

Psychological and Social Factors Influencing Innovation Acceptance Behavior among Academic Support Staff at Srinakharinwirot University



Psychological and Social Factors Influencing Innovation Acceptance Behavior among Academic Support Staff at Srinakharinwirot University

Woratad Wattanacheewanopakorn

Srinakharinwirot University

e-mail: woratadwattanacheewanopakorn@gmail.com

Received: May 6, 2025

Revised: August 26, 2025

Accepted: September 8, 2025

ABSTRACT

This research aimed to (1) analyze the relationships between social situations, psychological characteristics, and innovation acceptance behavior, (2) assess the predictive capability of psychological and social factors on innovation acceptance behavior, and (3) classify academic support staff based on their innovation acceptance behavior. The sample comprised 364 academic support staff at Srinakharinwirot University. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, stepwise multiple regression, and cluster analysis. The findings revealed that (1) innovation acceptance behavior was positively correlated with situational psychological characteristics ($r = .645$), dispositional psychological characteristics ($r = .625$), and situational characteristics ($r = .582$) at the .01 significance level, (2) these three variables collectively explained 56.6% of the variance in innovation acceptance behavior, with situational psychological characteristics being the strongest predictor ($\beta = .342$), and (3) staff members could be classified into three groups based on their behavior levels: high (26.92%), moderate (42.86%), and low (30.22%). These findings can be applied to develop targeted policies and strategies for promoting innovation acceptance among different staff groups.

Keywords: Innovation Acceptance Behavior, Psychological Factors, Social Factors, Academic Support Staff

ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การยอมรับนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วรทัศน์ วัฒนชีวินปรณ์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อีเมล: woratadwattanacheewanopakorn@gmail.com

วันที่ได้รับบทความครั้งแรก: 6 พฤษภาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ: 26 สิงหาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ: 8 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะ กับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม (2) ประเมินความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม โดยใช้ตัวทำนายด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคม และ (3) จำแนกประเภทของบุคลากรตามพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 364 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ ($r = .645$) จิตลักษณะเดิม ($r = .625$) และลักษณะสถานการณ์ ($r = .582$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ตัวแปรทั้งสามร่วมกันทำนายพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมได้ร้อยละ 56.6 โดยจิตลักษณะตามสถานการณ์มีอำนาจการทำนายสูงสุด ($\beta = .342$) และ (3) สามารถจำแนกบุคลากรได้เป็น 3 กลุ่มตามระดับพฤติกรรม ได้แก่ กลุ่มระดับสูง (26.92%) กลุ่มระดับปานกลาง (42.86%) และกลุ่มระดับต่ำ (30.22%) ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวทางการส่งเสริมการยอมรับนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม

คำสำคัญ: พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม จิตลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

1. บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องปรับตัวเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในฐานะสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ โดยมุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิจัยและนวัตกรรม การมีสมรรถนะสูงและธรรมาภิบาล และการมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564)

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการซึ่งมีจำนวนร้อยละ 65.87 ของบุคลากรทั้งหมด มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าว การยอมรับ และนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มนี้จึงส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยด้านจิตวิทยา เช่น ทักษะ การรับรู้ ประโยชน์ ความวิตกกังวล และปัจจัยทางสังคม เช่น การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร (ส่วนทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2565)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น ระบบ HURIS, e-Document, SWU-ERP และ SUPREME2019 ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบความแตกต่างในระดับการยอมรับ และการใช้นวัตกรรมของบุคลากร (สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2565)

การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยเชิงเหตุทางจิต และสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนานโยบาย และแนวทางการส่งเสริมการยอมรับนวัตกรรม การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยโดยรวม

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

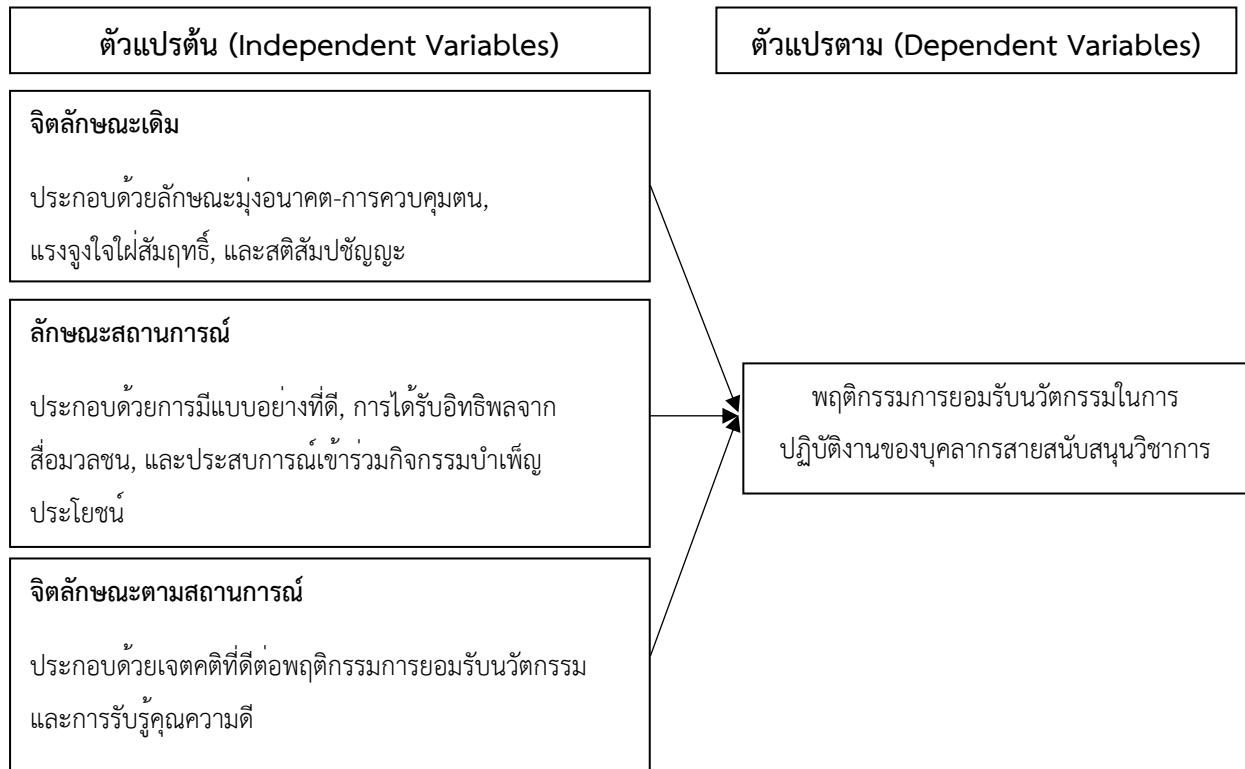
2.1 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

2.2 เพื่อประเมินความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมโดยใช้ตัวทำนายด้านจิตลักษณะ และสถานการณ์ทางสังคม และระบุปัจจัยสำคัญในการทำนาย

2.3 เพื่อจำแนกประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม และวิเคราะห์ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้อง

3. กรอบแนวคิด

ในการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุทางจิต และสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีกรอบแนวคิดของการวิเคราะห์ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

- 1) จิตลักษณะเดิม (Personality Traits): คุณลักษณะทางจิตที่มีอยู่ในตัวบุคคลและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น ความสามารถในการควบคุมตนเองและแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ
- 2) ลักษณะสถานการณ์ (Situational Characteristics): สิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญ ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรม เช่น การได้รับอิทธิพลจากสื่อและการมีบุคคลต้นแบบ
- 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ (Situationally Induced Characteristics): คุณลักษณะทางจิตที่เกิดขึ้นหรือได้รับอิทธิพลจากสถานการณ์ เช่น ทักษะที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับนวัตกรรม
- 4) พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม (Innovation Acceptance Behavior): การตอบสนองเชิงบวกต่อการนำเอาเทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่มาใช้งาน ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของการทดลอง การปรับใช้ หรือการสนับสนุนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระบวนการทำงาน

5. การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดกลุ่มงานวิจัยได้เป็น 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

กลุ่มแรกเป็นงานวิจัยที่ศึกษาความแตกต่างระหว่างรุ่น (Generation) และช่องว่างทางเทคโนโลยี (Choudhary et al., 2024) วิเคราะห์ความแตกต่างด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีระหว่าง Gen-X, Gen-Y และ Gen-Z ในที่ทำงาน ในขณะที่ (Kaaviasudhan et al., 2022) ศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีที่มีผลต่อการสร้างช่องว่างระหว่างรุ่น โดยเฉพาะระหว่างผู้สูงวัยกับคนรุ่นใหม่

กลุ่มที่สองเกี่ยวข้องกับความพร้อม และการยอมรับเทคโนโลยี (Webster & Gardner, 2019) นำเสนอแนวคิดเรื่องความพร้อมเชิงสถาบันที่ผสมรวมความพร้อมด้านเทคโนโลยี (Godoe & Johansen, 2012) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการยอมรับเทคโนโลยี ส่วน (Talukder, 2019) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมในระดับบุคคล (Zhou et al., 2019) เสนอโมเดลใหม่ในการศึกษาพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมในยุค AI โดย (Venkatesh et al., 2021) และ Lampo (2022) ได้ทบทวนและวิเคราะห์ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีในภาพรวม

กลุ่มที่สามศึกษาบทบาทของทุนทางจิตวิทยาและวัฒนธรรมองค์กร (Tran et al., 2017) ศึกษาบทบาทของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความเป็นอิสระต่อผลการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม (Mutonyi, 2021) วิเคราะห์บทบาทของทุนทางจิตวิทยาในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษา และ Shan และคณะ (2023) ศึกษาองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาต่อการสร้างนวัตกรรมรูปแบบธุรกิจที่ยั่งยืน

กลุ่มสุดท้ายเกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (Ardianti et al., 2024) และ (Owusu-Agyeman & Owusu-Agyeman, 2021) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์นวัตกรรมในสถาบันอุดมศึกษา (Benson, 2019) พัฒนาเครื่องมือประเมินนวัตกรรมดิจิทัล (Tri et al., 2024) ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ (Sengchuen, 2023) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในหน่วยงาน และ (Al Horani et al., 2023) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ AI ในระดับองค์กร

งานวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าการยอมรับและการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีในองค์กรเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งระดับบุคคล องค์กร และสภาพแวดล้อม การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีในองค์กร

6. วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยที่ใช้คือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบสำรวจภาคตัดขวาง (Cross-sectional Survey Research) ซึ่งเหมาะสำหรับการเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวเลขหรือข้อมูลเชิงสถิติ งานวิจัยนี้จะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

6.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 4,000 คน (ประมาณการข้อมูลเฉลี่ย 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2566

1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ โดยใช้สูตรดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 Np(1-p)}{[e^2(N-1) + \chi^2 p(1-p)]}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df = 1 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (กำหนดให้ p = 0.5)

e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (e = 0.05)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(3.841 \times 4,000 \times 0.5 \times 0.5)}{[(0.05^2 \times 3,999) + (3.841 \times 0.5 \times 0.5)]} n = 351$$

นอกจากนี้ เนื่องจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต้องมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 10-20 เท่าของตัวแปรทำนาย (Hair et al., 2019) ในการศึกษานี้มีตัวแปรทำนาย 8 ตัว จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 351 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างอีก 10% รวมเป็น 386 คน แต่เมื่อตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลแล้วพบว่า มีจำนวน 364 คน ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ได้จากสูตร Krejcie and Morgan จึงเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์

2) การสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

2.1) แบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิตามหน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี (35%) สำนักงานคณบดี/ผู้อำนวยการ (40%) สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ (20%) และหน่วยงานอื่น ๆ (5%)

