

Received: September 13, 2023

Revised: October 2, 2023

Accepted: October 14, 2023

ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ชุตีเดช มั่นคงธรรม, ชลิตา ตริยานิช

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

E-mail: Chutidaj.mun@bkkthon.ac.th, chalita.thr@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ 2) ศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานบริษัทฯ ที่ปฏิบัติงานในบริษัททั้งหมด 4 แห่ง จำนวน 361 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะทางสติปัญญา (X1) และตัวทักษะเชิงความรู้ (X4) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมาก ทักษะทางอารมณ์และสังคม (X2) และทักษะทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ (X3) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต, องค์กรแห่งนวัตกรรม, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

บทความประเภท: บทความวิจัย

Essential skills of the future (Future Skills) that affect being an innovative organization.

Chutidaj Munkongtum, Chalita Thriyawanich

Bangkokthonburi University

E-mail: Chutidaj.mun@bkkthon.ac.th, chalita.thr@bkkthon.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study the Company's being an innovative organization. 2) to study necessary skills of the future (Future Skills) that affect the Company's being an innovative organization. 3) to study the relationship. Between the factors that affect being an innovative organization and the necessary skills of the future Future Skills that affect the Company's being an innovative organization. The sample group includes executives and employees of the company. There were 361 people working in 4 companies and using stratified probability sampling. Data were collected using a Google Form questionnaire. Data were analyzed using mean analysis. Standard deviation Pearson's Correlation Coefficient and normal multiple regression analysis (Enter Multiple Regression Analysis).

The research results found that Being an innovative organization of the company Overall, it is at a high level. Essential skills of the future that affect the company's being an innovative organization. Overall, it is at a high level. The relationship between factors that affect being an innovative organization and necessary skills of the future (Future Skills) that affect the Company's being an innovative organization. There is a difference with statistical significance at the .05 level. All 4 factors, namely intellectual skills (X1) and knowledge skills (X4), have a very high positive relationship. Social-emotional skills (X2) and technological and scientific skills (X3) have a high positive correlation. Statistically significant at the .01 level.

Keywords: Essential skills, Innovative Organization, Relationships factors

Type of Article : Research Article

บทนำ

โครงสร้างอาชีพและการทำงานในโลกศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทักษะในการทำงานบางอย่างมีความต้องการมากขึ้น แต่ในขณะที่ความพร้อมของแรงงานที่มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดกลับหายาก อีกทั้งการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของแรงงานก็ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564.) นโยบายในการพัฒนาทักษะอนาคตของแรงงานจึงถือเป็นเรื่องสำคัญ การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างภูมิปัญญาและทุนทางสังคมให้ทั้งปัจจุบันและอนาคต การสนับสนุนเงินทุนให้แก่ประชาชนทุกระดับเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้และสามารถเลือกเรียนรู้ได้ตามความสนใจและความถนัดของตนเอง รวมทั้งการสนับสนุนนโยบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน และการเรียนรู้ด้วยวิธีผสมผสาน บูรณาการข้ามศาสตร์สาขาวิชาได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้เรียนรู้ในการทำงานเพื่อทักษะในสายอาชีพที่ต่างกันของแรงงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันรูปแบบการทำงานมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย ยกตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการตัดสินใจซึ่งแต่เดิมจะเห็นได้ว่าจะใช้สัญชาตญาณหรือประสบการณ์ มาใช้ในการตัดสินใจต่าง ๆ แต่ในปัจจุบันเน้นการนำข้อมูลมาช่วยในการตัดสินใจ เนื่องจากแม่นยำ เห็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่มาช่วยในการทำงาน ดังนั้น ในแต่ละองค์กรจะต้องพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทักษะที่เหมาะสมทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อรองรับรูปแบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนรู้ จากความต้องการของทักษะแห่งอนาคตของแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของการเรียนรู้ของแรงงาน เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ซึ่งนำความเชี่ยวชาญของผู้เรียนมาเป็นฐานและให้ผู้เรียนวางแผนทางการเรียนรู้ตามจังหวะของตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางเทคโนโลยี ทักษะทางสติปัญญาและการคิดและทักษะการทำงานในสภาพสังคมที่หลากหลาย ในบริบทของอาชีพที่แตกต่างกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยระบบการจัดการการเรียนรู้ทางออนไลน์ (Online Learning Management Systems) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) หรือการฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง ประเภทของทักษะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ๆ ประกอบด้วย Hard Skills เป็นทักษะความชำนาญในการทำงานเฉพาะด้าน อีกประเภทคือ Soft Skills เป็นทักษะทางด้านสังคม ความคิด ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่จะส่งเสริมการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อาทิเช่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการโน้มน้าวใจ ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ทำยากกับองค์กรว่าจะสามารถพัฒนาทั้ง Hard Skills และ Soft Skills แก่บุคลากรในองค์กรได้อย่างไร ซึ่งบริษัทฯ ได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะทั้ง 2 ประเภท โดยดำเนินการให้แต่ละหน่วยงานภายในหรือตามแต่ละกลุ่มหน่วยงานตามภารกิจเป็นหลักในการวิเคราะห์และพัฒนาทักษะประเภท Hard Skills ให้แก่บุคลากรที่ทำงานตามภารกิจเพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จ

