An Implementation of the "S6 Creations/ Innovations" Policy for Personnel at Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

Ampha Arpornthip[1] and Ausanee Thamsuwan[2]

[1]M.P.A.(Public Administration), Senior Professional Level
General Administrative Officer,
Department of Obstetrics-Gynaecoloty,
E-mail : aampha@medicine.psu.ac.th

[2] M.A.(Education Administration), Senior Professional level
Personnel Officer,
Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

Abstract

This research aimed to study the decision making process of and understanding about the "S6 Creations/Innovations" policy. Data were collected quantitatively using questionnaires and qualitatively using group discussions. The samples of the study were 632 personnel in the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University. Statistics employed were percentage, mean, standard deviations, t-test and F-test. Results show that the sample groups that finished their task had a high level of understanding about the "S6 Creations/ Innovations" policy, while those who did not finish

their task had an average level of understanding. Regarding the decision making process of the "S6 Creations/Innovations", the research samples agreed at a high level with the three stages of persuasion, decision making and knowledge. Other two stages of Implementation and confirmation were ranked at a moderate level. The "S6 Creations/Innovations" policy was proved to be applicable and achieved objectives in facilitating and accelerating working procedures as it helped reduce costs, time, human resources, and steps taken in completing the job. Problems reported by personnel who did not or complete their tasks are related their over-workloads and problems regarding the program procedure including not knowing how to present their projects and therefore were discouraged to submit project, lacks of cooperation and awareness of importance of the task among people in the department, lacks of supports and encouragements from supervisors, lacks of mentors or consultants, and lacks of understanding and insufficient encouragement of the program.

Keywords: policy S6, creative/innovation, implementation

การนำนโยบาย ส6 สร้างสรรค์/นวัตกรรม ไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อัมพา อาภรณ์ทิพย์[1] และอุษณีย์ ธรรมสุวรรณ[2]
[1]รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา,
E-mail: aampha@medicine.psu.ac.th
[2]ศศ.ม.(บริหารการศึกษา), บุคลากรชำนาญการพิเศษ งานการเจ้าหน้าที่
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปีที่ 19
ฉบับที่ 1
ม.ค.
-
มี.ค.
2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการสร้างสรรค์/นวัตกรรม ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อนโยบาย ส6 และติดตามผลการดำเนินงานตามผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม โดยศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ จำนวน 632 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีผลงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ส6 อยู่ในระดับสูง และกลุ่มที่ไม่มีผลงานมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับสร้างสรรค์/นวัตกรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจในระดับมากจำนวน 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการ

จูงใจ ขั้นตัดสินใจ และขั้นความรู้ ส่วนขั้นตอนที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ ขั้นการนำไปใช้ และขั้นการยืนยัน ด้านประสิทธิผลของการนำนโยบาย ส6 ไปปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก โดยสามารถลดค่าใช้จ่าย ลดเวลา ลดคน และขั้นตอน ทำให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น และเกิดผลที่เป็นรูปธรรม ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ไม่มีผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม คือ มีงานประจำมาก และปัญหาด้านการดำเนินงานตามนโยบาย ส 6 คือ ไม่ทราบวิธีการส่งผลงานและไม่กล้านำเสนอผลงาน บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความร่วมมือและไม่เห็นความสำคัญ ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน ขาดที่ปรึกษา ภาระงานประจำมีมาก และการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง

คำสำคัญ: นโยบาย ส6, สร้างสรรค์/นวัตกรรม, การนำไปปฏิบัติ

บทนำ

ความคิดสร้างสรรค์ หรือความสามารถของมนุษย์ผนวกกับความอุตสาหะในการคิดมักจะได้รับสิ่งใหม่ ๆ ออกมาเสมอ ซึ่งสามารถเรียกสิ่งใหม่ ๆ หรือที่ทำขึ้นมาใหม่นั้นว่า “นวัตกรรม” โดยนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องอาศัย “วิถีคิด” ที่ออกนอกกรอบเดิมพอสมควร คือ จะต้องออกนอก “ร่อง” หรือช่องทางเดิม ๆ ที่เคยชิน หรืออาจเรียกได้ว่าจะต้องพลิกกระบวนทัศน์ (shift paradigm) ที่มีอยู่เดิมเกี่ยวกับการทำงานเสียใหม่ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งสำหรับการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงาน แต่ลำพังเพียงแค่การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์หรือวิถีคิดก็ไม่ได้หมายความว่า นวัตกรรมการปฏิบัติจะเกิดขึ้นได้เองโดยปริยาย จำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยและองค์ประกอบอื่น ๆ มาอุดหนุนเกื้อกูลจึงจะประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะ 3 องค์ประกอบหลักที่ถือว่าจำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ เช่น เวลา เวที และไมตรี (ประพนธ์ ผาสุขยืด, 2547)

ความคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรม ส่วนหนึ่งเป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมา แต่อีกส่วนหนึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้จากการสั่งสมการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นก็ย่อมที่จะได้เปรียบ เพราะจะทำให้เกิดแนวคิดที่หลากหลายและมีแนวทางที่แปลกใหม่ นอกจากนี้แล้วความคิดสร้างสรรค์ยังเหมาะอย่างยิ่งกับโลกในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาใด ๆ จึงต้องเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการคิดก็ถือเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนประการหนึ่ง เพราะความสามารถในการคิดสร้างสรรค์จะนำไปสู่การพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างไม่รู้จบ (วิชาการดอทคอม, 2551)

