลยุทธ์และทิศทางในการพัฒนา้องค์การ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลเพื่อพัฒนา้องค์การ รวมถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการพัฒนาระบบงานของ้องค์การ (Shen Lei, 2018)

ถึงแม้ว่า้องค์การจะมีระบบการจัดการที่ดีและเป็นเลิศ ทั้งนี้ สิ่งเหล่านี้ก็ไม่อาจทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ ถ้า้องค์การปราศจากการมีส่วนร่วมในการทำงานของคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับสุมิตร สุวรรณ (2561) ที่อธิบายว่า การพัฒนา้องค์การจะต้องอาศัย ความคิดริเริ่ม ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อทำให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาองค์การไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น ในทุกหน่วยงานภาครัฐและเอกชนจึงมีการตื่นตัวในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร เพราะเชื่อว่าความสำเร็จขององค์การมาจากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ และมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ และเข้ามามีส่วนร่วมปฏิบัติงานในองค์การให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

สำหรับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ซึ่งมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาลและเป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์ และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า “มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จะเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำของอาเซียนที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาตินั้น การที่มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องมีความสามารถในการบริหาร และส่งเสริมทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าทางมหาวิทยาลัยจะมีการส่งเสริมส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2564 – 2569) พบว่า ที่ผ่านมากการบริหารงานยังไม่สามารถส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพบุคลากร เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสายอาชีพได้อย่างเป็นระบบ ยังมีจุดอ่อนในเรื่อง ขาดระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการบริหารความก้าวหน้าเติบโตในอาชีพการงาน และระบบการสืบทอดตำแหน่ง ขาดการบูรณาการระหว่างการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน กับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยเฉพาะพนักงานสายปฏิบัติการ ซึ่งส่งผลทำให้ไม่เอื้อต่อการวางแผนงานด้านสายอาชีพ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสร้างความก้าวหน้าทางอาชีพ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพราะหากองค์การไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการของบุคลากร และเสริมสร้างพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงานให้กับบุคลากรได้ จะส่งผลให้การพัฒนางานลดลง ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพของบุคลากรต่ำลง ความสุขในการทำงานลดลง พนักงานเริ่มเบื่องานที่ทำ เพราะการพัฒนางานไม่ส่งเสริมต่อความก้าวหน้าในอนาคต ในทางกลับหากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยพัฒนาด้านการพัฒนาสายอาชีพได้อย่างเป็นระบบ ก็จะทำให้พนักงานอยากจะทำพัฒนางาน พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน ให้มีคุณภาพสูงขึ้น และอยากมีส่วนร่วมพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยศึกษาผ่านตัวแปร การพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ ด้านการพัฒนาสายอาชีพ และด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากร คือพนักงานสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของอาเซียนที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นแนวทางในการจัดทำระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน ระบบการบริหารความก้าวหน้าเติบโตในอาชีพการงาน และเป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ให้กับพนักงานสายปฏิบัติการในองค์การ รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดนโยบาย และทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคลากร หรือพนักงานสายปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

สมมติฐานการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
2. พฤติกรรมสร้างสรรค์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายปฏิบัติการตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จำนวน 310 คน โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 20 -31 กรกฎาคม 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551) ได้สรุปว่าการบริหารสายอาชีพ (Career management) เป็นกระบวนการที่เน้นองค์การเป็นหลัก โดยองค์การจะต้องเป็นผู้ดำเนินการจัดเตรียมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน ผ่านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินงานขององค์การเพื่อช่วยให้พนักงานมีโอกาสบรรลุเป้าหมายในสายอาชีพที่กำหนดขึ้น โดยองค์การจะต้องมีหน้าที่สนับสนุนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในสายอาชีพของพนักงาน ในขณะที่เดียวกันพนักงานก็ต้องนำประโยชน์และความรู้ที่

ได้รับจากการสนับสนุนขององค์กร ส่งต่อสู่เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และนำกลับมาใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งจะเน้น 3 ด้านดังนี้

1. การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) คือ การสร้างเส้นทางประสบการณ์และผลงานที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งเป้าหมายของพนักงาน โดยการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานในองค์กรแต่ละแห่งนั้นจะไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับเป้าหมายของแต่ละองค์กร

2. การบริหารจัดการคนเก่งและคนดี (Talent Management) คือ กระบวนการค้นหา พัฒนาให้ผลตอบแทน และรักษาคนที่มีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานดี และศักยภาพในการทำงานไว้กับองค์กร เพื่อผลประโยชน์ในระยะยาวต่อองค์กรในอนาคต จะต้องมีส่วน วิธีการ และเกณฑ์ที่ชัดเจน ทั้งนี้ ในการดำเนินงานดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ

3. การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) คือ กระบวนการในการเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งขององค์กร เป็นการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือ กับตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในอนาคต เนื่องจากการเกษียณ การสูญเสีย การโอนย้าย หรือการเลื่อนตำแหน่ง โดยองค์กรจะต้องกำหนดแผนการวางตัวแทนที่เหมาะสม พร้อมกับพัฒนาเพื่อได้คนที่ทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานนี้ถือว่าเป็นแผนเชิงรุกที่ต้องคัดสรรคนให้เหมาะสม ซึ่งแผนนี้จะต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงการบริหารงานที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์

De Jong and Den Hartog (2008) ได้สรุปว่าพฤติกรรมทำงานสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการทำงาน ที่สามารถสร้างองค์ความรู้ โดยมีพื้นฐานมาจากการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และความรู้จากการทำงานนั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ เป็นการช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) หมายถึง การสืบหาโอกาส การมองหาวิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการการทำงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น

2. การมีความคิดริเริ่ม (Idea generation) หมายถึง การคิด สิ่งใหม่ๆ การมองมุมที่แตกต่าง อาจเป็นการคิดปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ได้สิ่งใหม่ หรือนำความคิดที่ได้มาพัฒนาต่อยอดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทักษะที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์

3. การเป็นผู้นำทางความคิด (Championing) หมายถึง การนำความคิดที่ได้จากการคิดริเริ่มและการสืบหาโอกาส มาพัฒนา ขยายต่อและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การเป็นผู้นำทางความคิดจะมุ่งเน้นขั้นตอนกระบวนการในการชักจูงให้คนอื่น หรือเพื่อนร่วมงานให้คล้อยตาม และเล็งเห็นถึงความสำคัญของความคิดที่เกิดขึ้นว่าจะเป็นส่วนต่อตนเอง และองค์กร

4. การนำไปประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดจากกระบวนการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การสืบหาโอกาส การคิดริเริ่ม หรืออาจจะรวมถึงการเป็นผู้นำทางความคิด มาพัฒนา และประยุกต์ใช้ในงานที่ทำประจำ ติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น แก้ไข และพัฒนาให้งานนั้นๆ ดียิ่งขึ้น การประยุกต์ใช้เป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ

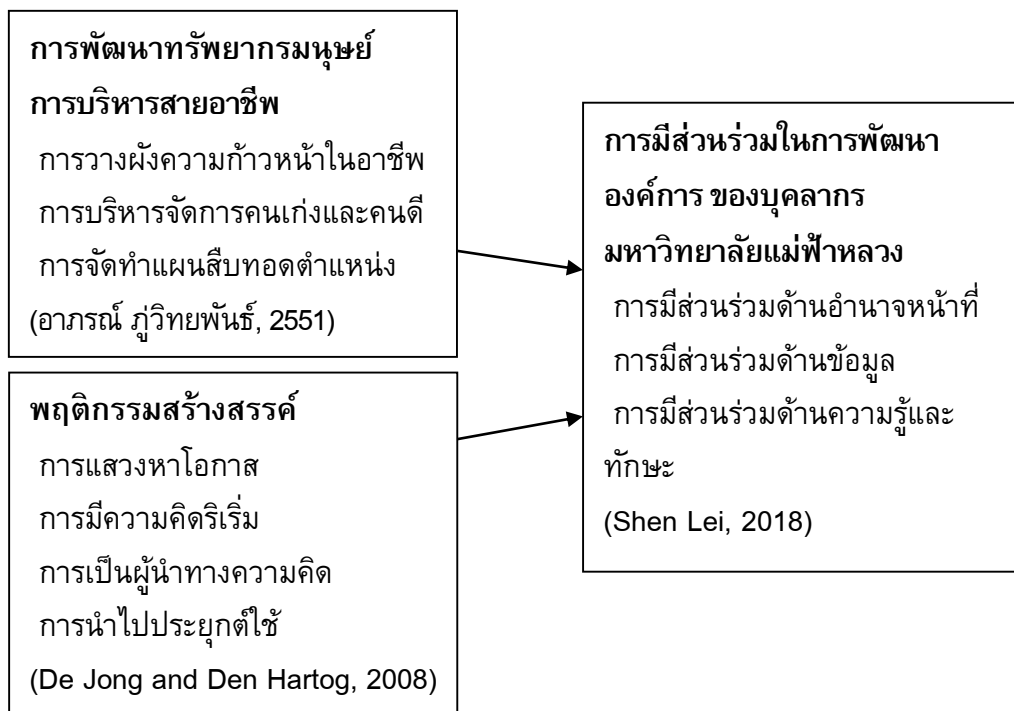
Shen Lei (2018) ได้สรุปว่าการที่พนักงานทุกระดับนำเอาความรู้ความสามารถที่ได้รับการส่งเสริมจากองค์การมาใช้ในใช้ในการพัฒนาตนเองในหลายๆด้าน และความรู้ความสามารถนั้นส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้องค์การได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของพนักงาน จำนวน 3 ด้านคือ

