แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

นายรัฐพล วงศาโรจน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Performance Motivation of Government Officer that Resulted the Competency to Generate Innovation Case Study: National Innovation Agency (Public Organization)

Mr. Ratthapol Wongsarodge

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration
Department of Public Administration
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
Chulalongkorn University
Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมกรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
โดย	นายรัฐพล วงศาโรจน์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

---------- ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมนทิพย์ จิตสว่าง)

---------- อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

---------- กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา)

---------- กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พิสุทธิ์ บุษบารัตน์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รัฐพล วงศาโรจน์ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมกรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (Performance Motivation of Government Officer that Resulted the Competency to Generate Innovation Case Study: National Innovation Agency (Public Organization)) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ใน สนช. เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ด้านนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของ สนช. โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาสมรรถนะด้านนวัตกรรมของ สนช. พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตลอดจนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรม พบว่ามีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัวจาก 10 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถทางนวัตกรรมของ สนช. สำหรับข้อเสนอแนะควรได้รับการประกาศโดยสำนักงานการยกย่องพร้อมทั้งเพิ่มค่าตอบแทนและควรพัฒนากระบวนการคัดเลือกและกลั่นกรองรวมถึงกรองแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวยสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ลายมือชื่อนิสิต .....
ปีการศึกษา 2565 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

6382047324 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION
KEYWORD: Motivation / Competency

Ratthapol Wongsarodge : Performance Motivation of Government Officer that Resulted the Competency to Generate Innovation Case Study: National Innovation Agency (Public Organization). Advisor: Assoc. Prof. PRAKORN SIRIPRAKOB, Ph.D.

This research aims to study the opinions of officers in NIA about the motivation for work and the competency to create innovation. Also, aims to analyze performance motivation of government officers resulting in innovation creativity. The study found that work motivation for NIA found that overall was at a high level. And a study of innovation competency of NIA found that overall was at a high level. As well as factors of motivation to work There is a relationship to competency in creating innovation. It was found that there were only 2 independent variables out of 10 variables that affected the innovation capability of NIA. For the suggestion, they should be announced by the office of commendation as well as increasing remuneration and a process for selection and screening should be developed also filter out new ideas whose favorable working conditions can increase the capacity for innovation.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Field of Study: Public Administration Student's Signature .....
Academic Year: 2022 Advisor's Signature .....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะจนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตลอดจนขอขอบคุณ รศ. ดร. สุมนทิพย์ จิตสว่าง รศ. ดร. ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา และ ผศ. ดร. พงศ์พิสุทธิ์ บุษบารัตน์ ที่ให้คำแนะนำเพิ่มเติม ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ครบถ้วนและสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่ได้เสียสละเวลาในการทำแบบสอบถาม ให้ข้อมูล และช่วยเหลือในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ ๆ และเพื่อน ๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 54 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะ นรัฐ คุณะวัฒนากรณ์ (พี่ป๊อป) ศิริณา กาญจนศิริรัตน์ (พี่บี) พวงรัตน์ สินศิริ (พี่หมิว) ธรรณชนก สังข์ชัย (พี่วิ) และ เจษฎากร อรภักดี (เจมส์) ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจ ตลอดระยะเวลาสูตรฯ

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบคุณบิดา มารดา ที่เป็นผู้สนับสนุนและให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษา ซึ่งเป็นทั้งพลังใจและพลังกายให้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รัฐพล วงศาโรจน์

สารบัญ

หน้า

.....ค

บทคัดย่อภาษาไทย.....ค

.....ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ง

กิตติกรรมประกาศ.....จ

สารบัญ.....ฉ

สารบัญตาราง.....ญ

สารบัญรูปภาพ.....ฑ

บทที่ 1.....15

บทนำ.....15

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....15

1.2 คำถามการวิจัย.....18

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....19

1.4 ขอบเขตการวิจัย.....19

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา.....19

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร.....19

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร.....20

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่.....20

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา.....21

1.5 สมมติฐานการวิจัย.....21

1.6 ประโยชน์ที่ใช้ในการวิจัย.....22

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.7 นิยามศัพท์.....23
บทที่ 2.....26
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....26
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....27
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....29
2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ.....29
2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ.....30
2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ.....30
2.2.4 ประโยชน์ของแรงจูงใจ.....32
2.2.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจ.....33
2.2.6 กระบวนการจูงใจ.....33
2.2.7 รูปแบบการสร้างแรงจูงใจ.....35
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม.....36
2.3.1 ความหมายของนวัตกรรม.....36
2.3.2 ความสำคัญของนวัตกรรม.....37
2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม.....38
2.3.4 ประเภทของนวัตกรรม.....39
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....40
2.4.1 ความหมายของสมรรถนะ.....40
2.4.2 ความหมายสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....41
2.4.3 องค์ประกอบของสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....41
2.4.4 ความสำคัญของสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม.....43
2.5 บริบทข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน).....44
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....49

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย....55
บทที่ 3....56
วิธีการดำเนินการวิจัย....56
3.1 วิธีการดำเนินการวิจัย....56
3.2 การกำหนดกลุ่มประชากร....57
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....58
3.4 การใช้สถิติวิเคราะห์ผลที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล....60
3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)....60
3.4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)....60
3.4.3 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)....61
3.4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)....61
บทที่ 4....63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....63
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม....64
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)....67
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)....74
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน....78
4.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ....97
บทที่ 5....100
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ....100
5.1 สรุปผล....100
5.1.1 จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)....100

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

5.2 อภิปรายผล 107

5.3 ข้อเสนอแนะ 112

ภาคผนวก ก 114

บรรณานุกรม 2

ประวัติผู้เขียน 5

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1: ตารางการดำเนินกิจกรรมและขอบเขตระยะเวลา 21

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....64

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....64

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา 64

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....65

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน).....65

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด 66

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงาน นวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในภาพรวม.....67

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงาน นวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....68

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงาน นวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....69

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงาน นวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 69

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงาน นวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ.....70

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงาน นวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 71

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงาน นวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยค้ำจุนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 71

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน 72

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหารงาน.....72

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยค้ำจุนในด้านการปกครองและบังคับบัญชา 73

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยค้ำจุนในด้านสภาพการทำงาน.....74

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในภาพรวม 74

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ 75

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในด้านนวัตกรรมกระบวนการ.....76

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ.....77

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามเพศ.....78

ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามอายุ.....79

ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา 80

ตารางที่ 26 ผลต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD).....81

ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....82

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 28 ผลต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบันที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) 82

ตารางที่ 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 83

ตารางที่ 30 ผลต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) 84

ตารางที่ 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด 85

ตารางที่ 32 ผลต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) 86

ตารางที่ 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามเพศ 87

ตารางที่ 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามอายุ 88

ตารางที่ 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา 89

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน 90

ตารางที่ 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 90

ตารางที่ 38 ผลต่างระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) 91

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด 92

ตารางที่ 40 ผลต่างระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD).....93

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis- Enter) ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) 94

ตารางที่ 42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....96

ตารางที่ 43 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....97

ตารางที่ 44 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ต่อ).....98

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1: กระบวนการจูงใจ.....34

ภาพที่ 2: กรอบแนวคิดการวิจัย 55

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมของประเทศไทยเพื่อไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง ยั่งยืน และมีรายได้สูงภายใน ปี พ.ศ. 2580 ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนกลไก การขับเคลื่อนเศรษฐกิจจากประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพ (Efficiency-Driven) เป็นการขับเคลื่อนบนฐานนวัตกรรม (Innovation-Driven) ที่มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันและสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคการผลิต การค้า และการบริการ เพื่อกระตุ้นการเพิ่มผลิตภาพและสร้างงานที่มีคุณค่า ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยอย่างยั่งยืนในอนาคต ปัจจุบันความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้สังคมโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่มีระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานความรู้ แม้แต่การแข่งขันด้านเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอด ความเจริญเติบโตและความมั่นคงขององค์การหรือประเทศสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจจะถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ดังนั้นองค์การต่าง ๆ อาจมีรูปแบบของนวัตกรรมที่แตกต่างกันออกไป อาจเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดค้นเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่หรือนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ไม่ว่านวัตกรรมจะเป็นรูปแบบใดก็ตามสิ่งสำคัญมากกว่าความสำคัญของนวัตกรรมคือ สิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (คนึงนิจ อนุโรจน์, 2562)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ก่อให้เกิดการแข่งขันในด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรม และการศึกษา ส่งผลให้โลกปัจจุบันก้าวเข้าสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ หรือสังคมฐานความรู้ (knowledge-based knowledge) โดยทุนทางสติปัญญา (intellectual capital) และความรู้ (knowledge) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งนี้การที่ประเทศจะก้าวไปสู่สังคมฐานความรู้ที่มีคุณภาพได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นความสำคัญของระบบการศึกษาที่ต้องสามารถสนองตอบต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและกระบวนทัศน์ใหม่นี้ให้ได้โดยการสร้างและการจัดการความรู้ตามแนวทางและหลักการอันนำไปสู่สังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564) จากกระแสใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า สังคมความรู้ (knowledge society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based economy)

ที่ใช้ความรู้ (knowledge) และนวัตกรรม (innovation) เป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและการผลิตมากกว่าเงินทุนและแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ พบว่ามีข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย มีการผลิตความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมากมาย จนทำให้เกิดการจัดการความรู้มีความสำคัญกับงานทุกอย่างในองค์การ การจัดการความรู้ที่ดีนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดกับองค์การโดยรวม (กมล น้อยทองเล็ก & พลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง, 2565)

ด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีหรือการแข่งขันของทางเศรษฐกิจที่ทวีความรุนแรงและนโยบายของรัฐบาลที่ปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีมาใช้กับการทำงานอย่างมากมายร่วมกับคนในองค์การ การปฏิบัติงานของบุคลากรในประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ยังไม่มีความแน่นอนรวมถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย ต่อการแข่งขันที่สูงขึ้นในทุกๆ วันทำให้จำเป็นต้องปรับรูปแบบของธุรกิจและนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจบริการ ดังนั้นการบริหารจัดการภายในองค์การจึงมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ธนา ธุศรีวรรณ, 2565) และต้องเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งหนึ่งที่ภาคธุรกิจทั้งภายในประเทศและต่างประเทศนิยมนำมาปฏิบัติเพื่อสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันในด้านต่าง ๆ ทางธุรกิจบริการนั่นคือ การสร้างพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานนั่นเอง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์การมีผลการดำเนินงานในอนาคตเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นและประสบความสำเร็จตามที่ได้วางแผนและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ณัฐธยาน์ น้อยเปียง et al., 2565)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเป็นเรื่องของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสมรรถนะมีผลเชื่อมโยงกับการประเมินคุณภาพงาน ตามที่ภาครัฐได้มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และผู้ปฏิบัติงานถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในด้านพฤติกรรมการแสดงออก การใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงาน ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (สุภาพร เพ่งพิศ, 2564) คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ ตลอดจน คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น และเกิดผลงานสูงสุดตามที่องค์การต้องการ (สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน & ประสพชัย พสุนนท์, 2563) โดยคุณลักษณะของคนที่มีอยู่ในตัวมีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลกับประสิทธิภาพของงานหรือผลงานที่มี คุณค่าสูงโดยสมรรถนะนั้น หมายรวมถึง

แรงจูงใจ (motive) รวมถึง ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่สะท้อนความคิดเชิงเหตุผล และทักษะ พฤติกรรม (cognitive and behavioral skill) หรือคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆที่สามารถวัดหรือนับได้ และสามารถแสดงถึงความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพได้ (พภัสสรณ์ วรภัทร์ถิระกุล, 2562)

อีกทั้งเรื่องของ “นวัตกรรม” เป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารองค์การในปัจจุบันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เพื่อให้องค์การมีการคิดค้นชุดความคิดใหม่ ๆ หรือทำการคิดค้นกระบวนการทำงาน เพื่อที่จะตอบสนองกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนไป และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดจนวางแผนเพื่อรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การบริหารการสนับสนุนขององค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน เช่น พนักงานรับรู้ได้ถึงความสามารถพิเศษของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกได้ว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์การ นวัตกรรมจึงเป็นส่วนสำคัญการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การนั้นยังเพิ่มทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์การในด้านต่าง ๆ ของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันผลการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้แก่พนักงาน การให้คำแนะนำด้านต่าง ๆ ให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ (จารุวรรณ เมืองเจริญ & ประสพชัย พสุนนท์, 2562) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ: ในประเด็นภาครัฐมีความทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง เข้ามาพัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ รวมทั้งนำองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาประยุกต์ใช้ ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ สนช. เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมในประเทศ ซึ่งบุคลากรภายในองค์การจะต้องมีความเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยที่จะมุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและบุคคลที่พร้อมที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ขึ้นมาภายในองค์การ โดย สนช. มีการตอบสนองนโยบายการพัฒนาและการปฏิรูปประเทศที่สำคัญ และมียุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาสู่องค์การแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization) เพื่อที่จะเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจให้กับบุคลากร สร้างความเข้มแข็งและการเติบโตภายในองค์การด้วยการสร้างและพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ ซึ่งสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยถือว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความ เข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์การ

จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2565)

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นพบผู้วิจัยต้องการให้บุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานราชการ โดยแรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ยังพบว่ามีการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดสมรรถนะการสร้างสรรค์นวัตกรรม ของ ณัฐธยาน์ น้อยเปียง (2565) พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้จัดการร้านสะดวกซื้อในประเทศไทย เกิดจากความสามารถในการดูดซับความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมวัฒนธรรมองค์การ การแบ่งปันความรู้ และความสามารถในการดูดซับความรู้ และตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปร การแบ่งปันความรู้ และความสามารถในการดูดซับความรู้ นอกจากนี้ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) โดยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษาในครั้งนี้ จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการเตรียมความพร้อมขององค์การภาครัฐเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นองค์การนวัตกรรมและเป็นองค์การที่มีสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่อไปในอนาคต

1.2 คำถามการวิจัย

ปัจจัยใดที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.3.3 เพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มุ่งเน้นใน 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ การศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 10 ด้าน และการศึกษาถึงสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผ่านองค์ประกอบด้านสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง 3 ด้านทั้งนี้การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการศึกษาจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำนวน 92 คน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำนวน 92 คน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2565) โดยผู้วิจัยคำนวณตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane (Tepping, 1968) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย
   - เพศ
   - อายุ
   - ระดับการศึกษา
   - ตำแหน่งงานในปัจจุบัน
   - ประสบการณ์การทำงาน
   - ฝ่ายที่สังกัด
2. ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย
   2.1 ปัจจัยจูงใจ
   - ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
   - ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
   - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
   - ด้านความรับผิดชอบ
   - ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

   2.2 ปัจจัยค้ำจุน
   - ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน
   - ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
   - ด้านนโยบายและการบริหารงาน
   - ด้านการปกครองและบังคับบัญชา
   - ด้านสภาพการทำงาน

1.4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ด้านนวัตกรรมกระบวนการ และด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาในเขตพื้นที่สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาวิจัยประมาณ 5 เดือน ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2565

กิจกรรม	เดือน				
	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
1. การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง					
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
3. ทดสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
4. เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง					
5. ประมวลผลข้อมูล					
6. วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล					
7. จัดทำรูปเล่มงานวิจัย					