2.2) คำนวณขนาดตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี 135 คน สำนักงานคณบดี/ผู้อำนวยการ 154 คน สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ 77 คน และหน่วยงานอื่น ๆ 20 คน

2.3) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละชั้นภูมิ

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน มีดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเติมคำ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2-5 แบบวัดตัวแปร เป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของ (Likert, 1932) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 5 = มากที่สุด/เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = มาก/เห็นด้วย 3 = ปานกลาง/ไม่แน่ใจ 2 = น้อย/ไม่เห็นด้วย และ 1 = น้อยที่สุด/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ของ (Best, 1981) โดย 4.21-5.00 = ระดับมากที่สุด 3.41-4.20 = ระดับมาก 2.61-3.40 = ระดับปานกลาง 1.81-2.60 = ระดับน้อย และ 1.00-1.80 = ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

- นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามปฏิบัติการ
- คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามสูตรของ (Rovinelli & Hambleton, 1977)
- คัดเลือกข้อความที่มีค่า $IOC \geq 0.50$
- ปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ณ ที่นี้ ค่า IOC ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95

2) การทดลองใช้ (Try-out)

- ทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
- วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ตามวิธีของ Pearson
- คัดเลือกข้อที่มีค่า $r \geq 0.20$ (Field, 2018)

3) การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

- วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)
- กำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น ≥ 0.70 ตามเกณฑ์ของ (Hair et al., 2019) ณ ที่นี้ค่า Cronbach's Alpha Coefficient ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89

6.3 ขั้นตอนรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ

ในขั้นตอนแรกของการวิจัย นักวิจัยจะต้องขออนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามหลักจริยธรรมและได้รับการยอมรับจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง ต่อจากนั้น จะต้องทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้อย่างถูกต้องและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายในวิทยาลัย นอกจากนี้ยังต้องประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างและขอความช่วยเหลือในการเผยแพร่แบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการเก็บข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ การเก็บข้อมูลจะดำเนินการผ่านการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ใน Google Forms ซึ่งจะทำให้สามารถกระจายแบบสอบถามได้อย่างรวดเร็วและสะดวก โดยจะส่งลิงก์แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ถูกสุ่มเลือก จากนั้นจะติดตามการตอบกลับทุก 1 สัปดาห์เพื่อให้มั่นใจว่าได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนและเพียงพอ หากมีผู้ที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถาม จะมีการส่งการแจ้งเตือนเพื่อกระตุ้นให้ผู้ตอบกลับมาให้ข้อมูล การเก็บข้อมูลจะดำเนินการในช่วงเดือนมกราคมถึงกุมภาพันธ์ 2567

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว นักวิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะมีการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่สามารถใช้งานได้ออกไป หลังจากนั้นข้อมูลที่สมบูรณ์จะถูกจัดระเบียบและลงรหัสเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนถัดไป การตรวจสอบข้อมูลอย่างละเอียดช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความแม่นยำและสะท้อนผลลัพธ์ที่แท้จริงจากการเก็บข้อมูล

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การเตรียมข้อมูล

1.1) การตรวจสอบข้อมูลสูญหาย (Missing Data)

- วิเคราะห์รูปแบบการสูญหายของข้อมูลด้วย Little's MCAR test
- จัดการข้อมูลสูญหายด้วยวิธี Multiple Imputation ตามคำแนะนำของ (Tabachnick & Fidell, 2019)

1.2) การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

- การแจกแจงปกติ: ใช้ Kolmogorov-Smirnov test และ Q-Q Plot
- ความเป็นเชิงเส้น: ใช้ Scatter Plot
- ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ: ใช้ค่า VIF < 10 และ Tolerance > 0.1
- ความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน: ใช้ Levene's test
- ความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน: ใช้ Durbin-Watson test

2) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

2.1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2) การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