1. การมีส่วนร่วมด้านอำนาจหน้าที่ (Power Sharing) คือ การให้พนักงานมีส่วนร่วมทางด้านอำนาจในการตัดสินใจด้านต่างๆ ภายในองค์การ เช่น กำหนดกลยุทธ์ วางแผนพัฒนา ตลอดจนให้อำนาจในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่จะมีผลต่อการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของตนเอง จนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ

2. การมีส่วนร่วมด้านข้อมูล (Information Sharing) คือ การที่พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญจากองค์การสำหรับการพัฒนาปฏิบัติงาน และใช้สำหรับการพัฒนาหน่วยงาน ตลอดจน ส่งต่อข้อมูลให้กับทีมงาน และผู้ที่มีอำนาจให้การตัดสินใจได้เข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามระดับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3. การมีส่วนร่วมด้านความรู้และทักษะ (Knowledge and Skill Sharing) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ของตัวพนักงาน เช่น เสนอหัวข้อที่ต้องการอบรม หรือเปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดความรอบรู้ที่หลายด้านหลายมิติ และนำความรู้ที่ได้นั้นมา พัฒนาปรับปรุงงาน สร้างแนวปฏิบัติที่ดี องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องาน และองค์การ

กรอบแนวคิดงานวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ดำเนินการวิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยขั้นตอนและวิธีการวิจัยมีดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายปฏิบัติการตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% ซึ่งจากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่ม จำนวน 310 คน จากพนักงานสายปฏิบัติการ 1,369 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มิถุนายน 2565) โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 20 -31 กรกฎาคม 2565

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สังกัด อายุการทำงาน เป็นคำถามแบบ Check Lists ลักษณะคำถามแบบมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale) และ เรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารสายอาชีพ ประกอบด้วย การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารจัดการคนเก่งและคนดี และการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การแสวงหาโอกาส การมีความคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำทางความคิด การนำไปประยุกต์ใช้ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านข้อมูล และด้านความรู้และทักษะ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการอธิบายผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สังกัด อายุการทำงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยค่าสถิติร้อยละ (Percentages) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้สำหรับอธิบายตัวแปรที่ไม่ต่อเนื่อง (Nominal และ Ordinal)

2. วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารสายอาชีพ โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้สำหรับการเปรียบเทียบตัวแปรต่อเนื่อง (Interval และ Ratio)

3. วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้สำหรับการเปรียบเทียบตัวแปรต่อเนื่อง (Interval และ Ratio)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการอธิบายผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regressions) โดยวิธีการแบบขั้นบันได (Stepwise Method)

2. วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมสร้างสรรค์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regressions) โดยวิธีการแบบขั้นบันได (Stepwise Method)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 33-42 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปี สถานภาพโสด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท

ผลการวิเคราะห์การให้ระดับความคิดเห็นในการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารสายอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านจัดการคนเก่งและคนดี ต่อมาคือด้านการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง และการวางผังความก้าวหน้าในอาชีพตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การให้ระดับความคิดเห็น พฤติกรรมสร้างสรรค์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความคิดริเริ่ม มี ต่อมาคือ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด และ ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การให้ระดับความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านข้อมูล ต่อมาคือด้านอำนาจหน้าที่ และด้านความรู้และทักษะ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์หาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงในภาพรวม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวิธีการแบบขั้นบันได พบว่าการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง การวางผังความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารจัดการคนเก่งและคนดี มีอิทธิพลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์หาพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงในภาพรวม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิธีการ

แบบขั้นบันได พบว่าการมีความคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำทางความคิด การแสวงหาโอกาส และการนำไปประยุกต์ใช้ มีอิทธิพลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. จากผลการศึกษารูปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารสายอาชีพจำนวน ได้แก่ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารจัดการคนเก่ง และคนดี มีอิทธิพลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยเมื่อองค์การสามารถจัดทำผังความก้าวหน้าในอาชีพ แผนบริหารจัดการคนเก่งและคนดี แผนสืบทอดตำแหน่ง ที่เป็นระบบและชัดเจน จะส่งผลให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็น การวางแผนและเสนอความคิดในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานขององค์การ การส่งต่อข้อมูลให้กับทีมงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ เทคโนโลยีใหม่ๆที่จะพัฒนาการปฏิบัติให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ หรือนำความรู้ความสามารถ หรือทักษะมาพัฒนาองค์การ เช่น สร้างแนวปฏิบัติที่ดี หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับองค์การซึ่งผลดังกล่าว มีความสอดคล้องกับ ฌ็องฌูสตร์ฌ็อง มังคละนาเคศวร (2562) ได้ศึกษาปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง กรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาสายอาชีพ ด้านการพัฒนาองค์การ และด้านการบริหารผลงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการการเป็นองค์การสมรรถนะสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากองค์การมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ดังกล่าว การพัฒนาจะทำให้พนักงานได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาความก้าวหน้าในสายงานระบบงานขององค์การ หรือสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ๆเพื่อการพัฒนาองค์การ