ตารางที่ 1: ตารางการดำเนินกิจกรรมและขอบเขตระยะเวลา

1.5 สมมติฐานการวิจัย

1.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.5.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน

1.5.1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.5.1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.5.1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.5.1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัด มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.5.2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

1.5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.5.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.5.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.5.2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.5.2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัด มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.5.3 ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.6 ประโยชน์ที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.6.2 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) ที่มีต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.6.3 ทำให้ทราบถึงแนวทางที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.6.4 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอันจะสามารถนำข้อค้นพบและผลลัพธ์จากการวิจัยมาเสนอแนะนโยบายการปฏิบัติและเพื่อการค้นคว้าต่อไปในอนาคต

1.7 นิยามศัพท์

1.7.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายที่สังกัด

1.7.2 ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความต้องการแรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้น เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมี ทิศทางและต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน

1.7.2.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย KPI ที่ทางสำนักงานฯ ที่กำหนดไว้ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาหาที่อาจจะเกิดขึ้น และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี รวมถึงมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ ได้รับการประกาศยกย่องจากสำนักงานฯ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สำนักงานฯ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ได้รับมอบหมายงานตามทักษะความสามารถความรู้และความเชี่ยวชาญงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและริเริ่มคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เสมอ

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแผน และแนวทางปฏิบัติงานของสำนักงานฯ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ สามารถปฏิบัติงานภายในกรอบเวลาที่ได้รับมอบหมายทันตามระยะเวลาที่กำหนด

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับโอกาสได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้พัฒนาสมรรถนะในการทำงานอยู่เสมอ การเลื่อนตำแหน่งและการปรับขึ้นเงินเดือนของสำนักงานฯ มีความเป็นธรรมและเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.7.2.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัย

ที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน

1. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือ และมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน สำนักงานฯ มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากร และผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง

2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดูแลบุพการีและสมาชิกในครอบครัว

3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายและการบริหารงานของสำนักงานฯ มีความชัดเจนมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์พันธกิจ และภาระหน้าที่ของสำนักงานฯ และสำนักงานฯ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

4. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา หมายถึง การขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และติดตามการปฏิบัติงาน และมีช่องทางในการร้องเรียนและร้องทุกข์เรื่องราวต่อผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง

5. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สำนักงานฯ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานฯ มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสำนักงานฯ ได้จัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

1.7.3 สมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ถึงโอกาสสำหรับเปลี่ยนแปลง สามารถนำความคิดใหม่มาพัฒนานวัตกรรมในสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ตลอดจนสามารถเปรียบเทียบปรับปรุงและประยุกต์ระหว่างแนวความคิดเก่า และความคิดใหม่ได้อย่างลงตัว ประกอบด้วย ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ด้านนวัตกรรมกระบวนการ และด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ

1.7.3.1 ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ หมายถึง สำนักงานฯ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น มีการพัฒนาขั้นตอนการทำงาน และรูปแบบการบริการ โดยอาศัยมุมมองจากผู้ใช้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้ได้มากที่สุดหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจที่คล้ายคลึงกัน สำนักงานฯ จะมีการบริการหรือโครงการที่จะมีความใหม่และแสดงถึงความเป็นผู้นำทางนวัตกรรมอยู่เสมอ และมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริการและโครงการต่าง ๆ รวมถึงสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสนับสนุนการดำเนินโครงการหรือบริการต่าง ๆ ของสำนักงานฯ

1.7.3.2 ด้านนวัตกรรมกระบวนการ หมายถึง สำนักงานฯ สามารถนำข้อมูลที่เกิดจากปัญหาการปฏิบัติงาน ความต้องการของผู้มาใช้บริการ ความรู้และข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ

มาวิเคราะห์สังเคราะห์ และบูรณาการ ให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริการให้แก่ประชาชน มีกระบวนการในการคัดเลือกและคัดกรองแนวความคิดใหม่ๆ ที่จะสามารถมาก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทางแท้จริง และมีความคล่องตัวอย่างมาก ทั้งกระบวนการทำงานและบุคลากร ในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีการวางแผนระยะยาวที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน มีการนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน เพื่อให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของสำนักงานฯ

1.7.3.3 ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ หมายถึง สำนักงานฯ มีระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสภาพงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรมภายในองค์การอย่างเพียงพอ สามารถจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการนำระบบการบริหารจัดการใหม่เข้ามาใช้ในสำนักงานฯ และมีความพึงพอใจการบริหารจัดการของสำนักงานฯ ที่เป็นในปัจจุบัน

1.7.4 เจ้าหน้าที่สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หมายถึง บุคลากรภาครัฐในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานในกำกับของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระบบบริหารงานที่เป็นอิสระจากระบบราชการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)" ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าพร้อมทั้งรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

- 2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
- 2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
- 2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.2.4 ประโยชน์ของแรงจูงใจ
- 2.2.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
- 2.2.6 กระบวนการจูงใจ
- 2.2.7 รูปแบบการสร้างแรงจูงใจ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

- 2.3.1 ความหมายของนวัตกรรม
- 2.3.2 ความสำคัญของนวัตกรรม
- 2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม
- 2.3.4 ประเภทของนวัตกรรม

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

- 2.4.1 ความหมายของสมรรถนะ
- 2.4.2 ความหมายสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2.4.3 องค์ประกอบของสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2.4.4 ความสำคัญของสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.5 บริบทข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาความหมายปัจจัยส่วนบุคคลได้มีนักวิชาหลายท่านได้อธิบายและให้ความหมายไว้ โดย กมล น้อยทองเล็ก และพลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง (2565) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ รวมถึงสถานที่อยู่ ซึ่งนิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด สอดคล้องกับ ธนา ธุศรีวรีรีณ (2565) ได้ให้นิยามของ ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการระบุความแตกต่างที่มีอยู่ในตัวบุคคล อันได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว รายได้ ระดับการศึกษา อาชีพครอบครัว ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติและสถานภาพทางสังคม (Social class) และนอกจากนี้ ณัฐธยาน์ น้อยเปียง (2565) ได้ให้ความหมายของ ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ การเรียนการสอน อาชีพ เงินเดือน ศาสนา และเชื้อชาติ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ใช้สวัสดิการ 1) รสนิยมทางเพศ จำแนกตามข้อกำหนดของลูกค้าสวัสดิการ โดยพิจารณาจากเพศของลูกค้าสวัสดิการเป็นมาตรการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าผู้รับบริการตามรสนิยมทางเพศแต่ละประเภท ซึ่งลูกค้าต่างเพศมักมีวิจารณญาณและทางเลือกที่หลากหลาย 2) อายุ: กลุ่มของลูกค้าที่มีอายุแตกต่างกัน 3) สถานภาพทางครอบครัวซึ่งแยกออกเป็น 3 ลักษณะหลัก คือ การเข้าสู่การแต่งงาน การเลิกรา ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ การจากกัน การแตกแยก การแยกทาง และการแต่งงานใหม่ สถานะการสมรสอาจเป็นสถิติรวม สิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการเงิน สังคม และกฎหมายได้ถูกรวบรวมและแยกออกเป็นสถานะการสมรส 5 ประเภท: โสด แต่งงานแล้ว เป็นหม้าย โสด แยกกันอยู่ และไม่แต่งงานใหม่ และ 4) การจ่ายเงิน การสอน และระดับอาชีพ (Wage Instruction and Occupation) จ่ายให้ความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร เพ่งพิศ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย รูปแบบการดำรงชีวิต (Life style) ซึ่งหมายถึง รูปแบบที่ใช้ในการดำรงชีวิตของบุคคลที่อยู่ในโลกที่ แสดงออกมาในรูปของกิจกรรม (Activities) ความสนใจ (Interest) และความคิดเห็นต่าง ๆ (Opinions) การวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้ใช้บริการในเชิงจิตวิทยาสังคม (Psychographics) จะเป็นการวิเคราะห์ว่า ผู้ใช้บริการใช้เวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ในแต่ละวันอย่างไร (A: Activities) อะไรที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สนใจ และถือว่ามีความสำคัญ (I: Interests) และความคิดเกี่ยวกับตนเองและคิดถึงสิ่งรอบ ๆ ตัวอย่างไร (O: Opinions) การวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้ใช้บริการมี 3 แนวทางดังกล่าว เพื่อการศึกษาและการอ้างอิงรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้ใช้บริการร่วมกับการใช้องค์ประกอบด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล (Demographics) บางตัว เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา เข้ามาร่วมด้วยก็จะทำให้นักการตลาดสามารถแบ่งกลุ่มผู้ใช้บริการได้มากมายหลายกลุ่มและจะทำให้ภาพของตลาดเป้าหมายชัดเจนมากขึ้น บุคลิกภาพและแนวคิดเกี่ยวกับตนเอง (Personality and self-concept) และ สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน (2563) กล่าวว่า ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลจะส่งผลิตให้พฤติกรรมการของผู้ใช้บริการแตกต่างกัน บุคลิกลักษณะบ่งบอกได้ถึงความ

เชื่อมั่นในตนเอง, เป็นตัวของตัวเอง, คล้อยตามผู้อื่น, มีความเป็นผู้นำ, ชอบต่อด้านหรือปรับตัวได้ดี ส่วนแนวความคิดของตนเองเป็นวิธีที่บุคคลคนนั้นจะมองตนเองในแง่มุมที่แตกต่าง ได้แก่แนวคิดที่มองว่าสิ่งที่เป็นตัวตนที่แท้จริง (Actual self-concept) ซึ่งจะแตกต่างจากแนวคิดที่มองตนเอง ในอุดมคติ (Ideal self-concept) เป็นสิ่งที่อยากจะเห็นตัวเองเป็น ซึ่งจะแตกต่างจากแนวคิดที่คิดว่าคนอื่นมองตนเองมา (Their other self-concept think others see them) ซึ่งนอกจากนี้ปัจจัยรายได้ มีผลสอดคล้องกับ พภัสสรณ์ วรภัทร์ถิระกุล (2562) พบว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการเป็นรายได้และประเภทงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคคลการจ่ายให้กับการทำงาน อีกทั้งสอดคล้องกับปัจจัยลักษณะสายงาน ของ จารุวรรณ เมืองเจริญ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) กล่าวว่า ลักษณะสายงานคือการมีความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของทักษะงาน และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า และปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์การความพึงได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และมีความสอดคล้องในเรื่องของประเภทการจ้างงาน อาจกล่าวได้ว่า การทำสัญญาจ้างโดยตรงจากนายจ้าง มีข้อกำหนดและมีค่าตอบแทนระบุชัดเจน แต่ไม่มีการระบุระยะเวลาสิ้นสุด เช่น พนักงานประจำ ลูกจ้างประจำการจ้างงานแบบประจำคือการจ้างโดยตรง อาจแบ่งเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น (ทวีวัฒน์ มหาศิริอภิรักษ์, 2561) และนอกจากนี้มีความสอดคล้องกับปัจจัยระเบียบการขึ้นปฏิบัติงานอาจกล่าวได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่แต่ละหน่วยงานสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ยกตัวอย่างเช่น ปฏิบัติงานเวรเช้าเวลาราชการ ขึ้นเวรผลัด เช้า-บ่าย-ดึก และปฏิบัติงานเวรเช้าเวลาราชการ และเวรเช้า วันเสาร์/วันอาทิตย์ที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลต่อการทำงาน (แก้วตา ศรอดิศักดิ์, 2560)

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการระบุความแตกต่างที่มีอยู่ในตัวบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานที่อยู่ ดังนั้นผู้วิจัยได้เลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ที่ประกอบด้วยบุคคลจำนวนมากก็คือการจำแนกออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนด ซึ่งสิ่งที่กำหนดเหล่านี้มีผลต่อการรับรู้และเข้าใจตลอดจนการตีความ และการเข้าอกเข้าใจในการสื่อสารทั้งสิ้น โดยสามารถตีความแต่ละปัจจัยได้ดังนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ศาสนา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะสายงาน ประเภทการจ้างงาน และระเบียบการขึ้นปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ใช้ในการอธิบาย ลักษณะของความคิดเห็นของประชาชน นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคล องค์ประกอบปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย รูปแบบการดำรงชีวิต (Life style) ที่แสดงออกมาในรูปของกิจกรรม (Activities) ความสนใจ (Interest) และความคิดเห็นต่าง ๆ (Opinions) การวิเคราะห์

รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้ใช้บริการในเชิงจิตวิทยาสังคม (Psychographics) จะเป็นการวิเคราะห์ว่า ผู้ใช้บริการใช้เวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ในแต่ละวันอย่างไร (A: Activities) อะไรที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สนใจ และถือว่ามีความสำคัญ (I: Interests) และความคิดเกี่ยวกับตนเองและคิดถึงสิ่งรอบ ๆ ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันที่ขับเคลื่อนบุคคลให้ลงมือทำ ร่วมกันกำหนดแนวทางและวัตถุประสงค์ของพฤติกรรมนั้น ๆ คนที่มีแรงกระตุ้นสูงเป็นพิเศษมักจะออกแรงทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเหนียวแน่น บุคคลนั้นมีแรงบันดาลใจอยู่นาน ๆ ครั้งจะปรากฏพฤติกรรมและกิจกรรม หรือสละทุกอย่างในช่วงเวลาที่คุณเพิ่งบรรลุวัตถุประสงค์ มีคำจำกัดความของแรงบันดาลใจมากมายดังนี้

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

กมล น้อยทองเล็ก และพลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง (2565) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง “สิ่งใดก็ตามที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ ลักษณะสำคัญคือมีพลังในการชี้นำและคงอยู่ในพฤติกรรมของตน”

Herzberg et al. (2011) ได้กล่าวถึง “แรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารมาก เพราะผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ด้วยชีวิตฝ่ายวิญญาณ แรงจูงใจ จึงเกี่ยวข้องกับอารมณ์ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ”

Baumeister and Leary (2017) กล่าวไว้ว่า “แรงจูงใจในการเรียน คือ พลังที่มีอยู่ทั้งจากฝ่ายบุคคล ซึ่งจะทำให้พฤติกรรมของงานเป็นตัวกำหนดรูปแบบ ความเป็นต้องการ และระยะเวลาในการทำงานในการทำงานนั้น ๆ”

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจคือการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความปรารถนา และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ตรงกับความต้องการ แรงจูงใจในการทำงาน จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแรงจูงใจที่กระตุ้นการทำงานและสร้างทัศนคติที่ดีหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จโดยพอใจจากภายในองค์การแล้วมีความสุข ไม่เบื่อ ไม่ท้อ โดยไม่อยากได้อะไรตอบแทน เป็นคนที่รักการทำงาน มีความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเท และสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุภาพร เพ่งพิศ (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ การจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่ได้การปฏิบัติงานโดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการวิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560) อธิบายว่า ความสำคัญของแรงจูงใจการปฏิบัติงานการให้ความสำคัญกับตัวเจ้าหน้าที่ เชื่อว่าเจ้าหน้าที่สามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง จากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมอย่างกระตือรือร้น เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งไม่แตกต่างจากคำว่า Student Center เพียงแต่จะเห็นภาพได้ชัดเจนมากขึ้น กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะเกิดการปฏิบัติงานมากกว่าที่องค์การถ่ายทอดให้ และสามารถลงมือปฏิบัติมากกว่า