ความคิดสร้างสรรค์จะพัฒนาได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อม ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และที่สำคัญผู้ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความคิดสร้างสรรค์ได้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี ความคิดสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

จะนิยามหรืออธิบายให้เด็ดขาดไม่ได้ เพราะมีคุณลักษณะที่หลากหลาย มีทั้งแนวลึก แนวกว้าง และเฉพาะทาง เมื่อนำมาผนวกกับนวัตกรรม คือ การกระทำต่างๆ ที่นำเอาทรัพยากรต่างๆ มาทำให้เกิดขีดความสามารถใหม่ๆ ในทางที่ดี จนกลายเป็นการกระทำใหม่ๆ หรือผลงานใหม่ๆ เช่น กระบวนการในการพัฒนาต่างๆ โดยการเสนอหรือการนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ ความคิดใหม่ วิธีการใหม่ เครื่องมือใหม่ การนำความคิดใหม่มาใช้ได้อย่างประสบความสำเร็จ หรือการเปลี่ยนแปลงซึ่งก่อให้เกิดมิติใหม่ด้านสมรรถนะ (วรภัทร์ ภู่เจริญ, 2550)

ในปี พ.ศ.2548 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้มีการประกาศนโยบายให้มีการพัฒนาคุณภาพจาก 5ส เป็น 7ส และ 1 ใน 7ส ก็คือ ส6 สร้างสรรค์/นวัตกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดคน ลดค่าใช้จ่าย ลดขั้นตอน ลดเวลา หรือหาวิธีการดำเนินงานที่เพิ่มคุณค่าและมีการกำหนดตัวชี้วัดของ ส6 คือ จำนวนนวัตกรรม ซึ่งนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2548-2551 มีผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการไปแล้วจำนวน 156 เรื่อง แต่ยังไม่ได้มีการติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องเพียงใด นอกจากนี้ ยังมีหน่วยงานอีกจำนวนมากที่ยังมิได้ดำเนินการในเรื่องสร้างสรรค์/นวัตกรรม คณะผู้วิจัยซึ่งเป็นกรรมการ ส6 ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม และการนำนโยบาย ส6 ไปสู่การปฏิบัติ และติดตามว่าหน่วยงานที่มีผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมยังมีการดำเนินกิจกรรมและมีความต่อเนื่องในผลงานที่นำเสนอหรือไม่ ส่วนหน่วยงานที่ยังไม่ได้ริเริ่มเป็นเพราะ เหตุใด เพื่อจะได้หากลยุทธ์ส่งเสริมสนับสนุนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมของหน่วยงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจที่มีต่อนโยบาย ส6 สร้างสรรค์/นวัตกรรมของหน่วยงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์

3. เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมของหน่วยงานในคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการ

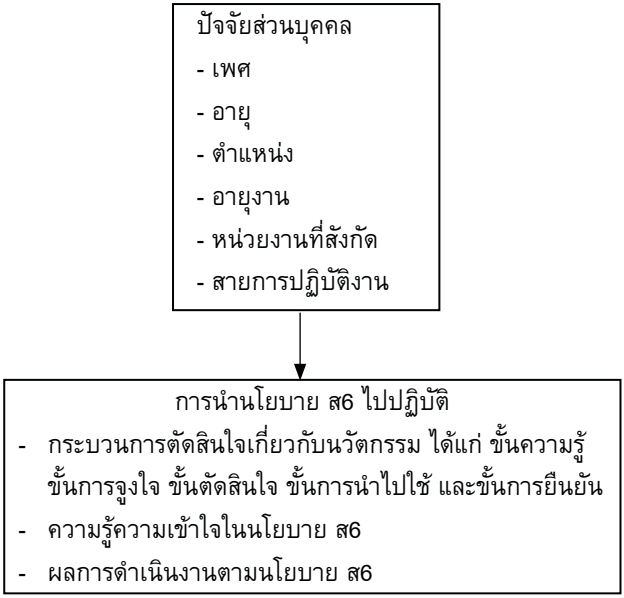
กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมมีกระบวนการตัดสินใจ 5 ขั้นตอน และความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรม ตลอดจนการนำนโยบายไปปฏิบัติ การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษากระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมใน 5 ขั้นตอนตามแนวคิดของโรเจอร์ (Roger, 1995) และศึกษาถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวนโยบาย ส 6 สร้างสรรค์/นวัตกรรม ตลอดจนติดตามผลการนำนโยบาย ส 6 ไปปฏิบัติ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหรือวางแผนดำเนินการกระตุ้นหรือจูงใจหน่วยงานต่างๆ ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้มีผลงานในเรื่องสร้างสรรค์/นวัตกรรมเพิ่มขึ้น โดยทำการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป้าหมาย คือ ข้าราชการ สาย ข สาย ค ลูกจ้าง ประจำ และลูกจ้างเงินรายได้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2552 จำนวน 3,914 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1976) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน แต่ได้เพิ่มจำนวนเป็น 632 คน เพื่อกระจายการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

