

การรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ

วาริชภูมิ พัทฒผลกาย¹

วณิชพร ญัฐโรจน์²

กฤษณ์ รักษาติเจริญ³

กมลพร สอนศรี⁴

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 097-931-6128 อีเมล: warichaphum3491@gmail.com

รับเมื่อ 6 ตุลาคม 2563 วันที่แก้ไขบทความ 16 ธันวาคม 2563 ตอบรับเมื่อ 18 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพล (2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาปัญหา อุปสรรคของการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมและแนวทางการสร้างการรับรู้เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรม มีรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ กำลังพลนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารต่ำกว่าสัญญาบัตร (ประทวน) ที่ปฏิบัติงานในกรมฝ่ายอำนวยการของกองทัพอากาศจำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample Mann-Whitney U Test (MU.) และสถิติ Kruskal Wallis Test (KW.) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ กำลังพลในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการรับรู้ ให้แก่กำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ จำนวน 3 คน เก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อาชีพ การศึกษา ที่ต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทกำลังพลที่ต่างกัน มีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัญหา อุปสรรคของการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรม คือ กำลังพลขาดความรู้และทักษะการสร้างนวัตกรรม, การสื่อสารองค์การสร้างความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างงานนวัตกรรมและงานวิจัย, การเปลี่ยนแปลงผู้นำหน่วยส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนนโยบายของหน่วย, แผนงานด้านนวัตกรรมไม่ชัดเจน, และบรรยากาศการทำงานไม่เอื้อต่อการคิดแบบยืดหยุ่น ในส่วนของข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา คือ การสร้างการรับรู้ด้วยการส่งเสริมผู้บังคับบัญชาให้สามารถบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพของผู้นำหน่วยและเป็นส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาศักยภาพกำลังพล

คำสำคัญ : การรับรู้ องค์การนวัตกรรม การพัฒนาสู่องค์การนวัตกรรม กองทัพอากาศ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

⁴ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Perception of Innovation Organization of the personnel under Royal Thai Navy

Warichaphum Pipatpolakai¹

Waruesporn Natrujirote²

Krish Rugchatjaroen³

Gamolporn Sonsri⁴

¹ Corresponding Author, Tel. 097-931-6128, E-mail: warichaphum3491@gmail.com

Received 6 October 2020; Revised 16 December 2020; Accepted 18 December 2020

Abstract

The purposes of this study aims to (1) study perception level in the innovation organization of the army, (2) compare the perception level in the innovation organization of the army according to personal factors, (3) study the problems and obstacles of perception in the innovation organization, and guidelines to create the perception to lead the organization to be an innovation organization. The research methodology is the mixed-method. The study population are 344 commissioned officer and under in Royal Thai Navy. The research instrument was questionnaire. The statistics used in this study was frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Sample Mann-Whitney U Test (MU.) and Kruskal Wallis Test (KW.). Qualitative research key informants are 3 personnel in the agency involved in raising awareness of Navy personnel 3, data collected with in-depth interviews, and analyzed by creating inductive conclusions. The research results were found that (1) the perception level in the innovation organization of the army overall is moderate. (2) In the part of personal factors which have different characteristics with the perception of the innovation organization, found that; the difference between gender, age, but service age is no different. As for the personal factors of different personnel types, there are different perceptions with statistical significance level of .05. (3) Problems and obstacles of perception an innovative organization are; personnel lack of knowledge and creating innovation skills, organizational communication which creates a misunderstanding between innovation and research, the change of leader that influences to change the unit policy, unclear innovation planning, and the working environment which is not conducive to flexible work. Suggestions for development are; creating awareness by encouraging leaders to be able to manage knowledge as a key factor in creating and developing personnel's potential.

Keywords : Perceptions, Innovation organization, Development to Innovation organization,
Royal Thai Navy

¹ Student in Master Public Administration Program in Public Policy and Public Management, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

² Assistant Professor, Ph.D., Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

³ Assistant Professor, Ph.D., Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

⁴ Associate Professor, Ph.D., Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

1. บทนำ

รัฐบาลได้จัดทำ “ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี” และ นโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ต้องการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาประเทศสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาวที่ชัดเจนโดยพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว (กองทัพเรือ, 2561) การพลิกโฉม (Transform) ภาครัฐหรือระบบราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและรองรับโมเดลการพัฒนาประเทศไทย 4.0 กล่าวถึง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ที่ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล(Digitization/Digitalization) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

สำหรับกองทัพเรือ ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐด้านความมั่นคงภายใต้กระทรวงกลาโหม ได้กำหนดยุทธศาสตร์กองทัพเรือ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 รองรับยุทธศาสตร์ป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 และ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 โดยมีวิสัยทัศน์ว่า “ เป็นหน่วยงานความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทในภูมิภาคและเป็นเลิศในการบริหารจัดการ ” (กองทัพเรือ, 2561) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา นโยบายกองทัพเรือด้านการวิจัยและพัฒนา มุ่งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนายุทธโธปกรณ์ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถและดำรงสภาพความพร้อมรบด้วยการพึ่งพาตนเองให้มากขึ้น ด้วยการขยายขีดความสามารถการวิจัยและพัฒนายุทธโธปกรณ์ โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาให้ทันสมัยสอดคล้องกับการพัฒนาทางเทคโนโลยี ต่อมาในปี พ.ศ. 2559 นโยบายกองทัพเรือได้มุ่งเน้นการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาที่ใช้ในวัฏจักรที่มีมาตรฐานเข้าประจำการอย่างเป็นรูปธรรม จนกระทั่งในปัจจุบันกองทัพเรือได้นำผลงานวิจัยที่โดดเด่นเข้าสู่สายการผลิตยุทธโธปกรณ์ทางทหารอย่างเป็นรูปธรรมแล้วมากมายหลายโครงการ เช่น ฟันระเบิดล่องหน (Stealth Mind) เครื่องอากาศยานไร้คนบินปีกนั้ง ขึ้น-ลงทางดิ่ง (Fixed Wing Unmanned Aerial Vehicle with VTOL Enabled Capability FUVEC Maritime : FUVEC) เป็นต้น

การพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้น ปัจจัยที่สร้างให้เกิดนวัตกรรมก็คือ บุคลากร ทักษะความรู้และการสนับสนุนของผู้บริหารที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรจะต้องพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้เท่าทันเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการบ่มเพาะบุคลากรให้เข้าใจและมีความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงนวัตกรรม (Creative Thinking & Innovation Mindset) ถ้าคิดอย่างสร้างสรรค์ ถ้าทำอย่างมีเหตุและผล (From Fixed Mindset to Growth Mindset) เสริมสร้างความรู้ ทักษะ จนสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานกระบวนการทำงาน (Process Innovation) ให้ดีขึ้นเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง (ศศิมา สุขสว่าง, 2562)

นับตั้งแต่ พ.ศ. 2557 นโยบายและยุทธศาสตร์กองทัพเรือมีความสอดคล้องตามปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) กล่าวคือ กองทัพเรือส่งเสริมการวิจัยและพัฒนายุทธโธปกรณ์ เพื่อเสริมสร้างและดำรงสภาพความพร้อมรบของกองทัพเรือด้วยการพึ่งพาตนเองให้มากขึ้นและขยายขีดความสามารถการวิจัยและพัฒนายุทธโธปกรณ์โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนและพัฒนาพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาให้ทันสมัยสอดคล้องกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่ใช้ในวัฏจักรเพื่อต่อยอดไปสู่อุตสาหกรรมทางทหาร (กองทัพเรือ, 2557) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กำลังพลสังกัดกองทัพเรือจะต้องมีความรู้และความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อร่วมกันพัฒนากองทัพเรือให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ตามแนวทางที่รัฐกำหนดไว้

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว กอปรกับกองทัพเรือยังไม่เคยมีการประเมินระดับการรับรู้ของกำลังพลที่เกี่ยวกับองค์การนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพเรือ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาของกองทัพเรือได้นำมาพิจารณาถึง แนวทางการสร้างการรับรู้ในความเป็นองค์การนวัตกรรมเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์สร้างกองทัพเรือให้เป็นองค์การนวัตกรรมในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ
- 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคของการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ และแนวทางการสร้างการรับรู้เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรม

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 กำลังพลที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมที่แตกต่างกัน
- 3.2 กำลังพลที่มีช่วงอายุต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมที่แตกต่างกัน
- 3.3 กำลังพลที่มีอายุราชการต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมที่แตกต่างกัน
- 3.4 ประเภทกำลังพลต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมที่แตกต่างกัน

4. การทบทวนวรรณกรรม

4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

4.1.1 ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลตอบสนองต่อข้อมูลหรือสิ่งต่างๆ รอบตัวและตีความหมายสิ่งเหล่านั้นออกมา มีการรับรู้อย่างเป็นกระบวนการแล้วสมองตีความหมายออกมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ผ่านมาในชีวิต ทำให้การรับรู้ของมนุษย์ในสิ่งเดียวกันอาจแตกต่างกันได้ (สุตาพร กุณทลบุตร, 2549)

การรับรู้ หมายถึง การสัมผัสที่มีความหมายการรับรู้เป็นการแปล หรือตีความแห่งการสัมผัสที่ได้รับออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายหรือที่รู้จักเข้าใจ ซึ่งในการแปลหรือตีความหมายนี้จำเป็นจะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมหรือความชัดเจนที่มีมาแต่หลัง (จำเนียร ช่วงโชติ และคณะ, 2523)

โดยสรุปแล้ว การรับรู้ หมายถึง การตอบสนองต่อข้อมูลของบุคคล และการตีความหมายของสิ่งรอบตัวผ่านกระบวนการการรับรู้ร่วมกับประสบการณ์และการเรียนรู้ที่ผ่านมาของบุคคล จึงทำให้การรับรู้ในสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลมีความแตกต่างและไม่เหมือนกันได้

4.1.2 กระบวนการของการรับรู้

Klapper (1960, อ้างถึงใน ดารา ทิปะปาล, 2542) กล่าวว่า กระบวนการเลือกรับข่าวสารหรือเปิดรับข่าวสารเปรียบเสมือนเครื่องกรองข่าวสารในการรับรู้ของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การกลั่นกรอง 4 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. การเลือกเปิดรับ หมายถึง การที่ผู้บริโภคจะเลือกรับข้อมูลข่าวสารที่เสนออยู่ทั่วไปหรือไม่ ทั้งนี้บุคคลมีแนวโน้มจะเลือกเปิดรับสื่อและข่าวสารจาก แหล่งต่างๆ ตามความสนใจและความต้องการ แต่จะหลีกเลี่ยงข่าวสารที่ขัดแย้งกับความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

2. การเลือกสนใจ เกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคเลือกมุ่งเน้น ความสนใจไปที่สิ่งเร้า หรือข่าวสารอย่างใดอย่างหนึ่ง และในขณะที่เดียวกันจะไม่สนใจต่อสิ่งเร้าอื่นๆ เพียงแต่ผ่านหูผ่านตาไปเท่านั้น

3. การเลือกตีความเข้าใจ หมายถึง เมื่อผู้บริโภคเลือกสนใจที่จะรับรู้ข่าวสารอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วก็จะแปลความหมายหรือตีความเข้าใจข่าวสารที่ได้รับไปตามทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และประสบการณ์ของตนเองเป็นสำคัญ ซึ่งอาจจะผิดเพี้ยนไม่ตรงตามเจตนาของผู้ส่งข่าวสารได้

4. การเลือกจดจำ หมายความว่า สิ่งโฆษณาหรือข่าวสารต่างๆ ที่ได้อ่าน ได้อ่านและผ่านกระบวนการรับรู้มาถึงขั้นตีความหมายทำความเข้าใจแล้วแต่ไม่ได้หมายความว่าผู้บริโภคจะจดจำข่าวสารทั้งหมด ตรงกันข้ามผู้บริโภคจะจดจำเฉพาะข่าวสาร บางอย่างหรือบางส่วนที่มีลักษณะเด่นเฉพาะทำให้จดจำได้หรือข่าวสารที่ตรงกับความสนใจ ความต้องการของตนเองเท่านั้น