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า องค์การต้องสร้างรูปแบบการทำงานที่เน้นให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น เจ้าหน้าที่ต้องศึกษา ค้นคว้าและทำความเข้าใจด้วยตนเองกับเพื่อน โดยกระบวนการในการจัดการทำงานจะต้องเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว อีกทั้งจะต้องจัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่ได้การปฏิบัติงานโดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการวิเคราะห์ปัญหา นอกจากนี้องค์การควรให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (2011) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ "Motivation-Maintenance Theory" หรือ "Dual Factor Theory"หรือ "The Motivation-Hygiene Theory"

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิตการทำงาน ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพื่อประโยชน์สำหรับทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องก็คือ ความเข้าถึงและเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลในส่วนต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้ช่วยในการปรุงขวัญ กำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกฝ่ายมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรเดอริคเทย์เลอร์ ในยุคของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) วิศวกรชาวอเมริกัน คือ Frederick W. Tayor ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการจัดการซึ่งก่อให้เกิดปรัชญาของการบริหารที่เน้นหลักการพื้นฐานของการนำวิทยาศาสตร์มาใช้ในกิจกรรมการบริหารการเน้นการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงานโดยถือหลักการว่าทำงานมากได้เงินมาก (more production more money) และเน้นการใช้ประ โยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เพื่อประโยชน์ขององค์การ (ณัฐธยาน์ น้อยเปียง et al., 2565) ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานมากทีเดียว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดเวลากับความสามารถในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นงาน การให้โบนัสกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น เทย์เลอร์ เห็นว่าสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จูงใจให้พนักงานแต่ละคนทำงาน จำนวนเงินที่พนักงานรับจะมีความสำคัญมากกว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานจะทำงานอะไรก็ได้ที่ช่วยให้เขาได้รับค่าจ้างมากพอ การจูงใจตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของ Frederick W. Taylor ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตจิตใจดังนั้น การปฏิบัติต่อและให้ลูกน้องทำงานเสมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจใช้ได้ในระยะยาว

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow ,1954 : อ้างถึงใน ธนา ธุศรีวรีรีณ, (2565) ได้อธิบายว่าความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจความต้องการต่างๆ ในทัศนะของ Maslow จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่างๆกันทฤษฎีของ Maslowเป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow’s Hierarchy of Needs” Maslow ได้ดังสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการและความต้องการของคนไม่สิ้นสุด

2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันทีการเรียงลำดับความต้องการ

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al. (2011) สรุปได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจที่ยั่งยืน (Motivation-Hygiene Theory) ของ Herzberg ศึกษาว่าทำไมผู้คนถึงกระทำด้วยแรงจูงใจ พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยสนับสนุนซึ่งประกอบด้วยลักษณะภายในและภายนอกของงานอย่างรอบด้าน และกล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน ความคืบหน้า รวมถึงสิ่งจูงใจด้านความปลอดภัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ เข้าใจได้ แรงจูงใจมาจากบุคคลและ ไม่ขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่หรือฝ่ายบริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้หล่อเลี้ยงจิตใจ ได้ดีที่สุด ช่วยขจัดความไม่พอใจอื่น ๆ แต่จะไม่สามารถตอบสนอง ดังนั้นในกระบวนการของการจูงใจที่ต้องการให้เกิดแรงจูงใจจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัย 2 กลุ่ม ทั้งกลุ่มที่ใช้หล่อเลี้ยงจิตใจ (สิ่งแวดล้อม) และปัจจัยกระตุ้น เพื่อแก้ปัญหาแรงจูงใจนี้

Herzberg เริ่มผลักดันการพัฒนาวิธีการเพิ่ม เนื้อหางาน เพื่อให้คุณค่าของงานสูงขึ้นและเนื้อหามากขึ้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ออกแบบงานใหม่ ให้มีคุณค่าทางเนื้อหามากขึ้น เมื่องานมีความหมายมากขึ้น ประสบความสำเร็จมากขึ้นในที่ทำงาน ได้รับการยอมรับทั้งในด้านความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้นและส่งเสริมการเติบโตของแต่ละบุคคล นอกเหนือจากความต้องการผลตอบแทนทางการเงินที่สูงขึ้นแล้ว นอกจากนี้ยังมีความต้องการความปลอดภัยและผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ และตัวแปร เพื่อทำความเข้าใจประเด็นแรงบันดาลใจนี้ เฮิร์ซเบิร์กจึงเริ่มผลักดันเพื่อสร้างกลยุทธ์เพื่อขยายเนื้อหาของงาน เพื่อสร้างความซาบซึ้งในผลงานให้สูงขึ้นและมีสาระเพื่อให้มีแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น ปรับปรุงการทำงาน ให้มีความหมายในครั้งต่อไป เมื่องานมีความสำคัญมากขึ้น ชัยชนะในการทำงานมากขึ้น ต่างก็รับทราบหน้าที่ที่สูงขึ้นทั้งคู่ ไดนามิกมากขึ้นและปลูกฝังการพัฒนาบุคลากร ในการขยายไปสู่ความต้องการผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่สูงขึ้น ข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและสิทธิประโยชน์พิเศษอื่น ๆ

2.2.4 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้ หลายประเด็นดังต่อไปนี้

1. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของแต่ละคนในองค์กร เป็นการรวมพลังของกลุ่ม

2. กลุ่มคือการสร้างพลังด้วยความสามัคคี

3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

4. ช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร

5. ช่วยให้การควบคุมเป็นไปอย่างราบรื่น อยู่ในกรอบระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดี ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6. ส่งเสริมและกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงานและองค์กร

7.สร้าง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขทางกาย มีความสุขในการทำงาน

8. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษา สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญตลอด เวลา การใช้กำลังอาจทำให้ประสิทธิภาพไม่ดี ไม่ใช่การแก้ปัญหาการทำงานให้ถูกต้องแต่อย่างใด แรงจูงใจในการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจศึกษาปัจจัยที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ดีอยู่เสมอ และต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของแรงจูงใจที่จะหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้รวมกัน จะทำให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการทำงานไปในทิศทางที่ต้องการ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

2.2.5 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์กับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ (กมล น้อยทองเล็ก & พลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง, 2565)

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor) แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานให้กับพนักงานในองค์กร เป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในองค์กร พนักงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในร่วมกัน

2. ปัจจัยการบำรุงรักษา (Sustaining Factor) หรืออาจเรียกว่าปัจจัยด้านสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกัน คนในองค์กร จะทำให้ไม่พอใจ และปัจจัยภายนอก

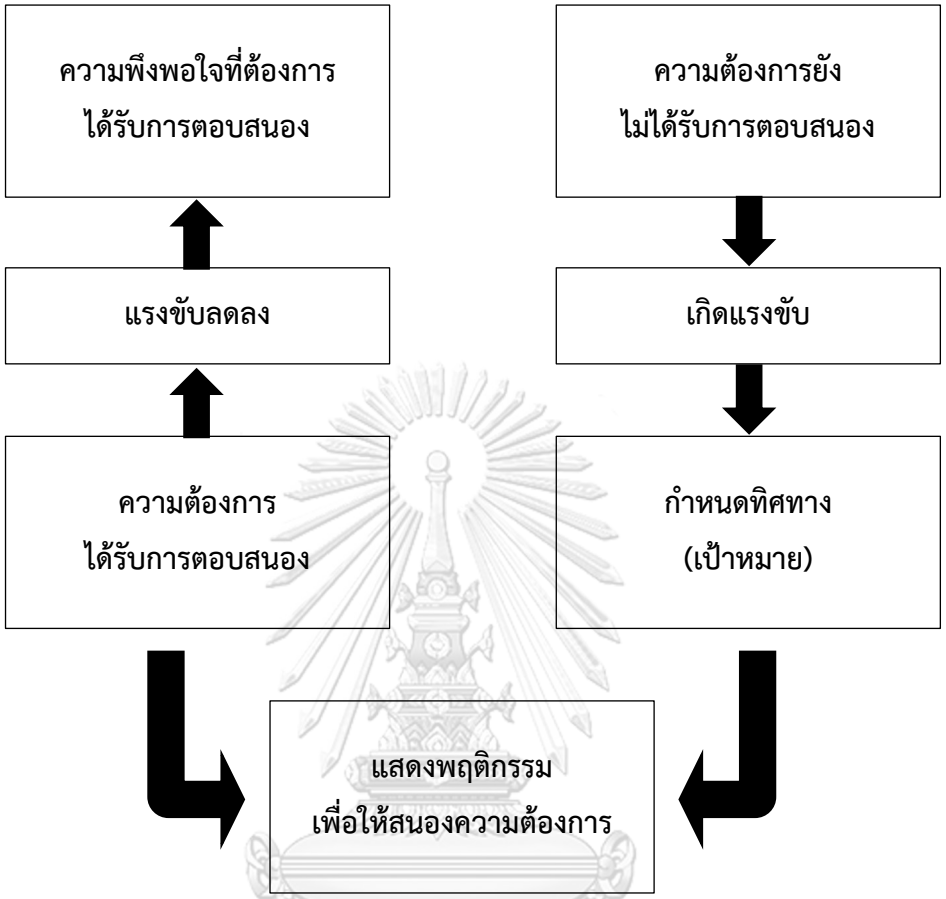
จากการศึกษา สรุปได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ 1) ปัจจัย ด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ งาน ที่จะจูงใจ คนทำงานหนัก จะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจของ ผู้ทำงานหนัก ได้ผลดียิ่งขึ้น และ 2) ปัจจัยสนับสนุน (Sustaining Factor) หรืออาจเรียกว่าปัจจัยด้านสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่จะหล่อเลี้ยงแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา

2.2.6 กระบวนการจูงใจ

มนุษย์ทั้งหลายล้วนมีความต้องการและเมื่อความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง Unsatisfied Need จะเกิดความตึงเครียด Tension ซึ่งความตึงเครียดนี้จะไปกระตุ้นแรงขับเพื่อหาวิธีการหรือหาพฤติกรรม Search Behavior ที่จะนำไปสู่เป้าหมายหรือทำให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งหากได้ความต้องการ Satisfied Need แล้วความตึงเครียดก็จะลดลง (Baumeister & Leary, 2017)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กระบวนการจูงใจ



ภาพที่ 1: กระบวนการจูงใจ
ที่มา: กมล น้อยทองเล็ก และพลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง (2565)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดแรงขับแล้ว จะเห็นว่าความต้องการจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยอื่น ๆ จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความต้องการขึ้น การจูงใจของมนุษย์จึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการของมนุษย์อย่างแยกไม่ออก ตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการและความต้องการของเขายังไม่ได้รับการตอบสนอง เขาจะเกิดความเครียด เมื่อเกิดความเครียดบุคคลนั้นจะอยู่ไม่เป็นสุข เกิดแรงขับที่จะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อลดความเครียด โดยได้รับอิทธิพลจากการเรียนรู้ มโนภาพทางความคิด (ความรู้ความเข้าใจจากการรับรู้ การจำการใช้ดุลยพินิจและอื่น ๆ) เพื่อแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ซึ่งมีผลทำให้ความเครียดลดลงหรือหายไป กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลไปสู่การกระทำอย่างมีเป้าหมาย เรียกว่า การจูงใจถ้ามีความต้องการเกิดขึ้นโดยไม่มีแรงจูงใจ กระบวนการจูงใจก็จะไม่เกิดขึ้น เพราะความต้องการ

เป็นความอยากได้เท่านั้น ถึงไม่ได้ก็ไม่เป็นไร แต่เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการนั้นก็จะมีแรงจูงใจเกิดขึ้น กระบวนการเกิดของการจูงใจ อาจสรุปลักษณะของแรงจูงใจได้ดังนี้

1. แรงจูงใจเกิดจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
2. แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรม
3. แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมา
4. แรงจูงใจจะเป็นตัวลดความเครียดหรือความไม่สมดุล
5. แรงจูงใจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและในเวลาที่เปลี่ยนไป
6. แรงจูงใจเป็นเรื่องที่ซับซ้อน บางครั้งแรงจูงใจชนิดเดียวกัน ทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกัน บางครั้งแรงจูงใจที่ไม่เหมือนกัน อาจจะทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาเหมือนกันก็ได้ บางครั้งแรงจูงใจอาจจะอยู่ในรูปของการปลอกแปลง หรือบางครั้งมีแรงจูงใจหลายอย่างผลักดันให้เกิดการกระทำซึ่งสามารถ

จากการศึกษากระบวนการจูงใจ สรุปได้ว่า การนำปัจจัยต่าง ๆ มาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องค้นหาว่าบุคคลที่ตนต้องการจูงใจนั้น มีความต้องการหรือความคาดหวัง มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ และพยายามดึงสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในพฤติกรรม. หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2.2.7 รูปแบบการสร้างแรงจูงใจ

การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างแรงจูงใจ พบว่า อรรถพล ทมาภิรัต (2560) ได้สรุปและอธิบายไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจ จำแนกได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบความสุขในการทำงาน กล่าวคือ การรับรู้อารมณ์ของบุคลากร ความรู้สึกชอบหรือสนุกกับงานหลักอันเป็นผลจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง ทำให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ตามประสบการณ์ที่ได้รับ

2. รูปแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล่าวคื อกระบวนการที่บุคคลอ่อนไหวต่อปัญหา ข้อบกพร่อง ช่องว่างในความรู้ สิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ไม่ประสานกันและไวต่อความแตกต่าง สิ่งต่าง ๆ มีความอ่อนไหวต่อการค้นหาวิธีแก้ปัญหาที่อ่อนไหวต่อการคาดเดาหรือข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับข้อบกพร่อง ทดสอบและทดสอบสมมติฐานซ้ำ จนสามารถนำผลงานมาแสดงให้ผู้อื่นทราบได้ในที่สุด

3. รูปแบบความมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การจัดการทรัพยากรภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มที่และการใช้ทรัพยากรต่ำกว่าปกติ แต่ได้รับเท่าเดิมหรือมากกว่าจากองค์ประกอบของประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างแรงจูงใจ สรุปได้ว่า รูปแบบการสร้างแรงจูงใจสามารถจำแนกได้ 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบความสุขในการทำงาน รูปแบบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรูปแบบความมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละรูปแบบมีมุ่งให้กับลักษณะบุคลากรที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบุคลากรภายในองค์การว่าต้องการรูปแบบใดมากกว่ากัน ก็ใช้รูปแบบนั้น ๆ ในการสร้างแรงจูงใจ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรม

ปัจจุบันและอนาคต กระแสความคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมได้เข้ามามีอิทธิพลและมีบทบาทอย่างมากต่อมนุษย์และสังคม หลายแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมเชื่อว่านวัตกรรมเป็นปรากฏการณ์เชิงอุดมคติที่มุ่งสร้างสิ่งใหม่เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ หรือเป็นกลยุทธ์ขององค์กรที่ต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการผลิตสินค้าใหม่ ๆ เพื่อสร้างความสนใจจากลูกค้า แต่นิยามของนวัตกรรมไม่ใช่แค่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นวัตกรรมมีความหมายกว้างกว่า จึงมีนักคิดและนักวิชาการในศาสตร์ต่าง ๆ นำหลักการสร้างและพัฒนานวัตกรรมในศาสตร์ของตนเองมาใช้ บรรดานักวิชาการได้ให้คำนิยามของนวัตกรรม ประเภทของปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดนวัตกรรม รวมถึงการนำหลักการของนวัตกรรมมาปรับใช้แตกต่างกันไป ตามแต่ละสาขาวิชา (อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี, 2560)