และเชิงคุณภาพ และครอบคลุมทุกหน่วยงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ จำนวน 156 คน โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากเจ้าของผลงานและทีม และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณจำนวน 476 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแทนจากหน่วยงานที่มีผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมจำนวน 224 คน และตัวแทนจากหน่วยงานที่ยังไม่มีผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม จำนวน 252 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพคือ การจัดสนทนากลุ่ม และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณคือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม และชุดที่ 2 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามมีดังนี้

3.1 การหาความเที่ยงเชิงเนื้อหา นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความครอบคลุมของเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

3.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดสอบกับประชากรของคณะอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีลักษณะหรือคุณสมบัติที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำศึกษาจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้วัดความรู้ความเข้าใจตามวิธีวัดของ KR-20 ส่วนแบบวัดกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม ประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพการดำเนินงาน ส6 ใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามชุดที่ 1 ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ส6 กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม และประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.773 0.726 และ 0.908 ตามลำดับ และแบบสอบถามชุดที่ 2 ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ส 6 และสภาพการดำเนินงาน ส 6 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.767 และ 0.813 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการจัดเสวนากลุ่มจะนำมาทบทวน จัดระเบียบ เรียบเรียง และบรรยาย ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้แก่ ค่าสถิติที ค่าสถิติเอฟ

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้หลักอันตรภาคชั้น ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความรู้ความเข้าใจ ได้แก่

0.00 - 0.33 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจน้อย

0.34 - 0.66 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจปานกลาง

0.67 - 1.00 หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจมาก

เกณฑ์การแปลความหมายของกระบวน การตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม ประสิทธิผลของการนำนโยบาย ส6 ไปปฏิบัติ และสภาพการดำเนินงาน ส6 ได้แก่

1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างมีการตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 448 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.1 ของแบบสอบถามทั้งหมด แยกเป็นแบบสอบถามของกลุ่มที่มีผลงานจำนวน 205 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.5 ของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงาน และแบบสอบถามของกลุ่มที่ไม่มีผลงาน จำนวน 243 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.4 ของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ส6 พบว่า กลุ่มที่มีผลงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ส6 อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 35.7 ส่วนกลุ่มที่ไม่มีผลงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 37.5

1.2 กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย ส6 (สร้างสรรค์/นวัตกรรม) พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.34) และเห็นด้วยในระดับมากจำนวน 3 ขั้นตอน คือ ขั้นการจูงใจ

($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.58) ขั้นตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.38) และขั้นความรู้ ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.44) ส่วนขั้นตอนที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง คือ ขั้นการนำไปใช้ ($\bar{X}$ = 3.31 S.D. = 0.68) และขั้นการยืนยัน ($\bar{X}$ = 3.33 S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละขั้นตอนสรุปได้ ดังนี้

รายข้อขั้นความรู้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ การแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมกับบุคคลอื่น และที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการสร้างสรรค์/นวัตกรรม

รายข้อขั้นการจูงใจที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ นโยบาย ส6 มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน และที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องจนสามารถพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรมที่เหมาะสมกับงาน

รายข้อขั้นการตัดสินใจที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ นโยบาย ส6 สามารถลดคน/งาน/วัสดุ/งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย/ขั้นตอน/วิธีการ และที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ผลที่ได้รับจากงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมเหมาะสมกับตนเองและหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

รายข้อขั้นการนำไปใช้ที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ รู้วิธีแก้ไขเมื่อนำนวัตกรรมไปใช้แล้วประสบกับปัญหา และที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งในหน่วยงานที่เกิดจากการนำนโยบาย ส 6 ไปปฏิบัติเป็นอย่างดี

รายข้อขั้นการยืนยันที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ผลสำเร็จที่เกิดจากนโยบาย ส 6 จูงใจให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมต่อไป และที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ พร้อมให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับสร้างสรรค์/นวัตกรรมแก่ผู้อื่น

1.3 ประสิทธิผลของการนำนโยบาย ส6 ไปปฏิบัติ พบว่า การนำนโยบาย ส 6 ไปปฏิบัติในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.48, S.D.=0.61) โดยรายข้อที่เห็นว่ามีประสิทธิผลมากที่สุดคือ นโยบาย ส6 สามารถลดเวลาการทำงานได้ดี ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 0.72) และที่เห็นว่ามีประสิทธิผลน้อยที่สุดคือ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม ($\bar{X}$ = 3.26, S.D. = 0.84)

1.4 สถานภาพการดำเนินงานตามนโยบาย ส 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผลงานเห็นว่า ในภาพรวมมีการดำเนินงานตามนโยบาย ส 6 ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.83, S.D. = 0.50) โดยรายข้อที่เห็นว่ามีการดำเนินงานมากที่สุดคือ บุคลากรในหน่วยงานมีความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานตามนโยบาย ส 6 ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}$ = 3.11, S.D. = 0.74) และที่เห็นว่ามีการดำเนินงานน้อยที่สุดคือ มีโอกาสเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับนโยบาย ส6 ($\bar{X}$ = 2.53, S.D. = 0.72)