- วัตถุประสงค์ที่ 1: Pearson's Correlation
- วัตถุประสงค์ที่ 2: Stepwise Multiple Regression
- วัตถุประสงค์ที่ 3: K-means Cluster Analysis, One-way ANOVA, Scheffe's Post-hoc test

2.3) เกณฑ์การทดสอบนัยสำคัญ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

7. ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการทำนายพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมและการจำแนกประเภทของบุคลากรตามพฤติกรรมดังกล่าว ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยสามารถแบ่งตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ทางสังคมและจิตลักษณะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทุกตัวแปรที่ศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ สูงสุดกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ ($r = .645$) รองลงมาคือ จิตลักษณะเดิม ($r = .625$) และลักษณะสถานการณ์ ($r = .582$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมขึ้นอยู่กับจิตลักษณะต่าง ๆ โดยเฉพาะเจตคติที่ดีและการรับรู้คุณค่าของนวัตกรรม ส่วนลักษณะสถานการณ์ก็มีบทบาทแต่จะมีความสัมพันธ์น้อยที่สุดก็ตาม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อประเมินความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมโดยใช้ตัวทำนายด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคม และระบุปัจจัยสำคัญในการทำนาย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	SEE	F	Sig.
1	0.645	0.416	0.414	0.512	257.842*	0.000
2	0.728	0.53	0.527	0.458	202.876*	0.000
3	0.752	0.566	0.562	0.44	156.324*	0.000

*p < .05

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ได้แก่ จิตลักษณะตามสถานการณ์ จิตลักษณะเดิม และลักษณะสถานการณ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมได้ถึง 56.6% ($R^2 = .566$) โดยจิตลักษณะตามสถานการณ์มีอำนาจการทำนายสูงสุด ($\beta = .342$) ตามด้วยจิตลักษณะเดิม ($\beta = .298$) และลักษณะสถานการณ์ ($\beta = .252$) ซึ่งผลการทำนายชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของจิตลักษณะตามสถานการณ์จะส่งผลให้พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมเพิ่มขึ้นตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อจำแนกประเภทของบุคลากรตามพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การจัดกลุ่ม K-means Cluster Analysis

Cluster	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ระดับพฤติกรรม
กลุ่มที่ 1	98	26.92	สูง
กลุ่มที่ 2	156	42.86	ปานกลาง
กลุ่มที่ 3	110	30.22	ต่ำ
รวม	364	100	

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมของแต่ละกลุ่ม

ด้าน	กลุ่มที่ 1 (สูง)	กลุ่มที่ 2 (ปานกลาง)	กลุ่มที่ 3 (ต่ำ)
การแสวงหาความรู้	4.52	3.85	3.18
การนำไปใช้	4.65	3.92	3.19
ค่าเฉลี่ยรวม	4.59	3.89	3.19

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	125.85	2	62.93	248.65	0.000
ภายในกลุ่ม	91.45	361	0.25		
รวม	217.3	363			

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม	Mean Difference	Sig.
สูง - ปานกลาง	0.70*	0.000
สูง - ต่ำ	1.40*	0.000
ปานกลาง - ต่ำ	0.70*	0.000

*p < .05

จากตารางที่ 2-5 ผลการวิเคราะห์การจัดกลุ่ม (K-means) พบว่าบุคลากรถูกจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มระดับสูง, กลุ่มระดับปานกลาง, และกลุ่มระดับต่ำ โดยกลุ่มที่มีพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมสูงสุด มีจำนวน 98 คน (ร้อยละ 26.92) และมีค่าเฉลี่ย 4.59 ส่วนกลุ่มระดับต่ำมีค่าเฉลี่ย 3.19 โดยกลุ่มระดับสูงมีลักษณะเด่นคือ ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ และนำไปใช้ ส่วนกลุ่มระดับปานกลางและต่ำแสดงถึงความต้องการการสนับสนุนและการพัฒนาเพิ่มเติม