2. จากผลการศึกษารูปว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ ได้แก่ การมีความคิดริเริ่ม การเป็นผู้นำทางความคิด การแสวงหาโอกาส และการนำไปประยุกต์ใช้ มีอิทธิพลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง นั่นคือพฤติกรรมสร้างสรรค์จะมีประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและองค์การทุกระดับ โดยการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคลากร จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า เนื่องจากพฤติกรรมสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับความคิด คือความคิดที่แปลกใหม่และความคิดที่เป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งตัวบุคคล สายอาชีพ และองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ เกษสุตา บุรณศักดิ์สถิต (2562) ได้ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์การ ซึ่งแสดง

ให้เห็นว่าเมื่อพนักงานในองค์กรหาโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน รวมทั้งนำแนวคิดที่ได้จากสื่อความรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับตนเองและองค์กรแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารสายอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านจัดการคนเก่งและคนดี ต่อมาคือด้านการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง และการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ และเมื่อนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธีการ Stepwise Method พบว่าทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ดังนั้น เพื่อให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ทางมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงจะต้องดำเนินการจัดทำระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการบริหารความก้าวหน้าเติบโตในอาชีพการงาน และระบบการสืบทอดตำแหน่งให้มีความชัดเจนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริง เพราะการที่พนักงานได้รับการพัฒนาทางสายอาชีพ จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีที่สุดให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานอยากที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยากพัฒนางานในวิชาชีพ เพราะเชื่อว่าการพัฒนาดังกล่าวจะส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนให้เจริญงอกงามขึ้นได้ นอกจากนี้การพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารสายอาชีพยังจะช่วยปรับพฤติกรรมของพนักงานให้พร้อมที่จะทำงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความคิดริเริ่ม ต่อมาคือ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด และ ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ ตามลำดับ และเมื่อนำมาวิเคราะห์วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธีการ Stepwise Method พบว่าทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ดังนั้น เพื่อให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ทางมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ควรกิจกรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ และแรงจูงใจให้บุคลากรหรือพนักงาน ได้รับความรู้และทำความเข้าใจถึงกระบวนการที่ทำให้ตัวพนักงานเกิดพฤติกรรมในด้าน การมีความคิดริเริ่ม ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านการเป็นผู้นำทางความคิด และ ด้านการนำไปประยุกต์ใช้ ตัวอย่างเช่น การบูรณาการเข้ากับการทำงานของพนักงานจะสามารถส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ผ่านกิจกรรมการพัฒนาปรับปรุงงาน มีการคิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อ แก้ไขปัญหา ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อต่อพัฒนาผลงานการทำงานของท่านที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น และนำสามารถนำทักษะความรู้ความสามารถนั้นมาสร้างแนวปฏิบัติที่ดี หรือสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เช่น วัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและหลากหลายมิติ

2. ควรมีการศึกษาความพร้อมและการปรับตัวของบุคลากรในองค์การ ว่ามีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การสมรรถสูงตามความต้องการขององค์การหรือไม่ รวมทั้งศึกษาถึงระดับการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อวางแนวทางการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานร่วมกัน และเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่เอื้อประโยชน์ในการขับเคลื่อน องค์การให้เป็นองค์การสมรรถสูง และมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- เกษสุดา บุรณศักดิ์สถิต. (2562). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *Humanities, Social Sciences and arts*, 12(6), 138-152.
- ขวัญกมล ดอนขวา. (2561). แบบจำลองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ มีผลต่อ ยุทธศาสตร์ระยะยาวการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัย ศิลปากร*, 38(1), 207-232.
- ณัฐศรีณัฐ มังคะลาเคศวร. (2562). ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ สมรรถนะสูง กรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. (2564). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2564 – 2569*. เชียงราย: ส่วนการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- สุมิตร สุวรรณ. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 19(1), 1-27.
- Lei, S., et al. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organization change. *Journal of Innovation and knowledge*, 3(3), 123-127.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd Ed.) New York: Harper and Row.