1.5 ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่มีผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมมากที่สุดคือ มีงานประจำมากจนไม่มีเวลาดำเนินงานตามนโยบาย ส6 และที่มีปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุดคือ ความเห็นที่ว่า นโยบาย ส6 ไม่มีความจำเป็นหรือไม่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.6 ประเภทของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย ส 6 ที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีผลงานมีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ความเข้าใจที่สูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีผลงาน

1.7 ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อขั้นการจูงใจ ขั้นการนำไปใช้ และขั้นการยืนยันที่แตกต่างกันโดยกลุ่มที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นสูงกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน

1.8 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อขั้นการตัดสินใจที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่สูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

1.9 อายุการทำงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อขั้นการนำไปใช้ที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่อายุการทำงานอื่นทุกกลุ่ม

1.10 สายการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อขั้นการนำไปใช้ที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอื่นทุกกลุ่ม

2. สรุปผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

2.1 จุดเริ่มต้นที่เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้ตัดสินใจสร้างผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม พบว่า ปัจจัยหลักที่เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้ตัดสินใจสร้างผลงานส่วนใหญ่เกิดจากประสบการณ์การทำงานและปัญหาที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ต้องการลดขั้นตอนการทำงานที่สลับซับซ้อนลง ต้องการลดค่าใช้จ่าย ต้องการประหยัดงบประมาณโดยผลิตเครื่องมือหรืออุปกรณ์ขึ้นใช้เองทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศที่มีราคาค่อนข้างสูง เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อนำของเหลือใช้กลับมาปรับใช้ใหม่ เห็นตัวอย่างจากหน่วยงานอื่นแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในงานของตน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยรองที่เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้ตัดสินใจสร้างผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชากระตุ้น/ผลักดันให้ทำ เกิดจากการตกลงร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน ต้องการพัฒนาเหมือนหน่วยงานอื่น บุคลากรในหน่วยงานได้ปรึกษาหารือกันและช่วยกันผลักดัน

2.2 กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม ผลจากการเสวนากลุ่มพบว่า

1) ขั้นความรู้ พบว่า มีการแสวงหาความรู้มีหลากหลายวิธี ได้แก่ ดูงานจากหน่วยงานอื่นแล้วนำมาประยุกต์ใช้ ศึกษารูปแบบจากเวที ส6 เข้ารับการอบรม พบปัญหาจากการทำงานแล้วทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา ปรึกษาและขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้และมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับสร้างสรรค์/นวัตกรรมและนโยบาย ส6 ได้แก่ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น ดูงานจากหน่วยงานอื่น การจัดอบรมความรู้ ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้และความคิดสร้างสรรค์ถ่ายทอดสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา คณะกรรมการ ส 6 จัดเวทีเพื่อให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน

2) ขั้นการจูงใจ พบว่า ผู้บังคับ บัญชาเป็นผู้ริเริ่มหรือกระตุ้นและสนับสนุนในการสร้างผลงาน หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะอย่างเต็มที่ พบเห็นประโยชน์ของผลงาน

สร้างสรรค์/นวัตกรรมจากหน่วยงานอื่นจึงเกิดความต้องการที่จะสร้างผลงานเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน ความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมสร้างผลงานให้บรรลุผล เกิดจากการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ของคณะกรรมการ ส 6

3) ขั้นการตัดสินใจ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันตัดสินใจในงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมตามนโยบาย ส6 เพราะเห็นว่ามีประโยชน์ต่อหน่วยงาน พบเห็นผลงานของหน่วยงานอื่น การสร้างผลงานมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ทดลองใช้แล้วเห็นว่ามีประโยชน์และช่วยแก้ปัญหาให้กับหน่วยงานได้จริง ความรู้และแรงจูงใจมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจยอมรับนโยบาย ส6

4) ขั้นการนำไปใช้ พบว่า นำไปใช้ตามหลักการของเดมมิ่ง (PDCA) มีการกำหนดวิธีการแก้ไขเมื่อนำนวัตกรรมไปใช้แล้วประสบกับปัญหา เมื่อมีการประกาศให้นำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ และประสบกับปัญหาความขัดแย้งในกลุ่มงานจะมีการปรึกษาหาทางแก้ไขกันภายในหน่วยงาน

5) ขั้นการยืนยัน พบว่า หลายหน่วยงานยังคงดำเนินการด้านงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลสำเร็จที่เกิดจากผลงานจูงใจให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมต่อไป ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสร้างสรรค์/นวัตกรรม ตั้งใจสร้างผลงานใหม่ๆ เพิ่มขึ้น และจะนำนโยบาย ส6 ไปปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมของหน่วยงาน

2.3 ประสิทธิผลที่ได้รับจากการนำนโยบาย ส 6 ไปปฏิบัติ พบว่า สามารถลดค่าใช้จ่ายลง ลดเวลา ลดคน และขั้นตอน ตลอดจนทำให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้นและเกิดผลที่เป็นรูปธรรม

2.4 ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบาย ส 6 มีดังนี้ ไม่ได้ส่งผลงานเพราะไม่รู้จักวิธีนำเสนอและไม่กล้านำเสนอ บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความร่วมมือและไม่เห็นความสำคัญ ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนหรือไม่ให้กำลังใจ ขาดผู้แนะนำและที่ปรึกษา ภาระงานประจำมีมากไม่สามารถดำเนินงานตามนโยบาย ส 6 ได้เต็มที่ และการประชาสัมพันธ์/กระตุ้นยังไม่ทั่วถึง