4.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

กันยา สุวรรณแสง (2544) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็นตัวการกำหนดการรับรู้ไว้ว่าสิ่งเร้าอย่างเดียวกันอาจจะทำให้คนสองคนสามารถรับรู้ต่างกันได้ การที่มนุษย์สามารถรับรู้สิ่งต่างๆ ได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างและจะรับรู้ได้ตมามากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มี 2 ประเภทคือ

1. อิทธิพลที่มาจากภายนอก ได้แก่ความเข้มและขนาดของสิ่งเร้า การกระทำซ้ำๆ สิ่งโดยตรงกันข้าม และการเคลื่อนไหว
2. อิทธิพลที่มาจากภายใน ได้แก่ แรงจูงใจ การคาดหวัง ความสนใจ อารมณ์ ความคิดและจินตนาการ ความรู้สึกต่างๆ ที่บุคคลได้รับ

จากการศึกษาความหมาย กระบวนการ และปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ ทำให้ผู้วิจัยพบว่าในแต่ละตัวบุคคลนั้นมีการรับรู้และพฤติกรรมการแสดงออกต่อการรับรู้ที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้และกระบวนการในการรับรู้ประสบการณ์ ปัจจัยส่วนบุคคล และความรู้เดิมของแต่ละบุคคล ซึ่งการเป็นองค์การนวัตกรรมจำเป็นที่จะต้องสร้างให้คนในองค์การมีการรับรู้ในทิศทางเดียวกัน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาถึงการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของคนในองค์การว่าแตกต่างกันหรือไม่

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การนวัตกรรม

4.2.1 ความหมายขององค์การนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นแนวคิดที่เริ่มเข้ามามีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจและสังคมของมนุษย์ในยุคปัจจุบันอย่างมาก นวัตกรรมนั้นเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การและการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนจึงทำให้นวัตกรรมเป็นที่ยอมรับขององค์การและธุรกิจต่างๆ ที่ได้นำเข้ามาใช้เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ (Hurley & Hult, 1998) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมต้องการการเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ภายในองค์การ และจะต้องพิจารณาวัฒนธรรมในทุกมุมมองที่เกี่ยวข้องกับองค์การและทัศนคติของคนภายในองค์การ การมุ่งเน้นด้านนวัตกรรม คือ การค้นหาความต้องการของลูกค้าและการเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนากระบวนการที่ต้องการ และสร้างองค์การให้มีพลังในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ของพนักงานในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์การต้องมีความสามารถที่เติมเต็มไปด้วยพลังและความคิดสร้างสรรค์

4.2.2 องค์ประกอบขององค์การนวัตกรรม

วุมพงษ์ ภักดีเหล่า (2554) ได้สรุปองค์ประกอบขององค์การนวัตกรรมไว้ 12 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมายที่เป็นข้อความที่แสดงถึงความปรารถนาในการมุ่งเน้นส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
2. โครงสร้างองค์การ องค์การนวัตกรรมควรมีหน่วยงานหรือฝ่ายงานที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและมีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและโอกาส
3. วัฒนธรรม ค่านิยม และบรรยากาศการทำงาน มีวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ส่งเสริมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์การ วัฒนธรรมจะต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและพนักงานที่มีความสำคัญยิ่งในการสร้างนวัตกรรมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง
4. ผู้นำ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการเป็นองค์การนวัตกรรมด้วยการให้ความสำคัญและสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม พร้อมทั้งกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน
5. บุคลากร บุคลากรในองค์การนวัตกรรมจะต้องมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และเป้าหมายนวัตกรรมขององค์การ
6. ทรัพยากร องค์การจะต้องจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม มีการจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรและการลงทุนสำหรับการค้นหา พัฒนา การศึกษา การฝึกอบรม และการนำความคิดใหม่ไปปฏิบัติ
7. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมจะต้องมุ่งเน้นการสรรหาและจ้างงานบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีประสบการณ์และภูมิหลังที่หลากหลาย
8. การให้รางวัลและการยอมรับ มีการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับระบบการวัดผล การปฏิบัติงาน มีการตั้งเป้าหมายและหลักเกณฑ์ในการตัดสินไว้อย่างชัดเจนและยุติธรรม

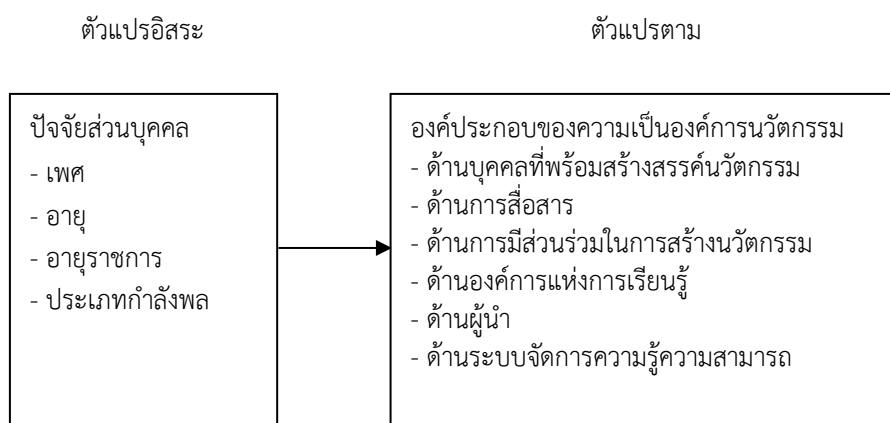
9. การสื่อสาร มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม โดยมีรูปแบบและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายซึ่งพนักงานในองค์กรสามารถเข้าถึงได้

10. การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารที่ส่งเสริมนวัตกรรมไว้อย่างชัดเจน การจัดการความรู้จะมุ่งเน้นระบอบความรู้การดึงเอาความรู้และประสบการณ์การทำงานของคนเก่งหรือผู้เชี่ยวชาญออกมาจัดเก็บเป็นความรู้ชัดแจ้ง และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสนับสนุน

11. ประเมินและการลำเลียงความคิด มีกระบวนการเก็บรวบรวมความคิด มีระบบจัดเก็บความคิด มีระบบการลำเลียงความคิดเพื่อค้นหา ประเมิน และสนับสนุนความคิดที่มีศักยภาพให้พัฒนาให้เป็นนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12. เครือข่าย องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายและมีพันธมิตรในการสร้างนวัตกรรม องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมหรือเข้าร่วมในทีมคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ โดยมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายนวัตกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนทรัพยากร เงินทุน ความรู้ และเทคโนโลยี

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายและคำนิยามของการรับรู้ความเป็นองค์กรนวัตกรรมได้ว่า การรับรู้ความเป็นองค์กรนวัตกรรม หมายถึง การตอบสนอง และการตีความของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ ความเป็นองค์กรนวัตกรรม ใน 6 องค์ประกอบได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านบุคคลที่พร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม (2) องค์ประกอบด้านการสื่อสาร (3) องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม (4) องค์ประกอบด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (5) องค์ประกอบด้านผู้นำ (6) องค์ประกอบด้านระบบการจัดการความรู้ โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีการวิจัย

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

5.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กำลังพลนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารต่ำกว่าสัญญาบัตร (ประทวน) ที่ปฏิบัติงานในกรมฝ่ายอำนวยการของกองทัพอากาศ ได้แก่ กรมกำลังพลทหารเรือ กรมข่าวทหารเรือ กรมยุทธการทหารเรือ กรมส่งกำลังบำรุงทหารเรือ กรมการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศทหารเรือ และกรมกิจการพลเรือนทหารเรือจำนวน 2,270 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 อ้างถึงใน ปิยะมาส อิศวชัยพร, 2546) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เป็น .05 ได้จำนวน 340 คน แต่ในการสำรวจครั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 10 % เป็นจำนวน 374 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้หน่วยงานของกำลังพล จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยทำการจับฉลากรายชื่อกำลังพล

5.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นองค์การนวัตกรรม ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศเกี่ยวกับการสร้างการรับรู้และข้อเสนอแนะในพัฒนาการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรม

5.1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องครบถ้วน ตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้และความเหมาะสม และทำการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ขั้นตอนต่อไปคือการนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นเลือกข้อคำถามที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงและสามารถนำไปใช้ได้ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขมีความถูกต้องสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกำลังพลในสังกัดส่วนบัญชาการกองทัพอากาศจำนวน 35 คน แล้วนำมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987

5.1.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งแนบกำหนดการนัดหมายที่จะไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรม โดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale จำนวน 5 ระดับ (วรณรัตน์ ชันติธีระเมษิต, 2552) โดย 1 หมายถึง น้อยที่สุด และ 5 หมายถึง มากที่สุด และ 2) สถิติ Independent Sample Mann -Whitney U Test และสถิติ Kruskal Wallis Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศตามปัจจัยส่วนบุคคล

กำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีการรับรู้ที่น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีการรับรู้ที่น้อย ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีการรับรู้ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีการรับรู้มาก และค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีการรับรู้มากที่สุด

เนื่องจากได้นำข้อมูลตรวจการแจกแจงของประชากรโค้งปกติโดยใช้สถิติของโคลโมโกรอฟ-สมิโนฟ (Kolmogorov-Smirnov) และสถิติของชาปิโร-วิลค์ (Shapiro-Wilk) พบว่าค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญแสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าข้อมูลไม่ได้มีการแจกแจงปกติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติพารามेटริก ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลวิเคราะห์ด้วยสถิตินอนพารามेटริก (Nonparametric Statistics)

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

5.2.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ กำลังพลในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการรับรู้ให้แก่กำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ จำนวน 3 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือกได้แก่ เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าวไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีความยินดีเป็นผู้ให้ข้อมูล

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การเก็บข้อมูลใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยใช้แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปโดยถามในประเด็นเกี่ยวกับ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา และส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางสร้างการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ

5.2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวสำหรับการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกรมฝ่ายอำนวยการกองทัพเรือ รวมทั้งขอความร่วมมือในการทำวิจัย โดยแนวกำหนดการนัดหมายการสัมภาษณ์บุคคลสำคัญที่จะให้ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำหนังสือไปส่งและสัมภาษณ์ด้วยตนเอง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเองให้กับกำลังพลในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการรับรู้ จำนวน 3 คน เป็นเวลาล่วงหน้า 3 วันก่อนวันสัมภาษณ์สำหรับวิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการบันทึกข้อมูลด้วยการบันทึกเสียง จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล จำแนกและจัดระบบข้อมูลเป็นหมวดหมู่ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย เพื่อหาบทสรุปของเรื่องและนำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณ

6.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลสังกัดกองทัพเรือ จำนวน 344 คน พบว่า กำลังพลสังกัดกองทัพเรือส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 มีอายุราชการระหว่าง 11-25 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 และเป็นนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 52

6.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพเรือ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพเรือ

องค์ประกอบของความเป็นองค์การนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการรับรู้
1. ด้านบุคคลที่พร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.39	0.593	ปานกลาง
2. ด้านการสื่อสาร	3.36	0.686	ปานกลาง
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม	3.05	0.769	ปานกลาง
4. ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	3.42	0.581	มาก
5. ด้านผู้นำ	3.56	0.700	มาก
6. ด้านระบบจัดการความรู้ความสามารถ	3.42	0.645	มาก
รวม	3.37	0.604	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพเรือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.37 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.604 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.56 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.700 ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.42 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.581 ด้านระบบจัดการความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.42 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.645 และระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคคลที่พร้อมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.39 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.593 ด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.36 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.686 และด้านการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.05 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.769

6.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

6.1.3.1 สมมติฐานที่ 1 กำลังพลที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศตามเพศ โดยใช้วิธีการทดสอบของแมนวิทนี ยู (Mann -Whitney U Test)

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD.	U
เพศชาย	271	3.35	.617	9789.0
เพศหญิง	73	3.38	.543	

$P = .892$

จากตารางที่ 2 พบว่า กำลังพลสังกัดกองทัพอากาศที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