พนักงานแต่ละตำแหน่งจึงจำเป็นต้องมีความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีเพื่อที่จะสามารถทำการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากบริษัทฯ เป็นบริษัทขนาดใหญ่ มีกำลังการผลิตสูงต่อวัน พนักงานจำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน และจำเป็นต้องมีการวางแผนการฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ ทำให้หลายครั้งเมื่อพนักงานคนปฏิบัติงานประจำตำแหน่งที่ชำนาญเฉพาะดังกล่าวหยุด ส่งผลให้การทำงานไม่ไหลลื่น และเกิดข้อผิดพลาดจากพนักงานที่จำเป็นต้องมาปฏิบัติงานแทนอีกด้วย จากปัญหาที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทักษะในการทำงานของ

พนักงานฝ่ายผลิตในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่พนักงานประจำตำแหน่งนั้นลาหยุดหรือลาออกจากงาน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับการดำเนินงานในสายงานผลิต รวมทั้งบริษัทมีพนักงานจำนวนมากหลายระดับ ทำให้การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องมีการพัฒนาเป็นทักษะทางด้านสังคม ความคิด ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะการสื่อสาร เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคม

จากเหตุผลความจำเป็นข้างต้น ผู้ศึกษาจึงเห็นความจำเป็นที่บริษัทจะต้องศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ ศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของบริษัท ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล: Individual Development Plan (IDP) สำหรับพนักงานสายงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของบริษัท และใช้เป็นแนวทางในการจัดทำชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับพนักงานสายงาน อื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ
2. เพื่อศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์เป็นการวิจัยเชิงสำรวจจากตัวอย่าง (Survey Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

ประชากรตัวอย่าง (Sample) คือ พนักงานในบริษัทที่ปฏิบัติงานในบริษัททุกระดับ ประกอบด้วยฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ จำนวน 3,694 คน ที่ปฏิบัติงานในบริษัททั้งหมด 4 แห่ง (รายงานประจำปีบริษัท. 2565) เทียบจำนวนประชากรทั้งหมด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) กำหนดมีค่าความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้คือ 0.05 และมีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 361 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามใช้ในการรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) สำหรับพนักงานบริษัทฯ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมของบริษัท 2) ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของบริษัท 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ 4) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 5) ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร

ตอนที่ 3 ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ของบริษัท ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ทักษะทางสติปัญญา 2) ทักษะทางอารมณ์และสังคม 3) ทักษะทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ 4) ทักษะเชิงความรู้ มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือขออนุญาตเข้าถึงข้อมูล ถึงผู้บริหารบริษัท กลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทฯ จำนวน 361 คน

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากพนักงานผู้ปฏิบัติงานในการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ในรูปแบบลิงค์ออนไลน์ โดยส่งผ่านงานบุคคล และวิเคราะห์ข้อมูลรวบรวมข้อมูลแบบ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และระดับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัท ด้วยค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Bartz, 1999, อ้างถึงใน รัตน์ บัวสนธิ, 2560)

ผลสรุปจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแบบสอบถามข้างต้นนำมาใช้ประกอบการพิจารณา (ร่าง) รายงานทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพพนักงานบริษัท รองรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 ต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน ได้แสดงได้ดังตาราง 1

(n=361)				
เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของบริษัท	4.47	0.49	มาก	2
2. ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของ บริษัทที่เหมาะสม	4.46	0.50	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ	4.45	0.50	มาก	4
4. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.35	0.52	มาก	5
5. ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร	4.48	0.45	มาก	1
รวม	4.44	0.49	มาก	

จากตารางที่ 1 จากการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ ในภาพรวม พบว่า ระดับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.45) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.49) ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของบริษัทที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.50) ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D.= 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.52)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า จากการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของบริษัท การบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของบริษัทที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความจำเป็นและสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (สมบัติ นามบุรี, 2562; จักรภัทรสรณ์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สินจินดาวงศ์, 2563) การกำหนดกลยุทธ์ พิจารณาจากรูปแบบองค์กรนวัตกรรม การวางแผนองค์กร การดำเนินงานขององค์กร การจัดการองค์กร การควบคุมองค์กร โดยเน้นความเหมาะสม การใช้ประโยชน์ ความสอดคล้อง และความคุ้มค่า กับองค์กร (พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และชนิตา พิลาลัย, 2563; และ Jingyuan Zhao, 2009)

2. ผลการศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 361 คน ดังแสดงได้ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ระดับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ

(n=361)

ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ทักษะทางสติปัญญา	4.38	0.57	มาก	3
2. ทักษะทางอารมณ์และสังคม	4.40	0.54	มาก	1
3. ทักษะทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์	4.39	0.51	มาก	2
4. ทักษะเชิงความรู้	4.37	0.59	มาก	4
รวม	4.39	0.55	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ของพนักงานบริษัทฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณา เป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ทักษะทางอารมณ์และสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.54) รองลงมา ได้แก่ ทักษะทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.51) ทักษะทางสติปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ทักษะเชิงความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.59) ตามลำดับ

ดังนั้น ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ของพนักงานบริษัทฯ จำเป็นต้องมีการพัฒนาโดยเน้นการยกระดับศักยภาพ ทางด้านทักษะทางอารมณ์และสังคม ทักษะทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ ทักษะทางสติปัญญา การคิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะเชิงความรู้ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น สำหรับพนักงานสายปฏิบัติการในทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองและผู้อื่น สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน ทำกิจกรรม ร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม และทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เคารพซึ่งกันและกัน รับผิดชอบร่วมกัน และให้คุณค่ากับการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พร้อมรับฟังและเสนอแนะข้อคิดเห็น เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ และเกิดความสัมพันธ์อันดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการสร้างเครือข่าย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับหน่วยงานอื่น รวมถึงใส่ใจและรับผิดชอบต่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และคำนึงถึงเป้าหมายของทีมเป็นหลัก (ชนุกร แก้วมณี, 2562) องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการความคิดและวิธีการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ๆ แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติและมีการสนับสนุนให้บุคลากรใช้หรือคิดค้นองค์ความรู้ เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ และสอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและบริบทการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) อันเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของบริษัทที่ยั่งยืน (พระมหาอุดร อุตตโร, (มากดี), 2565)

3.ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัท

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation of coefficient)

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y
X1	1				
X2	0.646**	1			
X3	0.694**	0.727**	1		
X4	0.768**	0.717**	0.784**	1	
Y	0.830**	0.771**	0.798**	0.824**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.771 - 0.830 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัท มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ทักษะทางสติปัญญา ($r_{xy}=0.830$) รองลงมา ได้แก่ ทักษะเชิงความรู้ ($r_{xy}=0.824$) ทักษะทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ ($r_{xy}=0.798$) และต่ำที่สุด ได้แก่ปัจจัย ทักษะทางอารมณ์และสังคม ($r_{xy}=0.771$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทักษะทางสติปัญญา (X1) และตัวแปรพยากรณ์ทักษะเชิงความรู้ (X4) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมาก ตัวแปรพยากรณ์ทักษะทางอารมณ์และสังคม (X2) และตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยทักษะทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ (X3) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ยัง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.771 - 0.830 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์แต่ละคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงและสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผล

จากการศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ 2) ศึกษาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานบริษัทฯ ที่ปฏิบัติงานในบริษัททั้งหมด 4 แห่ง จำนวน 361 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's

Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า

1. การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของบริษัทฯ ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของบริษัทฯ ที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้บริษัทฯ มีแนวคิดในการบริหารจัดการให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของพนักงานภายในบริษัทฯ และตอบสนองความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน

2. ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ของพนักงานบริษัทฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การที่พนักงานมีทักษะทางอารมณ์และสังคม ทักษะทางเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์ ทักษะทางสติปัญญา และทักษะเชิงความรู้ ดังนั้น ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ของพนักงานบริษัทฯ จำเป็นต้องมีการพัฒนาโดยเน้นการยกระดับศักยภาพ ทักษะทางอารมณ์และสังคม ทักษะทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ ทักษะทางสติปัญญา การคิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะเชิงความรู้ การก้าวกระโดดของเทคโนโลยี การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันจึงทำให้หลาย ๆ คน จะต้องปรับตัว พัฒนาความคิดที่จะเรียนรู้และปรับตัวในทุกสถานการณ์ในโลกปัจจุบัน และการพัฒนาตนให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ อันจะเป็นการพัฒนาตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด สร้างการได้เปรียบทางการแข่งขันของตลาดแรงงานอีกประการได้เช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skills) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัท มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูงและสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.771 - 0.830 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศสร้างสรรค์ และสร้างแรงเสริมในการทำงาน ปัจจัยด้านการสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมและต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯ ที่มีต่อการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัทฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมร่วมกันของบริษัทฯ ด้านการบริหารจัดการกำหนดโครงสร้างของบริษัทฯ ที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นทีมงานคุณภาพ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้บริษัทฯ มีแนวคิดในการบริหารจัดการให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของพนักงานภายในบริษัทฯ และตอบสนองความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ พิชญ ศรีกระกุล, (2562) ที่กล่าวว่า ระดับการเป็นองค์กรนวัตกรรมอาจเนื่องมาจากการที่องค์กรมีแนวคิดสำคัญในการบริหารให้เป็นองค์กรแนวใหม่ โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

องค์กร เพื่อตอบสนองต่อบริบทโลกาภิวัตน์โดยมีนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่าที่ดีมีคุณภาพ สนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงาน สอดคล้องกับ วัฒนชัย ศิริญาณ, (2560) กล่าวว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมขึ้นอยู่กับการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร รวมไปถึงการมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และค่านิยมขององค์กรนั้นๆ การที่องค์กรพยายามทำความเข้าใจในระบบหรือขั้นตอนการทำงานใหม่ ๆ มีกระบวนการ ระบบ หรือขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน และผู้บริหารผลักดันวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์และ แผนการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนบุคลากรในองค์กรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการ ปรับเปลี่ยนองค์กรแห่งนวัตกรรม (ชวน ภาวิกุล, 2556) ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรมเกิดจากการมี ผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นผู้ที่เน้นการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานมุ่งสร้างค่านิยมใหม่ ๆ ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการทำความเข้าใจและกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กร ที่สามารถตอบสนองได้ทันทั่วทั้งที่ ตลอดเวลา ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจึงควรมีทักษะทางสติปัญญา และทักษะเชิงความรู้ หรือทักษะต่างๆ และมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิด ความจำเป็น (อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2560)

2. ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ของพนักงานบริษัทฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การที่พนักงานมีทักษะทางอารมณ์และสังคม ทักษะทางเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์ ทักษะทางสติปัญญา และทักษะเชิงความรู้ ดังนั้น ความต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่ง อนาคต (Future Skill) ของพนักงานบริษัทฯ จำเป็นต้องมีการพัฒนาโดยเน้นการยกระดับศักยภาพ ทักษะทางอารมณ์และสังคม ทักษะทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ ทักษะทางสติปัญญา การคิดเชิงสร้างสรรค์ ทักษะเชิงความรู้ การก้าวกระโดดของเทคโนโลยี การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันจึงทำให้หลาย ๆ คนจะต้องปรับตัว พัฒนาความคิดที่จะเรียนรู้และปรับตัวในทุกสถานการณ์ในโลกปัจจุบัน และการพัฒนาตน ให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจลงมือทำสิ่งใหม่ ๆ อันจะเป็นการพัฒนาตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด สร้างการได้เปรียบ ทางการแข่งขันของตลาดแรงงานอีกประการได้เช่นกัน (กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์ และคณะ, 2565) การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเน้นพัฒนาส่วนบุคคล ซึ่งทุกคนสามารถเรียนรู้ต่อไปได้เรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด และสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จะต้องเป็นบุคคลที่ต้องเปิดกว้างความคิดเห็น ของผู้อื่น วางมติดร่วมกันให้เกี่ยวกับเป้าหมาย วางเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับความผิดพลาดให้อภัยผู้อื่นใน ความผิดพลาด การเรียนรู้จึงมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนให้ มีทักษะการศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง มีทักษะแก้ปัญหาตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ลดผลกระทบได้มากที่สุด และมีทักษะชีวิต พอที่ดำรงชีวิตและประกอบอาชีพนั้น ๆ ได้ตามสมควร เป็นบุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต รวมถึงการแสดงออกในเรื่องทัศนคติและค่านิยม (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) จากการสำรวจและรวบรวม ความคิดเห็นจากพนักงานของบริษัทฯ ทุกระดับ ทุกฝ่ายงาน ที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรในบริบท ต่าง ๆ กรอบทักษะดังกล่าวมีความถูกต้องและค่อนข้างครบถ้วน โดยเฉพาะกรอบทักษะระดับพนักงาน แต่อาจมี บางชุดทักษะที่มีความเห็นให้เพิ่มเติมหรือให้ความสำคัญมากขึ้น เช่น ด้านบุคลากรต้องมีความชอบนวัตกรรม กล่าวคือพนักงานจะต้องมีอิสระในการออกแบบกำหนดทิศทางขั้นตอนการทำงานของตนเองนำไปสู่การเรียนรู้ เป้าหมายของความสำเร็จในงานและการเกิดความรู้สึกที่ดีต่อนวัตกรรมในที่สุด (Australian Government, 2009) ซึ่งอาจเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงกรอบทักษะของพนักงานบริษัทในการศึกษาต่อยอดในอนาคต เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อให้สอดคล้องกับ ความสามารถเฉพาะบุคคลและบริบทการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว (Disruption) อันเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างยั่งยืนต่อไป Alison Doyle, (2565) ชี้ให้เห็นว่า การดำเนินงานที่ต้องใช้เวลาระยะยาวสามารถสำเร็จได้ต้องใช้ Soft skills มากถึง 75%

และใช้ Technical skills (Hard skills) เพียง 25% อีกทั้งจากผลสำรวจของ Linkedin เปิดเผยว่าองค์กรมากกว่า 92% ให้ความสำคัญกับ Soft skills มากกว่า Hard Skills และองค์กรกว่า 80% ระบุว่า Soft skills มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา Soft Skills ควบคู่กับ Hard Skills