2.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบาย ส6 มีดังนี้ จัดให้มีการดูงานระหว่างหน่วยงานภายในคณะ มีการติดตามผลการดำเนินงาน ให้การสนับสนุนงบประมาณ เวลาและวัสดุ จัดให้มีคณะที่ปรึกษา/ศูนย์ประสานงาน แยกประเภทผลงานในการนำเสนอ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

การอภิปรายผล

1. ด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อนโยบาย ส 6 สร้างสรรค์/นวัตกรรม พบว่า ประเภทของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย ส6 ที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีผลงานมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับสูง และกลุ่มที่ไม่มีผลงานมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ความรู้ความเข้าใจมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม เนื่องจากเมื่อมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบาย ส6 ด้านการสร้างสรรค์/นวัตกรรม ทำให้ทราบถึงประโยชน์ หลักการและวิธีการที่จะได้มาซึ่งผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม ส่งผลให้เกิดความตื่นตัวและสนใจต่อการสร้างผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมให้บรรลุผล และเมื่อได้ทดลองนวัตกรรมนั้นแล้ว ก็พร้อมที่จะตัดสินใจว่ายอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม สอดคล้องกับ Roger (1995) ที่ได้รวบรวมงานวิจัยการแพร่กระจายและการยอมรับนวัตกรรม 3,085 เรื่อง พบว่า ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมสูงถึงร้อยละ 76 ของงานวิจัยที่ใช้ตัวแปรนี้ ฉะนั้น การที่บุคลากรมีระดับความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีการตัดสินใจด้านนวัตกรรมที่แตกต่างกันด้วย

2. กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย ส 6 สร้างสรรค์/นวัตกรรม ประกอบ ด้วย ขั้นความรู้ ขั้นการจูงใจ ขั้นการตัดสินใจ ขั้นการนำไปใช้ และขั้นการยืนยัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลของแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

2.1 ขั้นความรู้ จากผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับขั้นความรู้ในระดับมาก และรายข้อด้านความรู้ที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการสร้างสรรค์/นวัตกรรม ส่วนผล

การศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า มีการแสวงหาความรู้ที่หลากหลายวิธี และผลการศึกษาทั้งสองแบบมีความเห็นที่สอดคล้องกันในด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างสรรค์/นวัตกรรม คือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น แสดงให้เห็นว่า ความรู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งอาจเป็นเพราะว่า การสร้างผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมให้สัมฤทธิ์ผลนั้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างสรรค์/นวัตกรรมและกลยุทธ์การปฏิบัติ ดังนั้น จึงต้องมีการศึกษาหาข้อมูลหรือความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้อย่างถ่องแท้ ขั้นความรู้จึงเป็นขั้นเริ่มต้นของการศึกษาหาข้อมูลเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างสรรค์/นวัตกรรม โดยบุคคลสามารถศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้หลายแนวทาง และแนวทางหนึ่งที่สำคัญคือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับสร้างสรรค์/นวัตกรรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ความคิดที่หลากหลายและเกิดแนว ความคิดใหม่ ๆ อันนำไปสู่การสร้างผลงานสร้างสรรค์นวัตกรรมในที่สุด ส่วนอีกแนวทางหนึ่งคือ การจัดอบรมเกี่ยวกับการสร้างสรรค์/นวัตกรรม ซึ่งการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุดเกี่ยวกับการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการสร้างสรรค์/นวัตกรรมนั้น อาจเป็นเพราะว่า คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ยังไม่เคยจัดอบรมเกี่ยวกับการสร้างสรรค์/นวัตกรรม มีเพียงแต่การประชาสัมพันธ์นโยบาย ส6 ให้บุคลากรได้รับทราบ และมีการจัดเวทีนำเสนอผลงาน ส6 ปีละ 4 ครั้งเท่านั้น นอกจากการแสวงหาความรู้ใน 2 แนวทางดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังสามารถแสวงหาความรู้เกี่ยวกับสร้างสรรค์/นวัตกรรมได้อีกหลายแนวทาง ดังผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์มีการแสวงหาความรู้หลากหลายวิธี ได้แก่ แสวงหาความรู้จากประสบการณ์ในงานผนวกกับความรู้ที่มีอยู่เดิม ไปดูงานจากหน่วยงานอื่นภายในคณะแพทยศาสตร์แล้วนำมาประยุกต์ใช้ ศึกษารูปแบบจากเวที ส6 ประยุกต์จากงานที่ทำอยู่และนำมาพัฒนาต่อ รับฟังต่อจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ เข้ารับการอบรมแล้วนำความรู้ที่ได้มาทดลองทำ ปรึกษาและขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ที่มีความรู้และมี