6.1.3.2 สมมติฐานที่ 2 กำลังพลที่มีช่วงอายุต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศตามอายุ โดยใช้วิธีการทดสอบของครัสคาลและวัลลิส (Kruskal Wallis Test)

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD.	Chi-square
อายุ 21-30	104	3.38	.660	.837
อายุ 31-40	87	3.36	.662	
อายุ 41-50	84	3.33	.522	
อายุ 51-60	69	3.42	.565	

$P = .840$

จากตารางที่ 3 พบว่า กำลังพลสังกัดกองทัพอากาศที่มีช่วงอายุต่างกัน มีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

6.1.3.3 สมมติฐานที่ 3 กำลังพลที่มีอายุราชการต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมที่แตกต่างกัน วิธีการ

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศตามอายุราชการ โดยใช้วิธีการทดสอบของครัสคาลและวัลลิส (Kruskal Wallis Test)

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD.	Chi-square.
อายุราชการ 1-10	138	3.47	.614	1.583
อายุราชการ 11-25	112	3.45	.611	
อายุราชการ 26 ปีขึ้นไป	98	3.32	.576	

$P = .705$

จากตารางที่ 4 พบว่า กำลังพลสังกัดกองทัพอากาศที่มีอายุราชการต่างกัน มีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

6.1.3.4 สมมติฐานที่ 4 ประเภทกำลังพลต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศตามประเภทกำลังพล โดยใช้วิธีการทดสอบของแมนวิทนี ยู (Mann -Whitney U Test)

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	SD.	U
ชั้นสัญญาบัตร	165	3.27	.587	121.38
ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร	179	3.45	.609	

P = .004*

จากตารางที่ 5 พบว่า ประเภทกำลังพลต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ เป็นไปตามสมมติฐาน

6.2 ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงคุณภาพ

6.2.1 ปัญหาและอุปสรรคของการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ

ปัญหาและอุปสรรคของการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ ได้แก่

1. กำลังพลขาดความรู้และทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้วยกองทัพอากาศเป็นหน่วยงานหลักในการปกป้องเอกราช อธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล รวมทั้งช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือภัยพิบัติต่างๆ อันเป็นการปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้เฉพาะทางที่ไม่อาจทดแทนหรือผลัดภาระนี้ให้กับหน่วยงานทางทะเลอื่นใดได้ ดังนั้นความสามารถในการปฏิบัติงานของกำลังพลตามพันธกิจ (Core Business) ของหน่วยงานต่างๆที่เป็นหน่วยกำลังรบหน่วยสนับสนุนการรบ และหน่วยช่วยรบ จึงเป็นทักษะความรู้ความสามารถพื้นฐานของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศที่มีการสั่งสมประสบการณ์มาเป็นระยะเวลายาวนาน จนกลายเป็นองค์ความรู้เฉพาะทาง แต่ในส่วนขององค์ความรู้และทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น พบว่า จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของกำลังพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการความรู้และการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการรับรู้ให้แก่กำลังพลสังกัดกองทัพอากาศได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหากำลังพลขาดความรู้และทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมว่า “.... องค์ความรู้ในกองทัพอากาศ เป็นฐานความรู้ขององค์การที่มาจากวิชาการในสายวิชาชีพ และเทคนิควิธีการที่ได้จากประสบการณ์ แนวทางปฏิบัติที่เป็นความรู้ทั้งในตำรา เอกสาร ระเบียบข้อบังคับต่างๆที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง และความรู้ที่ผ่านประสบการณ์ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในกองทัพอากาศ แต่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย การจัดการความรู้ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ และกองทัพอากาศขาดการจัดการความรู้ที่เหมาะสม ซึ่ง กำลังพลยังขาดทักษะและความรู้ในการสร้างนวัตกรรม...”

2. การสื่อสารระหว่างคณะทำงานการจัดการความรู้กับกำลังพล โดยคณะทำงานการจัดการความรู้ไม่สามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่กำลังพลเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและไม่สามารถพัฒนาศักยภาพทีมการจัดการความรู้ในทุกระดับของหน่วยงาน ส่งผลให้กำลังพลและหน่วยงานไม่สามารถกำหนดแนวทางและวิธีการปฏิบัติของหน่วยเพื่อสร้างการรับรู้ในความเป็นองค์การนวัตกรรมได้ สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการรับรู้ให้แก่กำลังพลสังกัดกองทัพอากาศได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการสื่อสารระหว่างคณะทำงานการจัดการความรู้กับกำลังพลว่า “....การสื่อสารระหว่างคณะทำงานกับกำลังพล ด้วยการนำเสนอที่ทำให้ เห็นว่านวัตกรรมกับงานวิจัยเป็นเรื่องเดียวกัน ทำให้กำลังพลเกิดความรู้สึกว่า การสร้างนวัตกรรมนั้น ต้องใช้ทฤษฎีและหลักการต่างๆ มากมาย จึงเป็นเรื่องยากที่จะสามารถสร้างนวัตกรรมได้...”

3. การเปลี่ยนแปลงผู้นำหน่วยส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนนโยบายของหน่วย โดยจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินนโยบายและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานนวัตกรรมของหน่วยที่จะไม่ต่อเนื่อง หรืออาจจะยุติการดำเนินการต่อ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้นำหน่วยคนใหม่ จึงก่อให้เกิดเป็นอุปสรรคต่อความเข้าใจและการรับรู้ของกำลังพล สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการรับรู้ให้แก่กำลังพลสังกัดกองทัพอากาศได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงผู้นำหน่วยส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนนโยบายของหน่วยว่า “....การเปลี่ยนแปลงผู้นำหน่วย อาจเป็นอุปสรรคต่อความเข้าใจและการรับรู้ของกำลังพล เนื่องจากการปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การหมุนเวียนกำลังพล ล้วนส่งผลต่อแนวทาง วิธีการทำงานที่เปลี่ยนไป และส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่สม่ำเสมอ ไม่ต่อเนื่อง เป็นอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อรับรู้ของกำลังพลเกี่ยวกับงานนวัตกรรม....”