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่ม โดยกลุ่มระดับสูงแตกต่างจากกลุ่มระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ (Mean Difference = 1.40) ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยนี้คือ การพัฒนาพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมของบุคลากรควรมีการปรับแนวทางตามลักษณะของแต่ละกลุ่ม โดยใช้กลุ่มระดับสูงเป็นต้นแบบ และสร้างระบบสนับสนุนเฉพาะ สำหรับกลุ่มระดับต่ำ เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของแต่ละกลุ่ม

8. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตลักษณะตามสถานการณ์สูงที่สุด ($r = .645$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Godoe และ Johansen (2012) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความมองโลกในแง่ดีและนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวก ต่อการรับรู้ประโยชน์และความง่ายในการใช้งานเทคโนโลยี รองลงมาคือจิตลักษณะเดิม ($r = .625$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Talukder, 2019) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความเพลิดเพลนและแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติต่อนวัตกรรม สำหรับลักษณะ

สถานการณ์ ($r = .582$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Tri et al., 2024) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมมีผลบวกต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้

วัตถุประสงค์ที่ 2 การทำนายพฤติกรรม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมได้ร้อยละ 56.6 โดยจิตลักษณะตามสถานการณ์มีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .342$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Shan et al., 2023) ที่พบว่า การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับนวัตกรรม รวมถึงงานวิจัยของ (Al Horani et al., 2023) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ความคุ้มค่า และการปรับกลยุทธ์ส่งผลบวกต่อการยอมรับเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ที่ 3 การจำแนกประเภทบุคลากร

ผลการวิเคราะห์สามารถจำแนกบุคลากรได้เป็น 3 กลุ่ม โดยกลุ่มระดับปานกลางมีสัดส่วนมากที่สุด (42.86%) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Choudhary et al., 2024) ที่พบความแตกต่างด้านพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีระหว่างรุ่น และงานวิจัยของ (Ardianti et al., 2024) ที่ระบุปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ วัฒนธรรมนวัตกรรม สภาพแวดล้อมการทำงานแบบร่วมมือ การสนับสนุนจากผู้นำ และทรัพยากรที่เพียงพอ

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตลักษณะตามสถานการณ์ควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการยอมรับนวัตกรรม สอดคล้องกับข้อเสนอของ (Owusu-Agyeman & Owusu-Agyeman 2021) ที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วม แรงจูงใจ และการสื่อสารในการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กร

9. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงเหตุทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญหลายประการ

ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตลักษณะตามสถานการณ์ของบุคลากร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการยอมรับนวัตกรรม โดยควรออกแบบโปรแกรมการพัฒนาที่เน้นการสร้างเจตคติที่ดีและการรับรู้ประโยชน์ของนวัตกรรม นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาบุคลากรแบบเฉพาะกลุ่มตามระดับการยอมรับนวัตกรรม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีระดับการยอมรับต่ำควรได้รับการสนับสนุนอย่างเร่งด่วน การจัดระบบพี่เลี้ยงโดยใช้บุคลากรกลุ่มที่มีการยอมรับนวัตกรรมสูงเป็นต้นแบบก็เป็นแนวทางที่ควรดำเนินการ

ในเชิงนโยบาย มหาวิทยาลัยควรกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนานวัตกรรมที่ชัดเจน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ในระดับหน่วยงานควรมีแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะ พร้อมทั้งระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี ควรเน้นการออกแบบและพัฒนาระบบที่ใช้งานง่าย มีความยืดหยุ่น และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น มีการทดสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ระบบที่พัฒนาควรสามารถบูรณาการและเชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีมาตรฐานการทำงานที่เป็นเอกภาพ

ในด้านสังคม ควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร โดยส่งเสริมค่านิยมและบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่และการเรียนรู้ สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรต่างรุ่นและต่างสายงาน รวมถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การนำข้อเสนอแนะเหล่านี้ไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยยกระดับการยอมรับและใช้นวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและความก้าวหน้าขององค์กรในระยะยาว

REFERENCE

- Alessandro, L. (2022). *How is technology accepted? Fundamental works in user technology acceptance from diffusion of innovations to UTAUT-2*.
<https://doi.org/10.1145/3568834.3568903>
- Ardianti, T., Tukiran, M., & Mariana, D. (2024). Innovative work behavior in higher education: A systematic literature review. *Research and Development Journal of Education (RDJE)*.
<https://doi.org/10.30998/rdje.v10i2.23807>
- Benson, T. (2019). Digital innovation evaluation: User perceptions of innovation readiness, digital confidence, innovation adoption, user experience and behaviour change. *BMJ Health & Care Informatics*, 26(1). <https://doi.org/10.1136/bmjhci-2019-000018>
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). Prentice Hall.