2.3.1 ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม (innovation) มีรากศัพท์มาจาก innovare ในภาษาลาติน นวัตกรรมเป็นปรากฏการณ์ทางความคิดที่มุ่งหมายสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นวิวัฒนาการของสาขาต่าง ๆ ในการจัดการทางเทคโนโลยี นำมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการการผลิตใหม่ หรือการบริการใหม่ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ ดังนี้

สุภาพร เพ่งพิศ (2564) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความใหม่ สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาของเก่าให้ใหม่ขึ้น ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของสิ่งประดิษฐ์ใหม่ แนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น ภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญของบุคคลหรือองค์การที่นอกเหนือจากงานที่ทำประจำ

สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน และ ประสพชัย พสุนนท์ (2563) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจเป็นความคิดใหม่ วิธีการหรือกระบวนการใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากสิ่งใหม่หรือปรับปรุงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วภายใต้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญของบุคคลหรือองค์การ เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ วิธีการใหม่ กระบวนการใหม่

Kahn (2018) กล่าวว่า นวัตกรรม ในมุมมองที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการว่า นวัตกรรม คือเครื่องมือที่สำคัญมาก ๆ สำหรับผู้ประกอบการหรือผู้ที่ทำธุรกิจในการแสวงหาผลประโยชน์ในหลาย ๆ มิติ และโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสถาพแวดล้อมในพื้นที่ เพื่อสร้างไอเดียธุรกิจ และ

บริการที่แตกต่างจากของคู่แข่งในตลาด นวัตกรรมเป็นความสามารถที่ถูกแสดงออกมาในรูปแบบของการมีความแม่นยำและผ่านการทำซ้ำมาเรื่อย ๆ เพื่อที่จะนำไปพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้หรือสามารถปฏิบัติได้จริงทันที

Johan Frishammar (2019) กล่าวว่า นวัตกรรม หมายถึง ความคิด การกระทำ หรือสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งใหม่ อาจเป็นเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นสิ่งใหม่ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งหรือค้นพบครั้งแรกหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าคน ๆ นั้นมองว่าเป็นสิ่งใหม่หรือไม่ มันเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่จะกำหนดการตอบสนองของบุคคลนั้น ถ้าคนๆ หนึ่งคิดว่าความคิดนั้นเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือเธอ ความคิดนั้นก็เป็นนวัตกรรม นวัตกรรมไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเป็นสิ่งใหม่จริงๆ แต่อาจหมายถึงแนวคิดหรือแนวทางปฏิบัติที่มีมาก่อน พวกเขากำลังทำสิ่งนี้อยู่แต่ได้หยุดไประยะหนึ่งแล้ว ต่อมาได้มีการฟื้นฟู เพราะเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้นๆ ได้ ใหม่ก็ถือเป็นสิ่งใหม่ ดังนั้น นวัตกรรมอาจใหม่ หมายถึง สิ่งใหม่ก็ได้

Joly (2019) กล่าวว่า “นวัตกรรม คือ ความพยายามโดยเจตนาและมีเป้าหมายเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงภายในสภาวะเศรษฐกิจขององค์กร ในด้านเศรษฐกิจ เขากล่าวว่า “นวัตกรรมที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องเพิ่มการสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งในแง่ของลูกค้าและผลผลิต ” เป้าหมายของนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในทางที่ดีขึ้น

จากการศึกษาที่กล่าวมาสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการใช้ความรู้ ทักษะ กระบวนการ และความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุง ประยุกต์ใช้สิ่งเก่า ทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์บริการ ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น และเมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.3.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

เมื่อพิจารณาจากมิติด้านประโยชน์ของนวัตกรรม สามารถสรุปได้ว่า เมื่อนำนวัตกรรมมาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในองค์การแล้วจะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น จึงสรุปเป็นความสำคัญของนวัตกรรมการบริหารงานในองค์การ (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2564) ดังประเด็นต่อไปนี้

1. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และสนองต่อความต้องการกำลังคน เนื่องจากโลกมีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารแบบก้าวกระโดด เกิดการปฏิวัติดิจิทัลที่นำไปสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม จำเป็นต้องก้าวให้ทันกับศตวรรษที่ 21 และต้องเตรียมคน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สามารถอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ซึ่งการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมไม่สามารถพัฒนากำลังคนให้สนองต่อ

ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ดังนั้น การบริหารงานในองค์การจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนากำลังคนตามเป้าหมายและความจำเป็นดังกล่าว

2. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์การทั้งประสิทธิภาพการจัดการการทำงาน และการใช้จ่ายงบประมาณ โดยระยะที่ผ่านมา การใช้งบประมาณเพื่อการทำงานค่อนข้างสูงมากขณะที่คุณภาพที่ใช้จ่ายงบประมาณระดับเดียวกัน ระบบการบริหารงานในองค์การจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาทั้ง นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก หลักสูตร การสอน การบริหารงบประมาณ เป็นต้น

3. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพ ทั้งนวัตกรรมการจัดการทำงาน นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมการวัดและการประเมินผล จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการยกระดับคุณภาพขององค์การ

4. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มโอกาส แม้ระยะที่ผ่านมาการจัดการทำงานของไทยจะช่วยเพิ่มโอกาสทางการทำงานได้มากขึ้น

5. นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาทางการทำงาน อันเนื่องมาจากอัตราการเกิดลดลง ส่งผลให้องค์การมีขนาดเล็กลง รวมทั้งสังคมไทยกำลังเข้าสู่วิกฤติสังคมสูงวัย ดังนั้นการบริหารงานในองค์การจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมที่สามารถรับมือกับปัญหาดังกล่าวได้

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรมการบริหารงานในองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์การทั้งในด้านคุณภาพการทำงาน โอกาสทางการทำงานการแก้ปัญหาทางการทำงาน โดยเป็นเครื่องมือที่สนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว และส่งผลให้ประเทศชาติมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม

Joly (2019) กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมว่าแบ่งออกได้เป็น 5 ทฤษฎี สรุปได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการผลักดันด้วยเทคโนโลยี (technology push theory) หรือ อาจเรียกว่าทฤษฎีวิศวกรรมของนวัตกรรม (engineering theory of innovation) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัยและพัฒนา และความสามารถในทางวิศวกรรมของนักวิจัย วิศวกร และนักวิทยาศาสตร์ ดังนั้น การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการวิจัยและพัฒนาย่อมส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทฤษฎีนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในกลุ่มนักพัฒนานวัตกรรม หรือที่เรียกว่าฝั่งอุปทาน (supply push) ซึ่งข้อจำกัดของทฤษฎีการผลักดันด้วยเทคโนโลยี คือ การที่

ไม่สามารถนำองค์ความรู้จากห้องปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติจริงได้เสมอไป และการมุ่งผลิตตามอุปทานมากเกินไปก็ก่อให้เกิดความไม่สมดุลของตลาด

2. ทฤษฎีความต้องการของตลาดนวัตกรรม (market pull theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าความสำเร็จของการสร้างสรรค์นวัตกรรมเกิดจากข้อมูลการตลาดมากกว่า การออกแบบผลิตภัณฑ์ ทฤษฎีนี้เชื่อว่า นวัตกรรมจะดีอย่างไรก็ตามถ้าหากไม่มีกลยุทธ์การตลาดนำ ก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ โดยทฤษฎีนี้ยังคงให้ความสำคัญกับการวิจัยที่เป็นฐานในการสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงสินค้าให้ตรงกับความต้องการของตลาด นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการปรับปรุงองค์การและการบริหารจัดการที่เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรม

3. ทฤษฎีการเชื่อมโยงในห่วงโซ่ (chain–link theory) ทฤษฎีนี้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของตลาดกับความรู้ด้านนวัตกรรมที่ดูไม่ตรงไปตรงมา แต่มีกลไกที่ซับซ้อนตั้งแต่การออกแบบทางวิศวกรรม การผลิต การพัฒนาเทคโนโลยี การซื้อวัตถุดิบ การขาย ตลอดจนการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้า และการถ่ายทอดข้อมูลความต้องการของตลาดจากลูกค้าผ่านผู้ผลิตไปยังผู้จัดส่งวัตถุดิบ ดังนั้นนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยข้อมูลนวัตกรรม ไม่ใช่แค่ข้อมูลทางการตลาดเท่านั้น

4. ทฤษฎีระบบของนวัตกรรม (system of innovation theory) เป็นทฤษฎีที่ว่าองค์กรอาสาสมัครที่เข้มแข็งเหล่านี้ให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรต่างๆ ผ่านเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรหรือสถาบันภายนอก ทั้งลูกค้าที่เป็นผู้ผลิตสินค้า ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัย

5. ทฤษฎีเครือข่ายความร่วมมือทางสังคม (social network theory) เป็นทฤษฎีล่าสุดที่อิงกับทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมด โดยเห็นว่า แนวคิดในอดีตถือว่านวัตกรรมเป็นเรื่องของการวิจัย หรือการโต้ตอบอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบริษัทกับหน่วยงานหลักอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่คำอธิบายที่ครอบคลุมทฤษฎีเครือข่ายความร่วมมือทางสังคมให้ความสำคัญกับความรู้ในกระบวนการพัฒนานวัตกรรม โดยพิจารณาว่านวัตกรรมขององค์กรเกิดจากการสั่งสมความรู้ทางเทคนิคอย่างต่อเนื่องและการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อให้กระบวนการแสวงหาความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4 ประเภทของนวัตกรรม

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2565) ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมแบ่งเป็น 3 ประเภท

1. ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้ปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือเป็นสิ่งใหม่ ในตลาด นวัตกรรมนี้อาจจะเป็นของใหม่ต่อโลก ต่อประเทศ องค์การ หรือแม้แต่ตัวเราเอง นวัตกรรมผลิตภัณฑ์นั้นยังสามารถถูกแบ่งออกเป็น - ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้

2. ด้านนวัตกรรมกระบวนการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษามีขั้นตอนการดำเนินการ แนวทางหรือวิธีการทำงานด้านอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นวัตกรรมกระบวนการฯ

3. นวัตกรรมการจัดการ เป็นการนำนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษาให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรมการบริหารการทำงาน นักวิชาการส่วนใหญ่ปรับประยุกต์ใช้นวัตกรรมที่กล่าวถึงข้างต้นมาจัดเป็นประเภทของนวัตกรรมการบริหารการทำงาน เช่นเดียวกับ สนช. ได้แบ่งประเภทของนวัตกรรมที่จำแนกนวัตกรรมการบริหารการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ด้านนวัตกรรมกระบวนการ และด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

หลักการพัฒนาสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่พัฒนาบุคคล ความครอบคลุม ความต่อเนื่อง การขจัดความด้อยและความมั่นคงถาวร จากหลักการดังกล่าวนี้สามารถนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ การศึกษาในครั้งนี้จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.4.1 ความหมายของสมรรถนะ

Špernjak and Šorgo (2018) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจและสามารถใช้สารสนเทศที่มีรูปแบบที่หลากหลายและจากหลาย ๆ แหล่งผ่านคอมพิวเตอร์

Mehrvarz et al. (2021) ให้ความหมาย สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ทักษะที่ประกอบด้วยทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และทักษะการรู้สารสนเทศ การประเมินสารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อและการรู้อินเทอร์เน็ตและเครือข่าย โดยเน้นทักษะและทัศนคติในการประเมินสารสนเทศและรวบรวมองค์ความรู้

กมล น้อยทองเล็ก และพลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง (2565) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อค้นหา ประเมิน สร้างสรรค์ และสื่อสารสารสนเทศซึ่งต้องการทั้งทักษะทางเทคนิคและทักษะทางการคิด

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของฐานข้อมูลในการขออนุญาตฐานข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง การสร้างฐานข้อมูลแบ่งปัน รวบรวมข้อมูลและความรู้ใหม่ๆ ประเด็นทางอารมณ์และคำถามที่ท้าทายทักษะที่ต้องนำมาใช้กับทักษะเหล่านี้บางครั้งก็มอบให้กับผู้เข้าแข่งขันแบบดิจิทัลด้วย

2.4.2 ความหมายสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ธนา ธุศรีวรรณ (2565) กล่าวว่า สมรรถนะในการสรรค์สร้างนวัตกรรม หมายถึงกล่าวว่า ความสามารถในการ คิดโดยใช้ สมอง คือความสามารถในการคิดให้กว้างออกไป หลาย ทิศทางที่เรียกว่า Divergent thinking ซึ่งลักษณะการคิดแบบนี้จะ นำไปสู่ การคิดค้น สิ่ง ใหม่ ๆ รวมทั้งค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จและความคิดสร้างสรรค์นี้จะประกอบด้วยความคล่องแคล่วในการคิดกระบวนการ (ความคล่องแคล่ว) กระบวนการคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และ กระบวนการ คิดแปลกใหม่ (Origination) คนที่มีลักษณะดังกล่าวต้องกล้าคิดกล้าทำ ไม่กลัวถูกวิจารณ์และมีอิสระในการคิด

ณัฐธยาน์ น้อยเปียง (2565)กล่าวว่า สมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึงการนวัตกรรมคือจินตนาการประยุกต์ กล่าวคือเป็นจินตนาการที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหายากๆ ที่มนุษย์เผชิญ ไม่ใช่จินตนาการฟุ้งซ่านทั่วไป จินตนาการจึงเป็นสิ่งสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่ผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมและมีประโยชน์

จากการศึกษาความหมายสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการจัดการทำงานเพื่อฝึกและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์อาจจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้แต่ละองค์ประกอบนั้นจะต้องส่งเสริมและมีความสัมพันธ์กัน เป็นการที่เจ้าหน้าที่เลือกรูปแบบวิธีการสอนที่จะช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ถึงโอกาสสำหรับเปลี่ยนแปลง สามารถนำความคิดใหม่มาพัฒนานวัตกรรมใน สภาพแวดล้อมการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ตลอดจนสามารถเปรียบเทียบ ปรับปรุงและประยุกต์ระหว่างแนวความคิดเก่าและความคิด ใหม่ได้อย่างลงตัว

2.4.3 องค์ประกอบของสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ามีนักวิจัย มีนักวิชาการ ได้อธิบายไว้ ดังนี้

สุภาพร เพ่งพิศ (2564) องค์ประกอบของสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม แบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่

1. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical or Functional) ประกอบด้วยความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี หรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน ซึ่งจำเป็นต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

แบ่งเป็นสมรรถนะเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

2. สมรรถนะเชิงบริหาร (Managerial) ประกอบด้วยความรู้ ทัศนคติ ทักษะ ที่จำเป็นต้องมีการวางแผนจัดการ ระดม และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่าง ๆ

3. สมรรถนะเชิงบุคคล (Human) ประกอบด้วยความรู้ ทัศนคติ ทักษะ ที่จำเป็นต่อการกระตุ้นให้เกิด การใช้ประโยชน์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. สมรรถนะเชิงแนวคิด คือ ความสามารถในการ มองเห็นภาพมองโดยรวม มีความคิดที่เป็นระบบ และใช้ความคิดนั้นวางแผนการดำเนินงานในอนาคต จึงสามารถจัดประเภทของสมรรถนะ