ความคิดสร้างสรรค์

2.2 ขั้นการจูงใจ กลุ่มตัวอย่างทั้ง ของการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า นโยบาย ส 6 สร้างสรรค์/นวัตกรรมมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับคงชิต ชินสิญจน์ (2543) ที่พบว่า กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมของผู้ประกอบธุรกิจขายตรงในขั้นตอนการจูงใจ คือ ผู้จำหน่ายรู้ถึงประโยชน์และโทษของนวัตกรรมโดยได้รับข่าวสารข้อมูล จนเป็นเหตุจูงใจให้ชอบหรือไม่ชอบในธุรกิจนั้น อาจเป็นเพราะว่า เมื่อบุคคลได้ทราบข้อมูลข่าวสารและมีความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนความรู้หรือจากการจัดอบรม ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในประโยชน์ของการสร้างสรรค์/นวัตกรรม อันเป็นเหตุจูงใจให้ตัดสินใจในการสร้างผลงานในที่สุด ดังผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า วิธีการได้มาซึ่งผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ คือการรับฟังต่อจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ เข้ารับการอบรมแล้วนำความรู้ที่ได้มาทดลองทำ และพบเห็นประโยชน์ของผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมจากหน่วยงานอื่น จึงเกิดความต้องการที่จะพัฒนาหรือสร้างผลงานเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน ส่วนขั้นการจูงใจที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องจนสามารถพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์/นวัตกรรมที่เหมาะสมกับงาน อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ไม่ทราบถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารและไม่สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารได้ด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การต้องสร้างสภาพแวดล้อมขององค์การที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่ง Dundon (2002) กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลต่อการสร้างนวัตกรรมคือ สภาพแวดล้อมขององค์การที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยจัดหาข้อมูลสารสนเทศ สร้างความร่วมมือในบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ และสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับนวัตกรรม รวมทั้งการชี้แจงให้เข้าใจถึงประโยชน์ของนวัตกรรม การให้รางวัลที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างผลงาน

2.3 ขั้นการตัดสินใจที่กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาเชิงปริมาณเห็นด้วย

มากที่สุดคือ นโยบาย ส 6 สามารถลดคน/งาน/วัสดุ/งบ ประมาณ/ค่าใช้จ่าย/ขั้นตอน/วิธีการ ส่วนผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า นอกจากจะเห็นว่ามีประโยชน์ต่อหน่วยงาน พบเห็นผลงานของหน่วยงานอื่น ยังช่วยแก้ปัญหาให้กับหน่วยงานได้จริง ซึ่งความรู้และแรงจูงใจมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจยอมรับนโยบาย ส6 อาจเป็นเพราะว่าขั้นการตัดสินใจเป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัยข้อมูลจากขั้นความรู้และขั้นการจูงใจ ถ้าบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น มีความรู้สึกชอบและเห็นประโยชน์ เมื่อมีการทดลองใช้และประเมินผลแล้วเห็นว่ามีประโยชน์และช่วยแก้ปัญหาให้กับหน่วยงานได้จริง บุคคลนั้นก็จะยอมรับนวัตกรรมนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Roger (1995) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม จะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อนวัตกรรม โดยเฉพาะเมื่อเห็นว่านวัตกรรมนั้นมีประโยชน์เชิงเปรียบเทียบมีความสอดคล้องกับตนเอง มีการทดลองใช้และสามารถสังเกตเห็นผลหรือเห็นคุณค่าของนวัตกรรม ทำให้เกิดการยอมรับและตัดสินใจนำนวัตกรรมไปใช้

2.4 ขั้นการนำไปใช้ ที่กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณเห็นด้วยมากที่สุด คือ รู้วิธีแก้ไขเมื่อนำนวัตกรรมไปใช้แล้วประสบกับปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่พบว่า มีการกำหนดวิธีการแก้ไขเมื่อนำนวัตกรรมไปใช้แล้วประสบกับปัญหาทั้งนี้เนื่องจากขั้นการนำไปใช้เป็นเรื่องการปฏิบัติก่อนที่จะตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมนั้น เมื่อบุคคลนั้นได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับสร้างสรรค์/นวัตกรรม ทำให้ทราบถึงวิธีและหลักการ และเมื่อนำไปใช้แล้ว สามารถแก้ปัญหานั้นได้ เหตุผลอีกประการหนึ่งคือ ขั้นการนำไปใช้นั้นได้ดำเนินการตามหลักการของเดมมิ่ง (PDCA) คือ วางแผนการนำไปใช้ ทดลองใช้ ติดตามประเมินผล และทำการปรับปรุง มีการกำหนดวิธีการแก้ไขเมื่อนำนวัตกรรมไปใช้แล้วประสบกับปัญหา ในกรณีที่เกิดปัญหาก็สามารถแก้ไขได้ด้วยการปรึกษาหารือกันภายในหน่วยงานและสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับนโยบาย ส6 ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุดคือสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งในหน่วยงานที่เกิดจากการนำนโยบาย ส6 ไปปฏิบัติ อาจเป็นเพราะว่า แต่ละบุคคลอาจมีทัศนคติที่

แตกต่างกัน หรือมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างหรือไม่ยอมรับนโยบาย ส6 ทั้งนี้เนื่องจากการมีทัศนคติที่ดีและมีความรู้ความเข้าใจ มีผลต่อการยอมรับและการนำไปใช้ เมื่อเกิดการยอมรับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งนี้จึงต้องแก้ไขด้วยการพูดคุยปรึกษากัน เปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับนโยบาย ส 6 สอดคล้องกับวิชัย รูปขำดี (2541) ที่ได้กล่าวว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องเผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ เกิดความเข้าใจ ยอมรับและให้ความร่วมมือ เพื่อให้นโยบายได้รับการสนับสนุนด้วยดี