4. ภาระงานที่ไม่สมดุลส่งผลให้กำลังพลปฏิเสธการรับรู้เรื่องอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กองทัพเรือต้องเผชิญทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งการบริหารกำลังพลให้มีจำนวนและสัดส่วนที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานและสถานภาพงบประมาณ การพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลให้มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในสภาวะการณ์บรรจุน้ำไม่เต็มอัตรากำลัง ซึ่งจะเกิดความไม่สมดุลระหว่างงานกับคน ทำให้กำลังพลปฏิเสธการรับรู้เรื่องอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำ ส่งผลให้การพัฒนาความสามารถในระดับองค์การและระดับบุคคล สอดคล้องผู้ให้สัมภาษณ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการรับรู้ให้แก่กำลังพลสังกัดกองทัพเรือได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหาภาระงานที่ไม่สมดุลกันระหว่างงานกับคนว่า “.... ภาระงานที่ไม่สมดุลที่เรียกว่างานล้นคน ส่งผลให้กำลังพลปฏิเสธการรับรู้เรื่องอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานประจำ”

5. บรรยากาศการทำงานไม่เอื้อต่อการรอบการคิดแบบยืดหยุ่น (Growth Mindset) การปฏิบัติที่เน้นการใช้กฎระเบียบที่เคร่งครัดมากเกินไป หรือมุ่งหน้าที่หรืองานที่ตายตัว ทำให้เกิดความเครียด ต่อต้าน และมีทัศนคติไม่พึงประสงค์ จะส่งผลเสียต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การในการสื่อสารพูดคุย เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จนไม่สามารถนำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันได้ ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นการกระตุ้นการสร้างงานนวัตกรรม สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการรับรู้ให้แก่กำลังพลสังกัดกองทัพเรือได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหาบรรยากาศการทำงานไม่เอื้อต่อการรอบการคิดแบบยืดหยุ่นว่า “...การบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อควบคุมทหารให้อยู่ในอยู่ในวินัยทหาร ซึ่งเป็นเหตุผลส่วนหนึ่งที่ทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยืดหยุ่นค่อนข้างต่ำ ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา แบบนี้ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการปฏิบัติงานของกำลังพลด้วย...”

6.2.2 แนวทางการสร้างการรับรู้เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรม

แนวทางการสร้างการรับรู้เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรม โดยการสร้างการรับรู้ด้วยการส่งเสริมผู้บังคับบัญชาให้สามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพของผู้นำหน่วย และเป็นส่วนสำคัญในการสร้างและพัฒนาศักยภาพกำลังพล เมื่อผู้นำหน่วยและกำลังพลเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จะมีโอกาสในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมขึ้นมา รวมถึงนำมาสร้างแผนงาน ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนองค์การ และผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม นอกจากนี้ควรจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากร และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมองค์การให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข สนุกกับการทำงาน ให้เวลาและคุณค่าในการคิดค้นผลงานเชิงสร้างสรรค์ที่มีแนวโน้มในการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการรับรู้ให้แก่ กำลังพลสังกัดกองทัพเรือได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างการรับรู้ เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรมว่า “.... การจัดการความรู้เพื่อสร้างการรับรู้ในความเป็นองค์การนวัตกรรม จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องได้รับสนับสนุนจากผู้นำน้องการ ผู้นำต้องเข้าใจ และตระหนักถึงประโยชน์ที่องค์การจะได้รับ เพื่อที่จะสามารถสื่อสาร และผลักดันให้เกิดการสร้างการรับรู้...”

7. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

7.1 ผลการศึกษาระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพเรือ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพเรือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงอภิปรายได้ว่า วิสัยทัศน์กองทัพเรือที่กำหนดว่าเป็นหน่วยงานความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทในภูมิภาคและเป็นเลิศในการบริหารจัดการด้วยเป้าหมายร่วมในการเป็นกองทัพเรือที่มีการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ทำให้เห็นว่า กองทัพเรือต้องการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศที่มีปัจจัยสนับสนุนทั้งยุทธศาสตร์กองทัพเรือและนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ และปัจจัยสนับสนุนตามแนวทางการพัฒนาประเทศไทยแลนด์ 4.0 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น กองทัพเรือจึงมีแนวทางพัฒนาองค์การที่มีความสัมพันธ์กับทิศทางการพัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรม แต่เนื่องจากการสร้างการรับรู้ที่ไม่สามารถสื่อสารให้หน่วยงานและกำลังพลได้เกิดความเข้าใจในการเป็นองค์การนวัตกรรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงทำให้หน่วยงานไม่สามารถกำหนดแนวทางและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานนวัตกรรมได้ จึงส่งผลต่อการรับรู้ของกำลังพลในความเป็นองค์การนวัตกรรมด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ กันยา สุวรรณแสง (2544) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่เป็นตัวการกำหนดการรับรู้ว่าการที่บุคคลจะสามารถรับรู้ได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ที่เกี่ยวข้องนี้คือปัจจัยที่เป็นอิทธิพลที่มาจากภายนอก ซึ่งเป็นปัญหาในการสื่อสารและการสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นแก่กำลังพล