จารุวรรณ เมืองเจริญ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะองค์การ (organization core competency) เป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถโดยรวมขององค์การ คือ สมรรถนะหลักขององค์การ ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีทั้งมวลขององค์การเข้าไว้ด้วยกัน ถ้อยคำที่นำมากำหนดเป็นชื่อสมรรถนะหลักขององค์การ มีลักษณะดังนี้ คือ เป็นการรวมการเรียนรู้ ความสามารถบุคคล และความสามารถของหน่วยงานในองค์การไว้ด้วยกัน อาจเรียกว่า เป็นขีดความสามารถโดยรวมในด้านนั้น ๆ ซึ่งองค์การหนึ่งอาจมีหลายด้าน เป็นแนวทางให้องค์การสามารถนำไปสู่การสร้างหรือการมีโอกาสในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของอนาคต องค์การนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสำคัญโดยเฉพาะต่อผู้รับบริการ ชื่อสมรรถนะองค์การที่กำหนดขึ้นเป็นรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ

2. สมรรถนะหลักของบุคคล (personal core competency) ความหมาย คือสมรรถนะหรือขีดความสามารถที่เป็นคุณสมบัติของข้าราชการหรือพนักงานทุกคนต้องมีเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์การสมรรถนะในงาน หรือ สมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน (functional competency) เป็นสมรรถนะหรือขีดความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ พึงมี เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่องค์การต้องการ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

3. สมรรถนะทั่วไป (common functional competency) เป็นคุณลักษณะหรือสมรรถนะร่วมของบุคคลทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือบุคคลทุกตำแหน่งในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันที่จะต้องมี เช่น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลบุคลากร และนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะต้องมีคุณลักษณะเหมือนกัน คือ มีความรู้พื้นฐานระบบการบริหารงานบุคคล กลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปพนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จะต้องมีคุณลักษณะที่เหมือนกันในด้านมีความรู้ พื้นฐานงานธุรการ

4. สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (specific functional competency) เป็นคุณลักษณะหรือขีดความสามารถเฉพาะของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานนั้น ๆ เช่น กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากร

บุคคลต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและแผนอัตรากำลัง ตำแหน่งบุคคลต้องมี ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ หรือ ตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีความสามารถในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม กล่าวโดยสรุป คือ บุคคลหนึ่งอาจมีเพียงสมรรถนะอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายสมรรถนะก็ได้

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะองค์การ (organization core competency) สมรรถนะหลักของบุคคล (personal core competency) สมรรถนะทั่วไป (common functional competency) และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน (specific functional competency) โดยองค์ประกอบของสมรรถะประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) เหตุจูงใจ (Motives) ลักษณะเฉพาะ (Traits) และความเห็นของตนเอง (Self-Concept) เพื่อให้ผลลัพธ์ในการทำงาน สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ และส่งผลเป็นการพัฒนานวัตกรรมภายในขององค์การ ซึ่งในที่นี้หมายถึง สมรรถนะหลัก ที่เกิดจากความรู้ หรือประสบการณ์ที่มีอยู่แล้วของพนักงาน เพื่อนำความรู้ที่มีไปสร้างนวัตกรรมให้องค์การมีประสิทธิภาพได้มีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้แก่องค์การ มีแรงจูงในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จลุล่วง และมีความเชื่อมั่นในระบบและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีความรู้ความเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง มีความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการสำหรับให้คำแนะนำลูกค้าได้ดี มีการเข้าอบรมเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และมีทักษะในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก เป็นต้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.4.4 ความสำคัญของสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

การเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้มีศักยภาพบนพื้นฐานของประสบการณ์ และความรู้ที่สั่งสมมาจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริงในการทำงานและจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ทำให้ต้องแสวงหาความรู้และการดำเนินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรและองค์การ ที่จะต้องมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม หรือสัมมนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น องค์การจะต้องมีกระบวนการทำงานภายในอย่างเป็นระบบและให้ความสำคัญในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมขององค์การที่เกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมของการทำงาน (กมล น้อยทองเล็ก & พลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง, 2565)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความสามารถทางนวัตกรรมที่มีต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงาน โดยนำองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ มาช่วยพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต มุ่งพัฒนาบุคลากรให้นำความรู้ไปปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์และมีผลงานที่ดีในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้มีการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์ จำแนก และสรุปผล เพื่อวางรูปแบบโครงสร้างในการสร้างนวัตกรรมกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน

2.5 บริบทข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีหน้าที่หลักเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการพัฒนานวัตกรรมของประเทศ ตลอดจนยกระดับความสามารถด้านนวัตกรรมของเครือขายวิสาหกิจในสาขาอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ อันก่อให้เกิดระบบนวัตกรรมแห่งชาติที่เข้มแข็ง เพื่อตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรมในอนาคตของโลกที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประเทศไทย โดยเน้นการพัฒนาองค์ประกอบสำคัญ 5 มิติ ได้แก่ 1. ผู้ประกอบการนวัตกรรม 2. วิสาหกิจและองค์การนวัตกรรม 3. ตลาดทุนและการลงทุน 4. นวัตกรและงานแห่งอนาคต และ 5. ตลาดและอัตลักษณ์นวัตกรรมของชาติ เพื่อยกระดับความสามารถด้านนวัตกรรมเพื่อการแข่งขันในเวทีโลก และนวัตกรรมสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำรวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจทางนวัตกรรมในระดับเยาวชน อาชีวศึกษา อุดมศึกษา ผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้นและภูมิภาคต่าง ๆ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้วางเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวสู่ 1 ใน 30 อันดับประเทศแรกของโลกที่มีการพัฒนานวัตกรรมอย่างยอดเยี่ยมภายในปี ค.ศ. 2030 ในส่วนของวิสัยทัศน์องค์การให้เป็นองค์การที่มุ่งเสริมสร้างความสามารถทางนวัตกรรมผ่านระบบนวัตกรรม ซึ่งในปัจจุบันถือเป็นองค์การของคนรุ่นใหม่เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนในกลุ่ม Millennials หรือ Gen M ดังนั้น จึงต้องมีวิธีการส่งผ่านดีเอ็นเอที่แตกต่างไปจากหน่วยงานอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังได้เตรียมพัฒนาองค์การให้เป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนด้วยคนรุ่นใหม่ในกลุ่ม Millennials หรือ Gen M ที่ใช้ความชื่นชอบเป็นตัวแปรสำคัญ ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนางานในสิ่งที่แต่ละคนสนใจ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเองและฝึกให้เป็นผู้นำจากองค์ความรู้เฉพาะทางในด้านนวัตกรรมที่ยังไม่เคยเกิดขึ้น และสร้างรูปแบบการทำงานให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรและองค์การก้าวสู่การเป็นองค์การนวัตกรรมที่มีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งภายในองค์การมีการขับเคลื่อนในรูปแบบการทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross Functional) ทำให้เกิดการบูรณาการในการดำเนินงานขององค์การ โดยอยู่การกำกับดูแลของผู้บริหารมีการจัดการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และมุ่งให้การทำงานภายในองค์การดำเนินงานตามปกติและมีการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ตลอดจน

สร้างความตระหนักต่อบุคลากรเกี่ยวกับวัฒนธรรมการบริหารความต่อเนื่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการทำงานขององค์การให้เหมาะสม ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้มีการสภาพแวดล้อมที่สร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและเอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งบุคลากรยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ เนื่องจากความรู้ ทักษะ และความสามารถจะสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน โดยสำนักงานฯ มีการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ (Competency-based Training Road Map) เป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของสำนักงานฯ ตลอดจนการบริหารองค์การและสร้างวัฒนธรรมให้มุ่งมั่นเพิ่มศักยภาพการพัฒนาสำนักงานสู่ความเป็นองค์การนวัตกรรมได้ตามเป้าหมาย พร้อมทั้งสร้างอัตลักษณ์องค์การ (Corporate Identity) เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่นในเป้าหมายเดียวกัน สร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมรังสรรค์นวัตกรรม เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์การ อีกทั้งยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการดำเนินงาน การบริหารผลงาน การให้บริการสู่ความเป็นสำนักงานดิจิทัล (Digital Government) งานบริหารส่วนต่าง ๆ ของสำนักงานฯ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาจากพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2552 โดยให้โครงสร้างองค์การนั้นมีความแตกต่างจากหน่วยงานราชการแบบดั้งเดิม เพื่อที่จะลดข้อจำกัดในการทำงาน วัฒนธรรม รวมไปถึงการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีอย่างยาวนานในระบบราชการ การจัดตั้งหน่วยงานให้มีอำนาจหน้าที่ในการทำงบประมาณประจำปีกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการทางการเงินที่มีอิสระมากขึ้นจากหน่วยงานราชการแบบดั้งเดิม สามารถออกระเบียบปฏิบัติข้อบังคับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางด้านบุคลากรตั้งแต่การคัดเลือกการบรรจุการแต่งตั้ง การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาการประเมินผลงาน รวมถึงการลงโทษทางวินัย โดยใช้เป็นระเบียบภายในขององค์การ ไม่จำเป็นต้องผ่านส่วนราชการหรือส่วนกลาง การจ้างงานเป็นลักษณะสัญญาจ้างมีอายุตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี เป็นข้อแตกต่างจากระบบราชการเพื่อให้มีความยืดหยุ่นในการบริหารบุคลากรสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน เข้ามาร่วมงานหรือดำรงตำแหน่งที่สำคัญขององค์การได้จากบุคคลภายนอก หากไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมจากในหน่วยงานได้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมที่มีการผสมระหว่างการจัดการที่เหมาะสมนั้นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติและทัศนคติที่ตรงกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ต้องการโดยหากเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไปบุคลากรเหล่านั้นมีทัศนคติหรือความสามารถ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปองค์การสามารถที่จะคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกว่าเข้ามาร่วมงานเพื่อให้ภารกิจขององค์การประสบความสำเร็จ แต่องค์การก็ไม่ได้ละทิ้งในเรื่องของความรับผิดชอบทางด้านความมั่นคง ของบุคคลลาออกไปทั้งหมดยังมีส่วนที่รับผิดชอบกับเจ้าหน้าที่และพนักงานที่ไม่ได้รับการต่อสัญญาโดยจ่ายเป็นเงิน ชดเชยตามอายุงานซึ่งเป็นการสร้างค่านิยมในองค์การให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอยาก

เต็มที่ และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีความสามารถสูงกว่ามีโอกาสได้รับเลือกขึ้นเป็นผู้บริหารในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยไม่จำเป็นจะต้องใช้ระบบอาวุโสเพียงอย่างเดียวในการเลือกผู้บริหารขององค์การ เป็นการทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) (Walton, 1973) ได้รับการตอบสนองไม่เหมือนระบบราชการแบบดั้งเดิม แต่ผู้ที่ต้องการปฏิบัติงานแบบสนใจเฉพาะขั้นตอนเพียงอย่างเดียว และไม่สนใจผลลัพธ์ของงานอาจเกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงของงาน เนื่องจากการบริหารผลงานนั้นเป็นวิธี project-based เข้ามาผสมประเมินศักยภาพการทำงานของบุคคลและการบริการผลงานขององค์การ ซึ่งต้องทำทุกปีเป็นส่วนที่ให้พนักงานอาจมีความรู้สึกขัดแย้งขององค์การ ส่งผลให้เกิดจากเป้าหมายของมนุษย์แต่ละคนนั่นมีเป้าหมายของตนเองยากที่จะทำให้ทุกคนนั้นเห็นเหมือนกันอย่างกับองค์การ เพราะบุคคลแต่ละคนนั้นมีจุดมุ่งหวังปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของตนเองเท่านั้น ซึ่งเป็นลักษณะแก่นแท้ของมนุษย์ (Argyris, 1965) อย่างไรก็ตามการจัดตั้งองค์การแห่งนี้มานั้นมีภารกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน โดยระบุไว้ในยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้วางเป้าหมายให้ประเทศไทยก้าวสู่ลำดับ 1 ใน 30 ของประเทศที่มีการพัฒนานวัตกรรมอย่างยอดเยี่ยมภายในปี ค.ศ. 2030 นั้นจำเป็นที่จะต้องมีการออกแบบวิธีการทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมให้แตกต่างจากระบบราชการดั้งเดิมที่มีขั้นตอนเป็นที่ตั้ง ทำให้เกิดเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไปจนไม่สามารถสร้างประสิทธิภาพงานและการเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ดังทฤษฎีไก่โง่ของ (Merton, 1952) และการยึดติดกับกฎระเบียบที่มากเกินไป โดยยึดติดกับริบบิ้นสีแดงผูกมัดเอกสารกฎหมายของอังกฤษ หมายถึงการทำงานที่ยึดระเบียบแบบแผนจนเกินไปไม่คำนึงถึงเหตุผลและความเหมาะสมวิธีการทำงานที่ล่าช้าและทำงานไม่ทัน โดยเรื่องการติดระเบียบ การติดแบบฟอร์ม หรืออ้างว่ากำลังพิจารณาอยู่เมื่อทำงานล่าช้า ขั้นตอนการทำงานสอนงานเรื่องเดียวทำหลายหน่วยงาน (ปรัชญา เวสารัชช์ & อรุณ รักธรรม, 2522) มีความจำเป็นที่จะต้องให้วัฒนธรรมที่แตกต่างจากรูปแบบราชการดังเดิม ซึ่งมีลักษณะแบบ APOLLO เพียงอย่างเดียว โดยได้พยายามลดเป้าหมายที่ขัดกันขององค์การ (paradox goal) ตามที่ Jun (2007) เสนอว่าการออกแบบและให้ความสำคัญที่ตามมา และการตัดสินใจร่วมในการเรียนรู้ของความมุ่งหมายการกระทำในเรื่องของนวัตกรรม จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์การปฏิสัมพันธ์ในสังคมและการมีผลผลิตร่วมกัน จะต้องมีการจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participate Management) ได้ถูกออกแบบให้มีวัฒนธรรมนี้ในหน่วยงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) โดยมีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายเดียวกัน และระดับปฏิบัติการสามารถนำเสนอความคิดโครงการตลอดจนแนวทางวิจัยให้กับฝ่ายบริหารได้ ไม่ใช่การรอนโยบายสั่งการลงมาจากฝ่ายบริหารแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะเปรียบเสมือนการได้แสดงสภาวะทางปัจเจกบุคคลได้ในหน่วยงาน และมีความรู้สึกเป็นประชาธิปไตยมากขึ้นตรงกับทฤษฎี Y (McGregor, 1960)

การบริหารผลงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีการใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้รูปแบบการบริหารรายโครงการ (Project-Based Management) ด้านการบริหารผลงานจะมีขอบเขตของงานและหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งบุคลากรในสำนักงานฯ ในทุก ๆ ตำแหน่งงานจะมีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบเรื่องการบริหารบุคคลของสำนักงานฯ รวมถึงการกระจายอำนาจการตัดสินใจและติดตามผลงานของผู้บริหารลดหลั่นลงมาตามความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงลงมาจนถึงผู้บริหารระดับต้น ซึ่งวิธีการใช้อำนาจและลำดับขั้นจะมีแบบแผนอยู่ในระเบียบของสำนักงานฯ ซึ่งการออกระเบียบเหล่านี้จะต้องเข้าที่ประชุมของคณะกรรมการนวัตกรรมแห่งชาติ ซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุด โดยมีผลให้เกิดความมีเสถียรภาพของการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและติดตามผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรสามารถดำเนินการตามกฎระเบียบที่ระบุไว้ นำเหตุและผลมาประกอบการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลดีกับบุคลากรในการตัดสินใจที่จะกระทำงานใดงานหนึ่งอย่างง่ายดาย โดยที่ไม่ต้องเสียเวลามากเนื่องจากมีกรอบและแนวทางการทำงานอยู่แล้ว เช่น หากบุคลากรระดับปฏิบัติการต้องการเสนอทำโครงการ จะมีแบบแผนการขออนุมัติโดยต้องเสนอโครงการผ่านระดับจัดการเพื่อพิจารณาเป็นอันดับแรก ส่งต่อให้แก่บริหารระดับต้น (ผู้อำนวยการฝ่าย) เพื่อพิจารณาว่าตรงตามแผนงานหรือไม่ ส่งต่อให้ผู้บริหารระดับกลาง (รองผู้อำนวยการสำนักงานฯ) เพื่อพิจารณาว่าตรงตามนโยบายของสำนักงานหรือไม่ และเสนออนุมัติต่อผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนักงานฯ) เพื่อพิจารณาอนุมัติจัดทำโครงการ ซึ่งในการขออนุมัติทุก ๆ โครงการจะต้องปฏิบัติตามแบบแผนนี้เท่านั้น ซึ่งสามารถมองเป็นจุดแข็งได้ว่าระดับปฏิบัติการสามารถวิเคราะห์และคาดคะเนล่วงหน้าการใช้เวลาขออนุมัติโครงการ ตามลำดับขั้นของสำนักงานฯ เพื่อประกอบการบริหารจัดการเวลาในการทำโครงการในขั้นตอนการวางแผนการทำโครงการ ซึ่งถือว่าเป็นช่วงระยะเวลาที่สำคัญในการทำโครงการและการที่สามารถคาดคะเนระยะเวลาจะเป็นผลดีต่อการจัดทำโครงการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่าการตัดสินใจในแต่ละขั้นตอนอาศัยตรรกะที่อิงตามกฎระเบียบของสำนักงานฯ และผู้นำหรือผู้บริหารในองค์การนี้จะอาศัยตำแหน่งและบทบาทที่เป็นทางการภายใต้กระบวนการและกฎระเบียบของสำนักงานฯ การสื่อสารด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานฯ มีการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ตามกฎระเบียบ ตามขั้นตอนที่วางไว้ และมักจะเป็นลายลักษณ์อักษรเสมอ แบบแผนการทำงานจะมีความแน่นอนทำให้บุคลากรมีการเรียนรู้ในวิธีคิดแบบวิเคราะห์แยกแยะเป็นลำดับขั้นและเป็นเหตุผล ที่อาศัยกฎเกณฑ์เป็นหลักในการวิเคราะห์ การเรียนรู้ของบุคลากร จะเป็นการเรียนรู้แบบผ่านการอบรมหรือสัมมนาในเรื่องของระเบียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจเดียวกัน เช่น การปรับตัวชี้วัดการประเมินผลงานใหม่ของสำนักงานฯ จะต้องมีการอบรมก่อนทำงานเพื่อทำความเข้าใจตัวชี้วัดต่าง ๆ และขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อตอบตัวชี้วัดของสำนักงานฯ และตัวชีวัดส่วนบุคคล ทางสำนักงานฯ

จะมีการจัดอบรมแก่บุคลากรทุกคนเป็นประจำ พร้อมทั้งจัดทำแผ่นภาพสื่อสาร เพื่อช่วยในการเข้าใจและสะดวกต่อการทำงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานฯ จะมีการกำหนดไว้ในแผนงาน ซึ่งจะแสดงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งโดยทุกตำแหน่งจะมีบทบาทเป็นของตัวเอง โดยที่ไม่ซับซ้อนกับผู้อื่นและบทบาทหน้าที่ก็จะอยู่กับตำแหน่งไม่ได้ยึดอยู่กับตัวบุคคล

การปฏิบัติงานจะแบ่งการปฏิบัติงานเป็นรายโครงการ (Project based) โดยการทำโครงการจะมีการ จัดตั้งกลุ่ม (Team) ที่จะร่วมบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญและเหมาะสมต่อโครงการมาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการทำงานจะใช้วัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลัก และนำเอาทรัพยากรบุคคลจากส่วนต่าง ๆ ขององค์การเข้ามาตอบวัตถุประสงค์ของโครงการ ในการปฏิบัติงานของระดับปฏิบัติการจะมีการทำงานในหลายโครงการตามความเชี่ยวชาญของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross Functional) คือการทำงานไม่ได้ทำงานแต่กับคนในฝ่ายเดียวกันอย่างเดียว แต่ในหนึ่งโครงการจะมีการนำบุคลากรในหลาย ๆ ฝ่ายที่มีความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับโครงการมาปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งในการบริหารโครงการจะมีผู้จัดการโครงการ (Project manager) เป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของโครงการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญมากที่สุดในโครงการ การทำงานในโครงการจะเป็นการทำงานแบบชั่วคราว มีอายุสั้น ทำให้มีการเปลี่ยนผู้ร่วมงานบ่อย และอาจเกิดการที่ต้องปรับตัวการร่วมงานของบุคลากรมากขึ้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการทำโครงการ แต่อย่างไรก็ดีการทำงานแบบดังกล่าวสามารถสร้างผลลัพธ์ได้มีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานแบบอื่น ๆ หากมองในเชิงอำนาจหรือผู้นำ การทำงานในลักษณะจัดตั้งกลุ่ม และทำงานเป็นโครงการจะอาศัยอำนาจจากความสามารถและผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีเหตุผลที่ดีในการแก้ปัญหาถึงการยอมรับจากคนในกลุ่ม การสื่อสารในการปฏิบัติงานจะเป็นการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ โดยใช้เทคโนโลยีช่วยในการสื่อสารภายในกลุ่ม เช่น แอพพลิเคชั่นไลน์ (Line) หรือ โปรแกรมซูม (Zoom) ที่สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการสื่อสารและรวดเร็ว โดยวิธีการเรียนรู้จะเป็นการเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่ม พร้อมทั้งระดมสมองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการ ตลอดจนใช้ความชิดความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลในกลุ่มออกมานำเสนอและประยุกต์ใช้ร่วมกัน เอื้อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Accountability) การทำงานแบบดังกล่าวถือว่าเป็นผลดีต่อการบริหารผลงานเพื่อที่จะสามารถตอบเป้าหมายของงานได้อย่างถูกต้องและอยู่ในภาพเดียวกันของทั้งสำนักงานฯ

วัฒนธรรมในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีการหลอมรวมระหว่างวัฒนธรรมเน้นบทบาท และวัฒนธรรมเน้นงาน ซึ่งการหลอมรวมของทั้งสองวัฒนธรรมมีการหลอมรวมกันอย่างกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมขององค์การ แต่ยังมีจุดแบ่งที่เห็นชัดเจนจากลักษณะการทำงานในแต่ละรูปแบบงาน ในการบริหารจะมีการยึดรูปแบบของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนการ

ทำงานเป็นที่ตั้งสำคัญ แต่เมื่อลดขนาดมาเป็นการบริหารโครงการจะลดความเป็นทางการของวัฒนธรรมลงอย่างมาก เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการทำโครงการเพื่อหาวิธีการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้เวลาน้อยที่สุด ดังนั้นจึงเป็นเหมือนองค์การที่มีวัฒนธรรมความเป็นภาครัฐและเอกชนผสมอยู่ด้วยกัน

จากการศึกษาบริบทสามารถสรุปได้ว่า สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมในประเทศ ซึ่งบุคลากรภายในองค์การจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการศึกษาครั้งนี้ที่จะมุ่งเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและบุคคลที่พร้อมที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ขึ้นมาภายในองค์การ โดยที่ สนช. มีการตอบสนองนโยบายการพัฒนาและการปฏิรูปประเทศที่สำคัญ และมียุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาสู่องค์การแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization)เพื่อที่จะเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจให้กับบุคลากร สร้างความเข้มแข็งและการเติบโตภายในองค์การด้วยการสร้างและพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ ตลอดจน สนช. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์การ จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2565)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมล น้อยทองเล็ก และ พลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง (2565) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน และ (2) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) รวมทั้งสิ้น 265 คน. เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในสนามบิน แบ่งเป็น 2 ตอน การบิน 7 ด้าน รวม 50 ข้อ และส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน 9 ด้าน รวม 27 ข้อ โดยมีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 และค่ากำลังของแต่ละข้อระหว่าง 0.40 -1.00 น. และความน่าเชื่อถือของฉบับทั้งหมดเท่ากับ 0.955 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัย พบว่า (1) สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และข้อมูลมีการกระจายน้อยลง (2)ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และข้อมูลกระจายน้อยลงตามความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตการบิน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธนา ธุศรีวรรณ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเพิ่มสมรรถนะการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 6 คนในโรงเรียนคลัสเตอร์ วิทยาเขตน้ำนาบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี และอำนาจเจริญ เลือกโดยการสุ่มแบบเจาะจงและสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มนักเรียนจำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมิน และแบบบันทึกการเขียนบันทึก สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยมีดังนี้

1. รูปแบบการนิเทศเพื่อเพิ่มศักยภาพการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1.1) หลักการของรูปแบบ (1.2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (1.3) การนิเทศ กระบวนการ; และ (1.4) เงื่อนไขความสำเร็จ การประเมินรูปแบบการกำกับดูแลโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า รูปแบบการกำกับดูแลโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิจัยโดยใช้รูปแบบการนิเทศพบว่า (2.1) ภายหลังการใช้รูปแบบการนิเทศพบว่าครูทุกคนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าเดิม (2.2) แบบประเมิน ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดสูงของครูในสังกัดอยู่ในระดับดี (2.3) คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศ การเพิ่มความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนทุกคนยังคงมีคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการคิดสูงขึ้นหลังการใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าระดับเดิม (2.4) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศความสามารถด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

ณัฐธยาน์ น้อยเปียง (2565) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้จัดการร้านสะดวกซื้อในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร การแบ่งปันความรู้ ความสามารถในการรับความรู้และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้จัดการร้านสะดวกซื้อในประเทศไทย 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การแบ่งปันความรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ความสามารถในการดูดซับความรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของผู้จัดการ ร้านสะดวกซื้อในประเทศไทย และ 3) เพื่อศึกษารูปแบบที่สนับสนุนพฤติกรรมการใช้นวัตกรรมของผู้จัดการร้านสะดวกซื้อในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน วิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยเทคนิคแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้นวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร การแบ่งปันความรู้ ความสามารถในการรับความรู้และความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการสร้างนวัตกรรมของผู้จัดการร้านสะดวกซื้อในประเทศไทยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการสร้างนวัตกรรมของผู้จัดการร้านสะดวกซื้อในประเทศไทย เกิดจากความสามารถในการดูดซับความรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของผู้จัดการร้านสะดวกซื้อในประเทศไทย พบว่า การแบ่งปันความรู้มีผลทางอ้อมผ่านความสามารถในการดูดซับความรู้ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร การแบ่งปันความรู้และความสามารถในการดูดซับความรู้และวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรการแบ่งปันความรู้และความสามารถในการดูดซับความรู้

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 184 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบลำดับชั้น. โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม มีผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยรายบุคคลของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและหน่วยงานในสังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่พบความแตกต่าง ในจังหวัดนครพนม และสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปลาปาก จังหวัด โดยมี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพร เพ่งพิศ (2564) ความคิดต่อตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาโดยใช้พฤติกรรมของผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องกลในพื้นที่นครปฐม. วัตถุประสงค์: 1) พิจารณาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ 2) คิดถึงบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อแรงบันดาลใจในการทำงาน 3) คิดถึงแรงบันดาลใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมหรือพฤติกรรมการพัฒนาของคณะ และ 4) ดูความสอดคล้องของรายการแลกเปลี่ยนคำนวณรีเพลย์ ผลต่อกิจกรรมหรือพฤติกรรมการประดิษฐ์ของคณะช่างในเขตนครปฐม. เครื่องมือที่ใช้ในการพิจารณาเป็นแบบสำรวจที่ส่งไปทดสอบบุคลากรและผู้แทน ภายในกลุ่มโรงงานเครื่องกลจังหวัดนครปฐม ได้รวบรวม 402 การทดสอบที่ผิดปกติและใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงในการตรวจสอบข้อมูลเป็นอัตราที่โหดร้าย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการ

ตรวจสอบเงื่อนไขเพิ่มเติมพบว่า 1) การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีผลดีต่อบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน 2) บรรยากาศองค์การมีผลดีต่อแรงจูงใจในการทำงาน 3) แรงจูงใจในการทำงานมีผลดีต่อพฤติกรรมการพัฒนาพนักงาน 4) ที่มาของการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของโรงงานเครื่องกลนครปฐม พบว่าพื้นที่มีความน่าเชื่อถือจากข้อมูลการทดลอง ปัจจัยภายในที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของเงื่อนไขที่แฝงอยู่อาจทวีคูณ 78.7% ของการเปลี่ยนแปลง

สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน และ ประสบชัย พสุนนท์ (2563) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสามารถของพนักงานกับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความสอดคล้องของแบบจำลอง รากที่สองของค่าเฉลี่ยของเศษเหลือข้อผิดพลาดกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.037 ความสามารถของบุคลากรและการสนับสนุนความเป็นผู้นำขององค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อนวัตกรรมขององค์กร ประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงานมีผลทางอ้อมเชิงบวกต่อนวัตกรรมขององค์กร ตัวแปรเชิงสาเหตุร่วมกันขยายความแปรปรวนของนวัตกรรม ประสิทธิภาพของพนักงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อ การสนับสนุนของผู้บริหารองค์กร ตัวแปรสมรรถน ของพนักงาน อธิบายความแปรปรวนในการสนับสนุนของผู้บริหารในองค์กร

จารุวรรณ เมืองเจริญ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) การศึกษาการสร้างนวัตกรรมกระบวนการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ และศึกษาความสอดคล้องของรูปแบบการสร้างนวัตกรรมกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานจำนวน 400 คน ผลการวิจัย พบว่า แบบจำลองที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน และทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทวีวัฒน์ มหาศิริอภิรักษ์ (2561) สามารถศึกษารูปแบบต่าง ๆ ที่ได้รับจากฝ่ายผลิตเพื่อริเริ่มนวัตกรรมต่าง ๆ ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ติดตามสอบถาม มาจากกลุ่มที่ต้องการรถคืน 415 คัน เพื่อการวิจัย ตัวอย่างเช่น การสัมภาษณ์และสถิติจะได้รับการตรวจสอบเพื่อรวมข้อมูลที่ได้รับจากมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุของผลการวิจัยจากแบบจำลองที่รวบรวมผู้เข้าร่วมการผลิตเพื่อเริ่มต้นการนำเสนอใน 2 หัวข้อหลัก ได้แก่ 1) ทักษะองค์กรและทักษะการคิด และ 2) ทักษะทางธุรกิจ วิศวกรรม บทบาทและเป้าหมายของงานตามทักษะการจัดองค์กรและการเรียนรู้ที่สำคัญประกอบด้วยสองพิกเซลย่อย: (1) การสื่อสารและความสามารถในการทำงาน และ (2) ความมุ่งมั่นในการทำงานต่อการหลงลืม ประเด็นหลักที่มี