2.5 ขั้นการยืนยัน พบว่า ผลการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีความสอดคล้อง โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเห็นด้วยมากที่สุดคือ ผลสำเร็จที่เกิดจากนโยบาย ส 6 จูงใจให้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมต่อไป อาจเป็นเพราะว่า หลังจากที่ได้ทดลองนำไปใช้แล้วเห็นประโยชน์หรือผลดีที่ได้รับจากงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม จึงทำให้เกิดการยอมรับและนำไปพัฒนาหรือสร้างผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมเพิ่มขึ้นต่อไป ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่ พบว่าประสิทธิผลที่ได้รับจากการนำนโยบาย ส 6 ไปปฏิบัติคือ สามารถลดค่าใช้จ่าย ลดเวลา ลดคน และขั้นตอน ตลอดจนทำให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น และเกิดผลที่เป็นรูปธรรม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดการยอมรับและนำไปสู่ขั้นการยืนยัน เพื่อทำการพัฒนาหรือสร้างผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมเพิ่มขึ้นต่อไป และสอดคล้องกับวิมลรัตน์ สุวรรณชื่น (2548) ที่พบว่าปัจจัยด้านนวัตกรรมได้แก่ ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ ความสามารถในการนำไปทดลองใช้ และความสามารถที่สังเกตได้ มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม

3. ปัญหาเกี่ยวกับนโยบาย ส6 ที่กลุ่มตัวอย่างประสบมากที่สุด 2 อันดับแรก คือ ขาดแรงจูงใจและสิ่งกระตุ้นให้สร้างผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม และไม่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการสร้างสรรค์/นวัตกรรม ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้นอาจเนื่องจากการขาดความร่วมมือร่วมใจ

กันของบุคลากรในหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของนพดล เหลืองภิรมย์ (2550) ที่พบว่า การจัดการนวัตกรรมไม่ควรที่จะพิจารณานวัตกรรมในลักษณะปรากฏการณ์แยกส่วนที่เกิดจากปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่ควรที่จะพิจารณานวัตกรรมในลักษณะที่เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้แล้วปัญหาอาจเกิดจากผู้บังคับบัญชาไม่กระตุ้นหรือไม่สนับสนุนให้สร้างผลงาน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องเป็นผู้นำที่ดีและให้ความสำคัญต่อนโยบาย ส6 ควรแสดงออกถึงการสนับสนุนอย่างชัดเจนไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือการกระทำให้บุคลากรได้รับรู้ นอกจากนี้แล้วผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ริเริ่มส่งเสริมและชักจูงให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรม และสร้างความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาความคิดหรือมีความคิดที่หลากหลายอันนำไปสู่การสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ในบางกรณีผู้บังคับบัญชาอาจจะต้องสนับสนุนโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจ ส่วนปัญหาที่ไม่ได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการสร้างสรรค์/นวัตกรรมนั้น พบว่าเกิดจากการที่คณะแพทยศาสตร์ ยังไม่เคยมีการจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับสร้างสรรค์/นวัตกรรม มีเพียงแต่จัดงานมหกรรมคุณภาพประจำปี เพื่อนำเสนอผลงานปีละ 1 ครั้งเท่านั้น ซึ่ง นพดล เหลืองภิรมย์ (2550) กล่าวว่า แนวคิดการจัดการนวัตกรรมแนวทางหนึ่งคือ แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการความรู้ มีผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับ Calantone, Cavusgil and Zhao (2002) องค์การสมัยใหม่นั้นจำเป็นต้องมีการมุ่งด้านการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ซึ่งองค์ประกอบการมุ่งด้านการเรียนรู้ศักยภาพทางนวัตกรรม 4 ด้าน คือ การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเปิดโลกทัศน์ให้กว้าง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ มีการใช้ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ มีผลต่อการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น จึงควรนำปัญหาและผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ไปพัฒนาต่อโดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมและรณรงค์เกี่ยวกับนโยบาย ส 6 ต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. คณะแพทยศาสตร์ ควรจัดทำโครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์และฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ส 6 อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างสรรค์/นวัตกรรม และมีพฤติกรรมการสื่อสารเพิ่มมากขึ้น เช่น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การศึกษาดูงาน เป็นต้น

3. ผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจในการสร้างผลงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน

4. กำหนดรูปแบบและวิธีการยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรหรือหน่วยงานที่มีการสร้างผลงานและนำไปใช้จนเกิดเป็นรูปธรรมที่เห็นได้ชัด เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจให้มีการสร้างผลงานเพิ่มขึ้น

5. จัดตั้งคณะที่ปรึกษา/พี่เลี้ยง เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ หรือติดตามดูแลหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การสร้างผลงานบรรลุผล

6. จัดภาระงานหรือเกลี่ยภาระงานใหม่สำหรับผู้ที่มีภาระงานมาก และกำหนดให้นโยบาย ส 6 ให้เป็นส่วนหนึ่งของภาระงานประจำ และอาจกำหนดช่วงเวลาและกำหนดให้บุคลากรที่มีช่วงเวลาว่างสลับสับเปลี่ยนกันมาช่วยกันผลักดันและสร้างผลงาน