7.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 กำลังพลที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมแตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า กำลังพลสังกัดกองทัพอากาศที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อภิปรายได้ว่า การปฏิบัติงานตามตำแหน่งต่างๆ ในกองทัพอากาศไม่ได้พิจารณาจากลักษณะทางเพศเป็นหลักสำคัญ และลักษณะทางเพศไม่ได้ปิดกั้นในการเปิดรับหรือการตระหนักรู้ในลักษณะของงานและการสนับสนุนจากองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ในลักษณะใดๆ อันที่จะส่งผลต่อการรับรู้ของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวรัตน์ ฤทธิ์ธรรม (2560) ในการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคาร ธนชาติ จำกัด (มหาชน) อำเภอ เกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เพศแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานไม่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 กำลังพลที่มีช่วงอายุต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า กำลังพลสังกัดกองทัพอากาศที่มีช่วงอายุต่างกัน มีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อภิปรายได้ว่า ช่วงอายุไม่ได้เป็นหลักการสำคัญที่ใช้ในการพิจารณาบรรจุกำลังพลลงในตำแหน่งต่างๆ เช่นเดียวกับลักษณะทางเพศ การรับรู้ของกำลังพลอาจเกิดขึ้นจากการเปิดรับที่อาจต้องการที่จะเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและส่งผลการบรรลุตามวัตถุประสงค์ในงานนั้นๆ ได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของชวรัตน์ ทองสัมฤทธิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีผลการศึกษาพบว่า อายุ เพศ ตำแหน่งงาน เงินเดือน และการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกันมีการรับรู้แนวคิดที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 กำลังพลที่มีอายุราชการต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า กำลังพลสังกัดกองทัพอากาศที่มีอายุราชการต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อภิปรายได้ว่า อายุราชการจะพิจารณาได้ในลักษณะเช่นเดียวกับช่วงอายุ อาจเปรียบได้กับประสบการณ์และความชำนาญในงานนั้นๆ ซึ่งอายุราชการมากทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญในงานนั้นๆ มากขึ้น แต่ไม่ได้เป็นข้อจำกัดในการเปิดรับความตระหนักรู้และความสนใจของกำลังพล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระชัย วุฒิพงศ์ชัยกิจ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายองค์การ กรณีศึกษา บริษัทเอสซีจี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุต่างกันมีการรับรู้แตกต่างกัน คือ ยิ่งมีอายุเยอะยิ่งมีการรับรู้นโยบายสูงขึ้น

สมมติฐานที่ 4 ประเภทกำลังพลต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า ประเภทกำลังพลต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร (ค่าเฉลี่ยรวม 3.45) มีระดับการรับรู้มากกว่านายทหารสัญญาบัตร (ค่าเฉลี่ยรวม 3.27) เนื่องจากลักษณะการเลือกที่รับบุคคลจะเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตนเองสะดวกและนิยมตามความเคยชิน ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่านายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรอาจเลือกให้ความสนใจในสิ่งต่างๆ โดยรอบทั้งที่เป็นข่าวสาร องค์ความรู้ในด้านต่างๆ ที่จะสามารถนำข้อมูลหรือองค์ความรู้ต่างๆ นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจนกระทั่งสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในการรับราชการได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกสิทธิ์ จงเสรีเจริญ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของข้าราชการทหารต่อพระราชบัญญัติกฎอัยการศึก พ.ศ. 2457 กรณีศึกษา กองพันทหารราบในกองพลทหารราบที่ 9 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบในกองพลทหารราบที่ 9 ที่มีระดับชั้นยศที่ต่างกันมีการรับรู้พระราชบัญญัติกฎอัยการศึก ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศนั้น เป็นการรับรู้ด้านอื่นซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับพันธกิจหลักการให้ความสำคัญจึงอยู่ในระดับที่น้อยกว่า

7.3 ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรคของการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ และ แนวทางการสร้างการรับรู้เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรม

7.3.1 ปัญหา อุปสรรคของการรับรู้ความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลสังกัดกองทัพอากาศ

1. กำลังพลขาดความรู้และทักษะการสร้างนวัตกรรม อภิปรายได้ว่าการสร้างนวัตกรรมจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อันได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงานด้านนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถเชิงสร้างสรรค์หรือพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของตนเอง ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรมและกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ยังมีความไม่ชัดเจนในการสนับสนุนทั้งด้านนโยบายและแผนงานระดับหน่วยงานที่จะทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kiziloglu (2015) ที่พบว่า การพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กรและการพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมและทำให้องค์กรสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษสุตา บุรณศักดิ์สถิตย์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร

2. การสื่อสารองค์การสร้างความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างงานนวัตกรรมและงานวิจัย อภิปรายได้ว่าการสร้างงานนวัตกรรมของกองทัพอากาศถูกเชื่อมโยงเข้ากับงานวิจัยที่มีข้อจำกัดตามหลักเกณฑ์ของทางราชการและหลักการทำงานวิจัยต้องเป็นไปตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ส่งผลต่อแนวคิดและแรงบันดาลใจของกำลังพลในการสร้างสรรค์งานนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของแพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทยูไนเต็ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัญหาของภาวะข้อมูลที่มากเกินไปและการบิดเบือนข้อมูลข่าวสารก็เป็นปัญหาที่สำคัญต่อการสื่อสารภายในองค์กรหรือรูปแบบ แนวทางการติดต่อสื่อสารที่ไม่ชัดเจนยังส่งผลต่อการทกหล่นของการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ทำให้การสื่อสารเกิดความผิดพลาด จะส่งผลต่อการบิดเบือนข้อมูลโดยง่ายได้เช่นเดียวกัน

3. การเปลี่ยนแปลงผู้นำหน่วยส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนนโยบาย อภิปรายได้ว่าการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนตัวบุคคลและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แนวทาง วิธีการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน เป็นผลต่อกำลังพลในการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสนธิ ไสยคล้าย (2556) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ภาวะผู้นำของเทศบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยทางสถิติกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ในระดับสูงมาก

4. แผนงานด้านนวัตกรรมไม่ชัดเจน อภิปรายได้ว่าความไม่ชัดเจนในนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยย่อมส่งผลต่อความเข้าใจและการรับรู้ของกำลังพลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัชดา เวหะชาติ (2548) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการได้รับการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 คือ การกำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ชัดเจน การกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการได้รับการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002

5. บรรยากาศการทำงานไม่เอื้อต่อการคิดแบบยืดหยุ่น (Growth Mindset) อภิปรายได้ว่า ทักษะคิดแบบ Fixed Mindset จะส่งผลเสียต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรในการสื่อสารพูดคุย เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ไม่สามารถเห็นได้แต่สามารถรับรู้ได้ พนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่ดีมีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ (รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา ศรีมณี (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคลกรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร เมื่อบรรยากาศการทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี การส่งเสริมและมีการให้รางวัลกับผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สภาพบรรยากาศองค์การเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้น ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกล้าที่จะแสดงออกและนำเสนอสิ่งใหม่