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมกับทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของบริษัท มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูงและสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.771 - 0.830 และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดบรรยากาศสร้างสรรค์ และสร้างแรงเสริมในการทำงาน ปัจจัยด้านการสนับสนุนความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมและต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม สอดคล้องกับ พิชณ ศรีกระกุล, (2562) ปัจจัยสนับสนุนการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม ปัจจัยด้านผู้นำนวัตกรรม มีอิทธิพลมากที่สุด โดยเชื่อว่าการที่สถานศึกษามีผู้นำนวัตกรรมที่มีลักษณะดังกล่าวมาข้างต้น จะส่งเสริมให้เกิดการสร้างบุคลากรนวัตกรรมที่มีคุณลักษณะโดดเด่น ดังนี้ มีนิสัยมุ่งมั่นในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สร้างความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย ๆ (วิษณะ น้อยมาลา, 2564) มีความเชื่อมั่นที่จะเสนองานสร้างสรรค์แตกต่างไปจากเดิมมีวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายทำงานด้วยความเข้าใจยอมรับกระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม อีกทั้งบุคลากรรวมพลังกันค้นหาแนวทาง/วิธีการปฏิบัติในการได้มาซึ่งนวัตกรรม และที่สำคัญมีการสะท้อนผลการทำงานด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและสามารถเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ แนวคิดเชิงนวัตกรรมจะนำไปสู่วิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรมขององค์กร การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative Organization) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่สามารถยกระดับทั่วทั้งองค์กร ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดโครงสร้าง บุคลากรคุณภาพ การฝึกอบรมพัฒนา การมีส่วนร่วม ทีมงานคุณภาพ บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เครือข่าย สัมพันธภาพและการสื่อสาร ซึ่งรวมความได้ว่า แนวคิดเชิงนวัตกรรมสามารถนำไปสู่การสร้างคุณภาพทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร (กมลชนก ชมภูพันธ์, 2562; จูตินันท์ นันทะศรี, 2563)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นผู้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์วิธีการทำงานของบุคลากรให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรมีการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถตอบสนองและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันได้ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาหรือปัจจัย รูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมเพื่อตรงต่อการพัฒนาขององค์กร

References

- กมลชนก ชมภูพันธ์. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรม การศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 148-155.
- กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์, ไอรดา โตเทศ, และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ทักษะที่จำเป็นของคนทำงาน ภาครัฐในโลกอนาคต Skills Needed by Government Workers in The Future World. *วารสาร การบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(3), 131-140.
- จักภัทสรณ์ย์ ไตรรัตน์ และสิรินธร สิ้นจินดาวงศ์. (2563). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษา: โรงเรียนในสหวิทยาเขตวิภาวดี. *นำเสนอในการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 15. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.*
- ชวน ภารังกุล. (2556). การศึกษาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชนุกร แก้วมณี. 2562. ทักษะศตวรรษที่ 21 ของบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิ ประสงค์. *วารสารวิทยาศาสตร์ สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์*, 3(3), 32-42.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รายงานประจำปี บริษัท. แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี 2565 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ มกราคม, 11, 2567. จาก: <https://market.sec.or.th/public/idisc/th/FinancialReport/R562-0000001340>
- พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ และชนิดา พิลาลัย. (2563). นวัตกรรมการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนต้นแบบที่ ส่งเสริมทักษะการคิด. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 21(2), 35.
- พิษณุ ศรีกระกุล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(31), 131-141.
- พระมหาอุดร อุตโตโร (มากติ). (2565). นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา. *วารสารวิจัยธรรม ศึกษา*, 6(1), 153-163.
- วัฒนชัย ศิริญาณ. (2560). รูปแบบที่ส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.
- วิษณะ น้อยมาลา. (2564). ทักษะจำเป็นของการทำงานในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 3(1), 45-57.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). นวัตกรรมและการบริหารจัดการ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(2), 121-123.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). สรุปผลการสำรวจ ภาวะการทำงานของประชากร เดือน กรกฎาคม 2565. สืบค้นเมื่อ กันยายน, 26, 2565, จาก https://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/2565/2_labour_65.pdf
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564. รายงานเรื่องทักษะที่จำเป็น แห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21: ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริม
กระทรวงศึกษาธิการ.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณินบัณฑิต).ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Alison Doyle. (2565). *What Are Collaboration Skills?* สืบค้นเมื่อ กันยายน, 26, 2565, จาก
<https://www.thebalancemoney.com/collaboration-skills-with-examples-2059686>.

Jingyuan Zhao. (2009). School Innovative Management Model and Strategies: The Perspective
of Organizational Learning. *Information systems Management*, 26(3), 1.

Australian Government, Department of Education. (2009). *Developing Innovation Skills: A guide
for trainers and assessors to foster the innovation skills of learners through
professional practice*. Retrieved 2021, 20 March, from
[https://oce.uqam.ca/wpcontent/uploads/2015/01/1309_developing_inno
vation_skills.pdf](https://oce.uqam.ca/wpcontent/uploads/2015/01/1309_developing_innovation_skills.pdf).