7. มีการติดตามและประเมินผลงานสร้างสรรค์/นวัตกรรม เพื่อจะได้ทราบถึงประสิทธิผลและปัญหาอุปสรรคต่อการนำนโยบาย ส6 ไปปฏิบัติตลอดจนทราบถึงข้อมูลย้อนกลับเรื่องข้อดี-ข้อควรปรับปรุง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงนโยบาย ส 6 ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คงชิต ชินสิญจน์. (2543). **การศึกษากระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมของผู้ประกอบธุรกิจขายตรง: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้จำหน่ายบริษัท แอมเวย์ (ประเทศไทย)**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Kongchit Shinnasin. (2000). **A Study of Innovation Decision Process of Direct Sell Distributor : A Case Study of Amway Distributor in Thailand.** Thesis submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Education (Educational Technology) Kasetsart University. (in Thai).

นพดล เหลืองภิรมย์. (2550). **การจัดการนวัตกรรม: การพัฒนาตัวแบบความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Nophadon Luangpirom. (2007). **Innovation Management**: **The Development of The Innovative Capability Model of The Researchers.** A Dissertation in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy (Public Administration) Ramkhamhaeng University. (in Thai).

ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2547). นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.**เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ เรื่องการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.**กรุงเทพฯ: โรงแรมหลุยส์แทเวิร์น.

Prapon Phasukyud (2004). Innovative ways of learning for happiness of community. **Documentation of the seminar : The project to build community happy.** Bangkok: Louis Tavern Hotel.

วรภัทร์ ภู่เจริญ. (2550). **การบริหารนวัตกรรมอย่างยั่งยืน และพอเพียง**. กรุงเทพฯ: สามลดา.

Voraphat Phuchareon. (2007). **Sustainable and self-sufficient management of innovation**. Bangkok: Samlada.

วิชาการดอทคอม. (2551). **ความคิดสร้างสรรค์พรสวรรค์ที่พัฒนาได้** สืบค้นเมื่อ 2 กันยายน 2551, สืบค้นจาก http://www.vchankarn.com/include/vcafe/showkratoo.php?Cic=92&Pid=12338.

Vchakarn dot com. (2008). **Development of creative talent**. Retrieved 2 September 2008, from http://www.vchankarn.com/include/vcafe/showkratoo.php?Cic=92&Pid=12338. (in Thai).

วิชัย รูปขำดี. (2541). **การประเมินผลกองทุนพัฒนาชนบทภายใต้โครงการสินเชื่อเพื่อการพัฒนาชนบท ธนาคารออมสิน.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทยในพระบรม ราชูปถัมภ์ และสมาคมพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Vichai Roopkhamdee. (1998). **Evaluation of rural development funds under the rural development bank loan Project of Government Savings Bank.** Bangkok: Foundation for Thailand Rural Reconstruction Movement Under Royal Patronage and Social Development Association of The National Institute of Development Administration. (in Thai).

วิมลรัตน์ สุวรรณชื่น. (2548). **การยอมรับนวัตกรรมระบบประมวลผลข้อมูลการบิน ในการปฏิบัติงานควบคุมจราจรทางอากาศ ของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด**.นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Wimolrat Suwancheun. (2005). **Innovation Acceptance of the Flight Data Processing System for Work at Thai Aviation Radio Company Limited.** Thesis submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for Master of Communication Arts. Nonthaburi : Sukhothai Thammathirat OpenUniversity. (in Thai).

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์ และยุดา รักไท. (2542). **องค์กรฉลาดคิดและสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

Werawut Makasiranon&Yuda Rakthai. (1999). **Corporate creativity**. Bangkok : Expernet. (in Thai).

อารี พันธ์มณี. (2546). **ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ใยไหม.

Aree Phanmanee. (2003). **Trained to think Creative thinking**. (2nd ed). Bangkok: Yaimai.

อนุชา สกุลราช. (2544). **การยอมรับนวัตกรรมของประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการคาร์**พูล.วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Anucha Skoonrach. (2001). The Adoption of Innovation : A Case Study of Car Pool Project. **Thesis submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for Master of Science in Community Development. Faculty of Social Administration. Thammasat University. (in Thai).**

อนุวัฒน์ ทรัพย์พืชผล. (2540). **สุดยอดกลยุทธ์ Product innovations strategy pure & simple**. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล อินเตอร์เนชั่นแนล เอ็นเตอร์ไพร์ส.

Anuwat Sabpuechphol. (1997). **Ultimate strategy, Product innovations strategy pure & simple**. Bangkok : McGraw-Hill International Enterprise. (in Thai).

Calantone, Roger J., Tamer Cavusgil and Yushan Zhao. (2002,September). Learning Orientation, Firm Innovation Capability and Firm Performance. **Industrial Marketing Management** 31(6).

Dundon, E. (2002). **The seeds of innovation**. New York: AMACOM.

Roger, Everett M. (1995). **Diffusion of Innovation.** (4th ed). New York: The Free Press.

Yamane, Taro. (1976). **Applied Sampling**. New York: Academic Press.