7.3.2 แนวทางการสร้างการรับรู้เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรม

ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการสร้างการรับรู้เพื่อพัฒนาไปสู่องค์การนวัตกรรมควรดำเนินการ 1) ส่งเสริมผู้บังคับบัญชาให้สามารถบริหารจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังพลและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม 2) จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากรและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมองค์การให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ 3) สร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข สนุกกับการทำงาน ให้เวลาและคุณค่าในการคิดค้นผลงานเชิงสร้างสรรค์ที่มีแนวโน้มในการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัตนมณี สุขะใจ และคณะ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกองทัพ พบว่า รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกองทัพ สามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ (1) มิติด้านการบริหารจัดการองค์การ (2) มิติด้านการบริหารจัดการความรู้ (3) มิติด้านการบริหารจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

8.1.1 ควรสร้างทีมงานด้านนวัตกรรม เพื่อกำหนดแผนงานและประสานงานกับกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเชื่อมโยงองค์ความรู้เฉพาะด้านและประเมินสถานการณ์องค์ความรู้และทรัพยากรที่ต้องการ โดยการบูรณาการแผนงานกับงานประจำ เน้นเชื่อมโยงกิจกรรมและการประยุกต์ใช้ต่อยอดจากนวัตกรรมและผลงานวิจัยที่มีอยู่เดิมด้วยการสร้างต้นแบบให้ความรู้ คำแนะนำ จัดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงพัฒนาทักษะ การคิด การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้กำลังพลได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในทุกระบวนการของการสร้างนวัตกรรม และพิจารณานำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมของหน่วยอย่างจริงจัง

8.1.2 ปรับปรุงแนวทางการรับราชการของกำลังพลตามสายวิทยาการด้วยการขยายระยะเวลาการปฏิบัติงานในจำพวกงานและหน่วยงานเดิมเมื่อแรกบรรจุในสายวิทยาการของตนเองและมอบหมายการสร้างงานด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องตามสาขาวิชาชีพตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมผ่านงานประจำ (Routine Work-Based Innovation) และสร้างแรงจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน การก้าวหน้าตามแนวทางการรับราชการ รวมถึงควรสร้างเจตคติทางบวกต่องานที่กำลังพลปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้อยากทำงานจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

8.1.3 การส่งเสริมผู้บังคับบัญชาพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำหน่วย จะเป็นโอกาสขององค์การในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมขึ้นมา รวมถึงเป็นการขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมด้วย

8.1.4 การจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้เชิงนวัตกรรมเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จนสามารถเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

8.1.5 สร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นการส่งเสริมให้กำลังพลมีความสุข สนุกกับการทำงาน การให้เวลาและคุณค่าในการคิดค้นผลงานเชิงสร้างสรรค์ที่มีแนวโน้มในการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติได้จริง

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการรับรู้ในความเป็นองค์การนวัตกรรม เช่น ปัจจัยด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น และปัจจัยภายใน เช่น ปัจจัยจูงใจ จิตวิทยา เป็นต้น

8.3.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ในความเป็นองค์การนวัตกรรมของกำลังพลในองค์การหรือสายงานอื่นๆ

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กองทัพเรือ. (2557). *นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ 2558*. กรุงเทพมหานคร: กองทัพเรือ.
กองทัพเรือ. (2561). *นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ 2562*. กรุงเทพมหานคร: กองทัพเรือ.

- กันยา สุวรรณแสง. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.
- เกษสุดา บุณยศักดิ์สถิต. (2562). *พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- จำเนียร ช่างโชติและคณะ. (2523). *จิตวิทยาการรับรู้และการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชวรัตน์ ฤทธิธรม. (2560). *การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารธนชาต จำกัด (มหาชน) อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ดารา ทีปะปาล. (2542). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- ปิยมาศ อัครพรชัย. (2546). *การรับรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานทางอ้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ปัทมา ศรีมณี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล: กรณีศึกษา พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- แพมลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ดเทอร์มินัล จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). การรับรู้ บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานประจำสังกัดสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรม องค์การ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). *วารสารธุรกิจปริทัศน์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(1), 61-84.
- รัตนมณี สุขะใจ และคณะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคประเทศไทย 4.0 ของกองทัพบก. *Veridian E-Journal*, 11(1), 3210-3227
- รุ่งรัชดา เวหะชาติ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรณรัตน์ ชันติธีระโฆสิต. (2552). *การรับรู้ของข้าราชการตำรวจต่อร่างพระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ...* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- วีระชัย วุฒิพงษ์ชัยกิจ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้นโยบายองค์กร กรณีศึกษา บริษัทเอสซีจี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า. (2554). *คุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัล ด้านนวัตกรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2562). *การพัฒนานวัตกรรมในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก [https:// www.sasimasuk.com/innovation-in - organization](https://www.sasimasuk.com/innovation-in-organization).
- สนธิ ไสยคล้าย. (2556). *ภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. *วารสารวิทยบริการ*, 24(2), 43-60.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2555). *การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม*. *วารสารวิทยบริการ*, 23(1), 28-29
- สุดาพร กุณศลบุตร. (2549). *หลักการตลาด (สมัยใหม่)*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้นจาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/4._rabbraachkaaraithyainbrthaithyaelnd-4-0.pdf
- อรุณรัตน์ ทองสัมฤทธิ์. (2554). *การรับรู้แนวความคิดการจัดการความรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, กรุงเทพมหานคร.

เอกสิทธิ์ จงเสรีเจริญ. (2558). การรับรู้ของข้าราชการต่อพระราชบัญญัติกฎอัยการศึก พ.ศ.2457 กรณีศึกษา กองพันทหารราบในกองพลทหารราบที่ 9 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

ภาษาอังกฤษ

Hurley, R.F., & Hult, G. T. M. (1998). Innovation, market orientation and organizational learning: An integration and empirical examination. *Journal of Marketing*, 62, 42-54.

Kiziloglu, M. (2015). The effect of organizational learning on firm innovation capability: An investigation in the banking sector. *Global Business and Management Research*, 7(3), 17-33.