- Choudhary, R., Shaik, Y. A., Yadav, P., A. N. M., & Rashid, B. (2024). Generational differences in technology behavior: A systematic literature review. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(9), 6755. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i9.6755>
- Godoe, P., & Johansen, T. S. (2012). Understanding adoption of new technologies: Technology readiness and technology acceptance as an integrated concept. *Journal of European Psychology Students*, 3(1), 38–52. <https://doi.org/10.5334/jeps.aq>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
- Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2021). *Higher education plan for the production and development of the national workforce, B.E. 2564–2570 (2021–2027)*. Office of the Permanent Secretary, Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation.
- Mutonyi, B. R. (2021). Employees' psychological capital and innovative behavior in higher education. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(2), 198–215. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-02-2020-0024>
- Omar, M. A. H., Al-Adwan, A. S., Yaseen, H. Y., Hmoud, H., Al-Rahmi, W. M., & Alkhalifah, A. (2023). The critical determinants impacting artificial intelligence adoption at the organizational level. *Information Development*. <https://doi.org/10.1177/02666669231166889>
- Owusu-Agyeman, Y. (2021). Transformational leadership and innovation in higher education: A participative process approach. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 694–716. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623919>
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49–60.
- Sengchuen, C. (2023). *Influential factors shaping innovation behavior among ABC Agency personnel*. <https://doi.org/10.62788/0cztaat>

- Shan, Y., Chin, T., & Mutsvene, N. (2023). The varying effects of four components of employee psychological capital on sustainable-business-model innovation in the new normal. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su151511787>
- Srinakharinwirot University Computer Center. (2022). *Master plan for information and communication technology, Srinakharinwirot University, B.E. 2565–2569 (2022–2026)*. Srinakharinwirot University.
- Srinakharinwirot University Division of Human Resources. (2022). *Srinakharinwirot University personnel development plan, B.E. 2565–2569 (2022–2026)*. Srinakharinwirot University.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Talukder, M. (2019). Causal paths to acceptance of technological innovations by individual employees. *Business Process Management Journal*, 25(4), 582–605. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-06-2016-0123>
- Tran, P. T. T., Phan, D. D., Đỗ, P. T., & Phan, P. T. T. (2017). The moderating role of autonomy on the relationship of positive psychological capital and innovation performance. *Ekonomika*. <https://doi.org/10.32508/stdjelm.v6i3.1045>
- V. S., K., T. S., N., S. K., & Y. N. D. (2022). A study on technology causes a gap between human generation. *Journal of Data Mining and Management*, 7(1), 17–27. <https://doi.org/10.46610/jodmm.2022.v07i01.003>
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2021). *Unified theory of acceptance and use of technology*. <https://doi.org/10.1037/t57185-000>
- Webster, A., & Gardner, J. (2019). Aligning technology and institutional readiness: The adoption of innovation. *Technology Analysis & Strategic Management*, 31(10), 1229–1241.
- Wu, X., & Wiebrecht, F. (2024). Environmental antecedents, innovation experience, and officials' innovation willingness: Evidence from China. *Public Management Review*. <https://doi.org/10.1080/14719037.2024.2349118>
- Zhou, E., Li, D., Madden, A., Chen, Y., Ding, Y., Kang, Q., & Su, H. (2019). Modeling adoption behavior for innovation diffusion. In *Proceedings of the International Conference on Innovative Technologies* (pp. 339–349). https://doi.org/10.1007/978-3-030-15742-5_33