บทบาทและสร้างงานมี 6 ปริศนา ได้แก่ (1) ประเด็นผู้นำ (2) ความเห็นจากข้อเท็จจริงปัจจุบัน (3) คำถาม (4) ประเด็นการสอน (5) ประเด็นสิ่งแวดล้อม การสื่อสารและ (6) ประเด็นเฉพาะเรื่อง สร้างแรงบันดาลใจในแต่ละเรื่องราวด้วยประวัติย่อยตามทักษะ (1) ทักษะความเป็นผู้นำประกอบด้วยสามพิกเซลย่อย ได้แก่ ความเป็นผู้นำด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์ และประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของผู้ชม (2) แนวคิดเชิงปฏิบัติดั้งเดิมของการแสดง 2 พิกเซลย่อยเป็นข้อกำหนดการทำงานที่จำเป็น (3) ที่ด้านข้างของตาราง ปริศนาย่อยสองรายการคือแนวคิดของระบบและแนวคิดการวิเคราะห์ และแพลตฟอร์มและการจัดการ (4) เนื้อหาการสอนในหัวข้องาน หัวข้อ 2 sub-pixels คือการบอกให้ผู้อื่นปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและการสอน คำแนะนำและคำปรึกษา (5) คัดลอกเนื้อหา 2 พิกเซลย่อยกำลังทำงานเพื่อช่วยเหลือและประสานงาน มนุษยสัมพันธ์ดี และ (6) ประเด็นสำคัญที่ควรทราบ คำถามย่อย 2 ข้อ คือ ตนเอง รับฟังความคิดเห็นและให้ทัศนะที่ดีต่อผู้อื่น หัวหน้างาน และผู้ใช้บริการ รวบรวมเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ผลก็คือ มีใครรู้บ้างว่ามีเพื่อนบ้านคนใดบ้างที่กลับไปใช้ 92.3 ก่อนหน้านี้และลืมเอากลับไปเป็น 98.5 ใครช่วยกรุณาเปลี่ยนกลับเป็น 95.2 และป้องกันไม่ให้กลับไปเป็น 97.0

กัญญภัค จันทร์ฤทธิ์ (2561) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักตรวจสอบภายใน จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 69.49 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.53 ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานตรวจสอบภายใน 1 (ทส. . 1), 31 คน. คิดเป็นร้อยละ 26.27 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยรวม สำนักงานตรวจสอบภายในมีนัยสำคัญในระดับมาก โดยภาพรวมปัจจัยการบำรุงรักษาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจสอบภายในของข้าราชการตำรวจมีความสำคัญในระดับมาก สำนักตรวจสอบภายใน จำนวน 4 มิติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพงาน (Quality) อันดับแรก อยู่ในระดับมาก

แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560) ศึกษาปัจจัยของเหตุและผลของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุและผลของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จังหวัดนครปฐม ซึ่งต้องเป็นพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และผ่านการทดลองงานจากธนาคารแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 31 ปี สถานภาพโสด กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ 8 อายุงานระหว่าง 2 - 10 ปี รายได้

เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ นอกจากนี้ พฤติกรรมการใช้นวัตกรรมของพนักงานยังมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพอีกด้วย

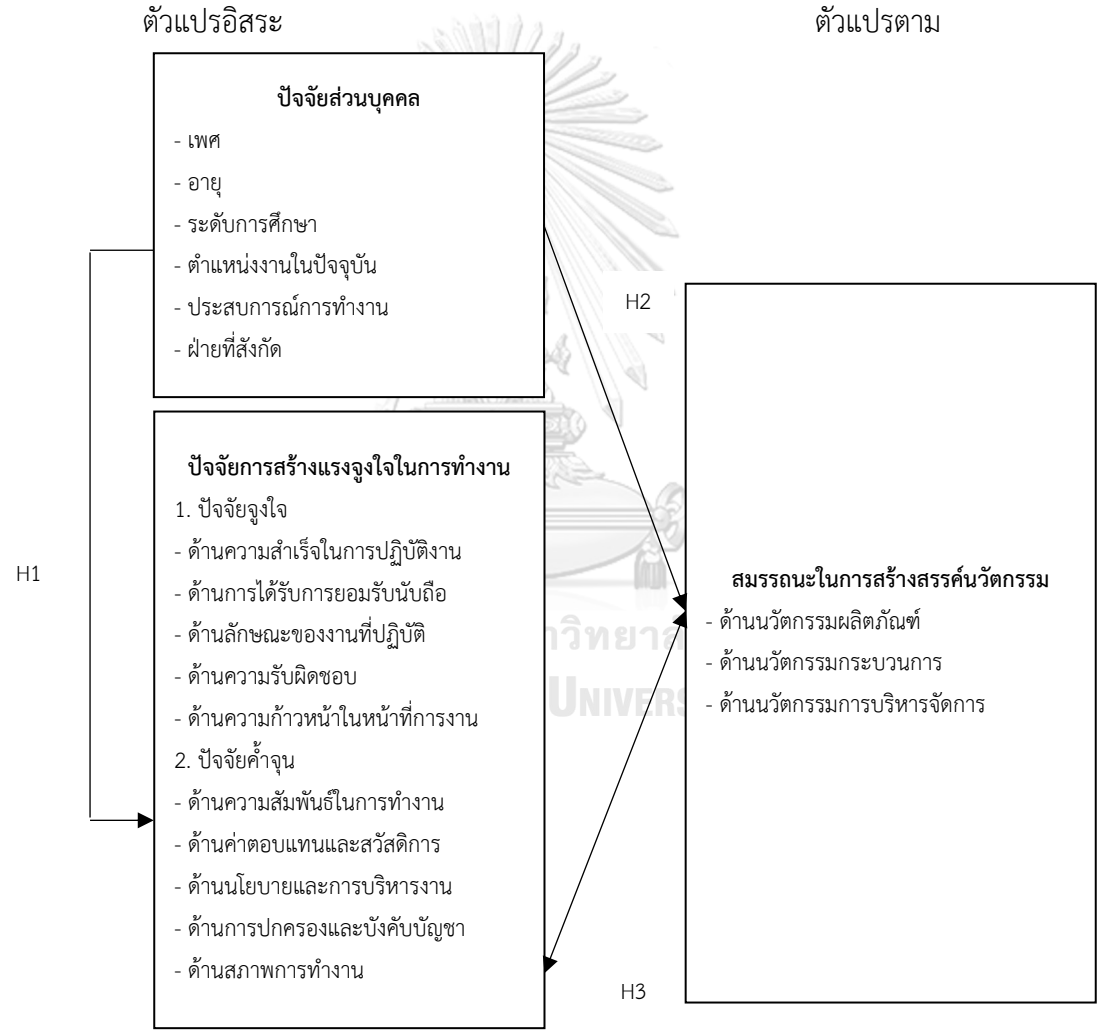
ภานุวัฒน์ ราชสมัคร (2558) ทำตามข้อกำหนดที่จำเป็นเพื่อกระตุ้นให้พวกเขาปกป้องอาสาสมัครข้าราชการตำรวจ สภ.สำโรงใต้ ท้องพระโรง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความต้องการความคุ้มครองของข้าราชการตำรวจที่ศึกษา ตามอิทธิปาฏิโมกข์ 4 ข้อคำถามโดยรวมมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของบทความนี้มาก ทุกด้าน ประกอบด้วย อุปาทาน วิริยะ จิต วิมังสา 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องตามมา สอบสวนข้อเท็จจริงในการคุ้มครองของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภ.สำโรงใต้ อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ. การกำหนดมาตรฐานของข้าราชการตำรวจตามหลักการเป้าหมาย คือ มีระดับปานกลางทุกคน ข้อกำหนดสำหรับตัวอย่างต่อไปนี้จะถูกนำไปใช้กับรัฐบาลตำรวจตามแนวคิดของเป้าหมายเป้าหมาย มีการตอบคำถามนี้ในระดับปานกลางในทุกด้านที่ผู้มุ่งหวังร้องขอคือ 3.42 ซึ่งปัจจัยที่จูเนียร์ให้ไว้คือ 3.19 สอบข้อเท็จจริง สภ.สำโรงใต้ อ.พระประแดง สมุทรปราการ. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น อิทธิบาท 4 เปรียบด้วย จันทา วิริยะ จิตตะ วิมานโดยอ้างเหตุผลในบทเดียวกันด้วย อิทธิบาท 4 โดยทิ้งทัศนคติในการทำงานที่ต้องดูแลเอาใจใส่โดยไม่ปฏิบัติตาม 4) สร้างอุปสรรคและทำให้ต้องมีเจ้าหน้าที่อารักขา ตำรวจ สภ.สำโรงใต้ อ.พระประแดง จ.สมุทรปราการ และขาดอุปกรณ์ในการทำงาน และ 5) ผลการสัมภาษณ์ ให้ความสำคัญกับงานมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยามจำเป็น ส่งเสริมสิ่งจูงใจ เช่น รางวัลสำหรับสิ่งที่ดีกว่าหรือความสำเร็จที่ต้องการ ต่อไปนี้จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานและการทำงานของพนักงานจะช่วยให้พนักงานสามารถจัดการการขนย้ายวัสดุอุปกรณ์ที่จัดเตรียมไว้สำหรับสถานที่ซึ่งพวกเขาจะนำไปสู่เงื่อนไขที่นำไปสู่ความต้องการที่ดี ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรวบรวมน้ำสาระสำคัญเพื่อให้บรรลุผลดังกล่าวด้วยการตอบสนอง

อรรถพล ทมาภิรัต (2560) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ จากการศึกษาพบว่า1) ข้าราชการตำรวจโรงพยาบาลตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ผลผลิตและประสิทธิผลในการทำงานและการสื่อสารระหว่างบุคลากร เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา 2) ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาและรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสัมพันธ์ความเป็นส่วนตัวกับหัวหน้างานและค่าตอบแทนส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2: กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำเสนอรายงานในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.1 วิธีการดำเนินการวิจัย

3.2 การกำหนดกลุ่มประชากร

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การใช้สถิติวิเคราะห์ผลที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3.1 วิธีการดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเริ่มจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยรวบรวมจากบทความ หนังสือ รายงานวิจัยต่าง ๆ วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์ (Document Research) แล้วมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งเป็นฐานในการออกแบบ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยยกร่างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

3.2 การกำหนดกลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำนวน 92 คน (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2565)

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane (Tepping, 1968) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สูตรที่ใช้ คือ

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e^2 = ระดับของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ เท่ากับ 5% หรือ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{92}{1+(92 \times 0.05^2)}$$

$$n = 74.79$$

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 ราย โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) หรือชั้นภูมิ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย จะใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายที่สังกัด ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ
    1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
    1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
    1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
    1.4 ด้านความรับผิดชอบ
    1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน
    2.1 ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน
    2.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
    2.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
    2.4 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา
    2.5 ด้านสภาพการทำงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ส่วนที่ 3 สมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)) เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ได้แก่

1. ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์
2. ด้านนวัตกรรมกระบวนการ
3. ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ

ส่วนที่ 4 คำถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็น คำถามแบบปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 2 ข้อ ได้แก่

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะคำตอบแบบ Rating Scale โดยแบ่งคำตอบออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก 5 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยมาก	ให้ค่าน้ำหนัก 4 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนัก 3 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อย	ให้ค่าน้ำหนัก 2 คะแนน
ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

การแปลผลค่าคะแนนของตัวแปรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรอันตรภาคชั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง อยู่ในระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง อยู่ในระดับแรงจูงใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง อยู่ในระดับแรงจูงใจมากที่สุด

3.4 การใช้สถิติวิเคราะห์ผลที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลโดยโปรแกรมประมวลผลทางสถิติสำเร็จรูปให้ทำการประมวลผลตามสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Level of Significance) การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม จะทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.4.1.1 ข้อมูลในส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.1.2 ข้อมูลในส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.1.3 ข้อมูลในส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.1.4 ข้อมูลในส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

บรรยายลักษณะวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) เป็นสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความถี่ หรือจำนวนที่ต้องการกับความถี่หรือจำนวนทั้งหมด โดยเทียบเป็น 100 ทำการหาค่าร้อยละจากสูตร ดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)

$$p = \frac{F}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

ค่าร้อยละจะแสดงความหมายของค่าและสามารถนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกันได้

2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

n แทน จำนวนของคะแนนในกลุ่ม

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นการวัดการกระจาย เขียนแทนด้วย S.D.

$$S.D. = \frac{\sqrt{\sum(x-\bar{x})^2}}{n-1}$$

หรือ

$$S.D. = \frac{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ S.D. แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum$ แทนค่า ผลรวม

3.4.3 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้เลือกใช้การทดสอบแบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยนี้

3.4.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 และ 2 ที่ได้ตั้งไว้ โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\left[\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}\right]\left[\sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}\right]}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับ y

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y

$\sum 2\ x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum 2\ y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมระหว่างผลคูณชุด x กับ y

n แทน จำนวนคู่ของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 ซึ่งมีสูตรสมการในรูปคะแนนดิบ สามารถเขียนสูตรได้ ดังนี้

$$\acute{Y} = a+b_1x_1+ b_2x_2+ b_3x_3+\ldots\ldots B_kx_k$$

เมื่อ $\acute{Y}$ คือ คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม

a คือ ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$b_1, \ldots, b_k$ คือ น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ

$X_1 \ldots, X_k$ คือ คะแนนตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอรายงานในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	30	40.0
หญิง	45	60.0
รวม	75	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 ถึง 30 ปี	11	14.7
31 ถึง 40 ปี	40	53.3
41 ถึง 50 ปี	19	25.3
51 ถึง 60 ปี	5	6.7
รวม	75	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 ถึง 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมามีอายุ 41 ถึง 50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 มีอายุ 20 ถึง 30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และมีอายุ 51 ถึง 60 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	27	36.0
ปริญญาโท	42	56.0
ปริญญาเอก	6	8.0
รวม	75	100.0

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และมีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	6	8.0
เจ้าหน้าที่ระดับจัดการ	12	16.0
เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ	57	76.0
รวม	75	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งในปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมามีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ระดับจัดการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 และมีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	-	-
1 – 5 ปี	33	44.0
6 – 10 ปี	22	29.3
มากกว่า 10 ปี	20	26.7
รวม	75	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) 1 – 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) 6 – 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และลำดับสุดท้ายมีประสบการณ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มากกว่า 10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

ฝ่ายที่สังกัด	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจ	17	22.7
ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อสังคม	7	9.3
ฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรม	14	18.7
ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม	22	29.3
ฝ่ายบริหารองค์กร	15	20.0
รวม	75	100.0

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีฝ่ายที่สังกัดอยู่ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมามีฝ่ายที่สังกัดอยู่ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ฝ่ายบริหารองค์กร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายมีฝ่ายที่สังกัดอยู่ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อสังคม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ	3.86	0.59	มาก
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.96	0.59	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.77	0.79	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.84	0.62	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.84	0.73	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.09	0.58	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	4.03	0.39	มาก
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.25	0.49	มากที่สุด
7. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	4.18	0.58	มาก
8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.01	0.55	มาก
9. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	3.59	0.82	มาก
10. ด้านสภาพการทำงาน	4.13	0.75	มาก
รวม	3.94	0.44	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน): ภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา คือ ด้าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ความสัมพันธ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านทำงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย KPI ที่ทางสำนักงานฯ กำหนดไว้	4.00	0.62	มาก
2. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาหาที่อาจจะเกิดขึ้น และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี	3.96	0.80	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.92	0.80	มาก
รวม	3.96	0.59	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ: ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ท่านทำงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย KPI ที่ทางสำนักงานฯ กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา คือ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ปัญหาหาที่อาจจะเกิดขึ้น และมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหา ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่านที่ได้รับ มอบหมาย และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

	ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.81	มาก
2.	ท่านได้รับการยกยองและชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ	3.80	0.92	มาก
3.	ท่านได้รับการประกาศยกย่องจากสำนักงานฯ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย	3.67	0.91	มาก
	รวม	3.77	0.79	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา คือ ท่านได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และท่านได้รับการประกาศยกย่องจากสำนักงานฯ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

	ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	สำนักงานฯ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	3.79	0.78	มาก
2.	ท่านได้รับมอบหมายงานตามทักษะความสามารถ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ	3.85	0.71	มาก
3.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด และริเริ่มคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เสมอ	3.89	0.71	มาก
	รวม	3.84	0.62	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ: ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด และริเริ่มคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายงานตามทักษะความสามารถ ความรู้และความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และสำนักงานฯ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ ท่านไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแผน และแนวทางปฏิบัติงานของสำนักงานฯ	3.80	0.87	มาก
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ	3.87	0.91	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานภายในกรอบเวลาที่ได้รับมอบหมายทันตามระยะเวลาที่กำหนด	3.85	0.82	มาก
รวม	3.84	0.73	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ: ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานภายในกรอบเวลาที่ได้รับ มอบหมายทันตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติงานของสำนักงานฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

	ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.75	0.93	มาก
2.	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาสมรรถนะในการทำงานอยู่เสมอ	3.89	0.98	มาก
3.	การเลื่อนตำแหน่งและการปรับขึ้นเงินเดือนของสำนักงานฯ มีความเป็นธรรมและเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	3.96	0.88	มาก
	รวม	3.09	0.58	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ: ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า การเลื่อนตำแหน่งและการปรับขึ้นเงินเดือนของสำนักงานฯ มีความเป็นธรรมและเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้พัฒนาสมรรถนะในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และท่านมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยค้ำจุนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

	ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	4.15	0.63	มาก
2.	สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.24	0.67	มากที่สุด
3.	สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดูแลบุพการี และสมาชิกในครอบครัว	4.36	0.61	มากที่สุด
	รวม	4.25	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน: ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดูแลบุพการี และสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมา คือ สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับความร่วมมือ และมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.68	มาก
2. สำนักงานฯ มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากร	4.17	0.72	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	4.17	0.74	มาก
รวม	4.18	0.58	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน: ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ท่านได้รับความร่วมมือ และมีความสนิทสนมกับ เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และสำนักงานฯ มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความสามัคคีของบุคลากร และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนิทสนมและเป็น กันเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบายและการบริหารงานของสำนักงานฯ มีความชัดเจน	4.00	0.72	มาก
2. ท่านมีความเข้าใจถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภาระหน้าที่ของสำนักงานฯ	3.97	0.68	มาก
3. สำนักงานฯ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	4.07	0.79	มาก
รวม	4.01	0.55	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน: ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สำนักงานฯ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานให้ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ นโยบายและการบริหารงานของสำนักงานฯ มีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และท่านมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์พันธกิจและภาระหน้าที่ของสำนักงานฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยค้ำจุนในด้านการปกครองและบังคับบัญชา

ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้	3.68	0.82	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และติดตามการปฏิบัติงานของท่าน	3.59	1.01	มาก
3. มีช่องทางในการร้องเรียนและร้องทุกข์ เรื่องราวต่อผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง	3.49	1.02	มาก
รวม	3.59	0.82	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน: ด้านการปกครองและบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และติดตามการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมีช่องทางในการร้องเรียนและร้องทุกข์เรื่องราวต่อผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปัจจัยค้ำจุนในด้านสภาพการทำงาน

	ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	สำนักงานฯ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	0.80	มาก
2.	สำนักงานฯ มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.09	0.64	มาก
3.	สำนักงานฯ ได้จัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.31	0.61	มากที่สุด
	รวม	4.13	0.75	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน: ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สำนักงานฯ ได้จัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมา คือ สำนักงานฯ มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความ สะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และสำนักงานฯ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อกับการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในภาพรวม

	สมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์	4.01	0.54	มาก
2.	ด้านนวัตกรรมกระบวนการ	4.00	0.50	มาก
3.	ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ	4.03	0.43	มาก
	รวม	4.02	0.44	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน): ภาพรวม โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และด้านนวัตกรรมกระบวนการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์

ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สำนักงานฯ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น	4.13	0.68	มาก
2. สำนักงานฯ มีการพัฒนาขั้นตอนการทำงาน และรูปแบบการบริการ โดยอาศัยมุมมองจากผู้ใช้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้ได้มากที่สุด	3.99	0.76	มาก
3. หากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจที่คล้ายคลึงกัน สำนักงานฯ จะมีการบริการหรือโครงการ ที่จะมีความใหม่และแสดงถึงความเป็นผู้นำทางนวัตกรรมอยู่เสมอ	4.03	0.68	มาก
4. สำนักงานฯ มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริการและโครงการต่าง ๆ	3.93	0.76	มาก
5. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสนับสนุนการดำเนินโครงการหรือบริการต่าง ๆ ของสำนักงานฯ	3.97	0.84	มาก
รวม	4.01	0.54	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน): ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สำนักงานฯ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา คือ หากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจที่ คล้ายคลึงกัน สำนักงานฯ จะมีการบริการหรือโครงการ ที่จะมีความใหม่และแสดงถึงความเป็นผู้นำทาง นวัตกรรม อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และสำนักงานฯ มีการพัฒนาขั้นตอนการทำงาน

และ รูปแบบการบริการ โดยอาศัยมุมมองจากผู้ใช้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้ได้มาก ที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในด้านนวัตกรรมกระบวนการ

	ด้านนวัตกรรมกระบวนการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	สำนักงานฯ สามารถนำข้อมูลที่เกิดจากปัญหาการปฏิบัติงาน ความต้องการของผู้มาใช้บริการ ความรู้และข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการ ให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริการให้แก่ประชาชน	4.05	0.66	มาก
2.	สำนักงานฯ มีกระบวนการในการคัดเลือกและคัดกรองแนวความคิดใหม่ ๆ ที่จะสามารถมาก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทางแท้จริง	4.03	0.73	มาก
3.	สำนักงานฯ มีความคล่องตัวอย่างมากทั้งกระบวนการทำงานและบุคลากร ในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.70	มาก
4.	สำนักงานฯ มีการวางแผนระยะยาวที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน	4.07	0.70	มาก
5.	ท่านมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน เพื่อให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของสำนักงานฯ	3.97	0.64	มาก
	รวม	4.00	0.50	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน): ด้านนวัตกรรมกระบวนการ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สำนักงานฯ มีการวางแผนระยะยาวที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ สำนักงานฯ สามารถนำข้อมูลที่เกิดจากปัญหาการ ปฏิบัติงาน ความต้องการของผู้มาใช้บริการ ความรู้และข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์สังเคราะห์และ บูรณาการ ให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อที่จะเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริการให้แก่ ประชาชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และสำนักงานฯ มีกระบวนการในการคัดเลือกและคัด กรองแนวความคิดใหม่ๆ ที่จะสามารถมาก่อให้เกิด ประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพใน กระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน เพื่อ นำไปสู่การปฏิบัติทางแท้จริง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ในด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ

ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สำนักงานฯ มีระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสภาพงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.95	0.70	มาก
2. สำนักงานฯ มีการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างเพียงพอ	4.00	0.64	มาก
3. สำนักงานฯ สามารถจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.56	มาก
4. บุคลากรมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการนำระบบการบริหารจัดการใหม่เข้ามาใช้ในสำนักงานฯ	4.04	0.69	มาก
5. ท่านมีความพึงพอใจการบริหารจัดการของสำนักงานฯ ที่เป็นในปัจจุบัน	4.15	0.65	มาก
รวม	4.03	0.43	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน): ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ท่านมีความพึงพอใจการบริหารจัดการของสำนักงานฯ ที่เป็นในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา คือ สำนักงานฯ สามารถจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมภายใน

องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการนำระบบการบริหารจัดการใหม่เข้ามาใช้ในสำนักงานฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และสำนักงานฯ มีการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบจะใช้การทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) เพื่อใช้ทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน (H1) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามเพศ

เพศ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน	
	Mean	*S.D.*
หญิง	4.07	0.44
ชาย	3.86	0.42
ผลการทดสอบ	t = 2.099 Sig. (2-tailed) = 0.039*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test ที่ระดับ

นัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีระดับแรงจูงใจในการทำงานภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามอายุ

	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน	
อายุ	*Mean*	*S.D.*
20 ถึง 30 ปี	3.82	0.47
31 ถึง 40 ปี	3.86	0.45
41 ถึง 50 ปี	4.12	0.38
51 ถึง 60 ปี	4.19	0.20
ผลการทดสอบ	f = 2.354 Sig. = 0.079	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีระดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน	
	Mean	*S.D.*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.74	0.50
ปริญญาโท	4.02	0.36
ปริญญาเอก	4.30	0.25
ผลการทดสอบ	f = 6.469 Sig. = 0.003*	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษาผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ผลต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J)			
	Mean	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.74	-	-0.285 (006*)	-0.560 (003*)
ปริญญาโท	4.02		-	-0.275 (127)
ปริญญาเอก	4.30			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD)

ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) น้อยกว่ากลุ่มปริญญาโท และน้อยกว่ากลุ่มปริญญาเอก ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ไม่มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน	
	Mean	*S.D.*
ผู้บริหาร	4.38	0.31
เจ้าหน้าที่ระดับจัดการ	4.13	0.30
เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ	3.86	0.44
ผลการทดสอบ	f = 5.816 Sig. = 0.005 *	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตารางที่ 28

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 28 ผลต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบันที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J)			
	Mean	ผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่ระดับจัดการ	เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ
ผู้บริหาร	4.38	-	0.256 (219)	0.524 (004*)
เจ้าหน้าที่ระดับจัดการ	4.13		-	0.269 (044*)
เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ	3.86			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD)

ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มตำแหน่งผู้บริหารมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มากกว่ากลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

กลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับจัดการ มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มากกว่ากลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการส่วนกลุ่มตำแหน่งงานในปัจจุบันอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ไม่มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน	
	Mean	*S.D.*
1 – 5 ปี	3.82	0.48
6 – 10 ปี	3.93	0.41
มากกว่า 10 ปี	4.17	0.31
ผลการทดสอบ	f = 4.311 Sig. = 0.017*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ผลต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ประสบการณ์การทำงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J)			
	Mean	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 – 5 ปี	3.82	-	-0.112 (335)	-0.348 (005*)
6 – 10 ปี	3.93		-	-0.269 (072)
มากกว่า 10 ปี	4.17			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD)

ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) น้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี ส่วนกลุ่มประสบการณ์การทำงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัด มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัด ไม่มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัด มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน	
	Mean	*S.D.*
ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจ	3.67	0.52
ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อสังคม	3.81	0.62
ฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรม	3.96	0.31
ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม	4.12	0.30
ฝ่ายบริหารองค์กร	4.03	0.40
ผลการทดสอบ	f = 3.205 Sig. = 0.018*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีฝ่ายที่สังกัดต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตารางที่ 32

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 32 ผลต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ฝ่ายที่สังกัด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J)					
	Mean	@ (X1)	@ (X2)	@ (X3)	@ (X4)	@ (X5)
ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจ (X1)	3.67	-	-0.142 (448)	-0.289 (057)	-0.450 (001*)	-0.361 (016*)
ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อสังคม(X2)	3.81		-	-0.148 (444)	-0.308 (090)	-0.219 (252)
ฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรม(X3)	3.96			-	-0.161 (260)	-0.017 (644)
ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม(X4)	4.12				-	-0.089 (521)
ฝ่ายบริหารองค์กร(X5)	4.03				-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลต่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD)

ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มฝ่ายที่สังกัดฝ่ายนวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจ(X1) มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) น้อยกว่ากลุ่มฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม(X4) และน้อยกว่ากลุ่มฝ่ายบริหารองค์กร(X5) ส่วนกลุ่มฝ่ายที่สังกัดอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามเพศ

เพศ	ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	
	Mean	*S.D.*
หญิง	3.99	0.50
ชาย	4.03	0.40
ผลการทดสอบ	t =-0.386 Sig. (2-tailed) = 0.701	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่าระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.386 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามอายุ

อายุ	ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	
	Mean	*S.D.*
20 ถึง 30 ปี	4.05	0.45
31 ถึง 40 ปี	3.94	0.42
41 ถึง 50 ปี	4.07	0.45
51 ถึง 60 ปี	4.36	0.37
ผลการทดสอบ	f = 1.626 Sig. = 0.191	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่าระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.191 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	
	Mean	*S.D.*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.95	0.45
ปริญญาโท	4.06	0.42
ปริญญาเอก	4.00	0.50
ผลการทดสอบ	f = 0.537 Sig. = 0.587	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่าระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.587 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	
	Mean	*S.D.*
ผู้บริหาร	4.02	0.60
เจ้าหน้าที่ระดับจัดการ	4.27	0.28
เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ	3.96	0.43
ผลการทดสอบ	f = 2.632 Sig. = 0.079	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.079 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน มีระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ระดับสมรรถนะ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	
	Mean	*S.D.*
1 – 5 ปี	3.98	0.40
6 – 10 ปี	3.88	0.52
มากกว่า 10 ปี	4.22	0.33
ผลการทดสอบ	f = 3.635 Sig. = 0.031*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ผลต่างระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประสบการณ์การทำงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J)			
	Mean	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1 – 5 ปี	3.98	-	-0.108 (356)	-0.236 (053)
6 – 10 ปี	3.88		-	-0.344 (010*)
มากกว่า 10 ปี	4.22			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 ผลต่างระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน)จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่าง

รายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD)

ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) น้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนกลุ่มประสบการณ์การทำงานอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัด มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัด ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัด มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

ฝ่ายที่สังกัด	ระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	
	Mean	*S.D.*
ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจ	3.70	0.53
ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อสังคม	4.08	0.44
ฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรม	4.14	0.36
ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม	4.09	0.26
ฝ่ายบริหารองค์กร	4.12	0.48
ผลการทดสอบ	f = 3.194 Sig. = 0.018*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 พบว่าระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ที่มีฝ่ายที่สังกัดต่างกัน มีระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดง ในตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ผลต่างระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด ที่ได้จากการทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ฝ่ายที่สังกัด	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference(I-J)					
	Mean	@ (X1)	@ (X2)	@ (X3)	@ (X4)	@ (X5)
ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจ(X1)	3.70	-	-0.374	-0.436	-0.386	-0.418
			(040*)	(005*)	(005*)	(006*)
ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อสังคม(X2)	4.08		-	-0.061	-0.012	-0.044
				(747)	(948)	(818)
ฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการ	4.14			-	-0.050	-0.018
นวัตกรรม(X3)					(724)	(907)
ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม	4.09				-	-0.032
(X4)						(817)
ฝ่ายบริหารองค์กร(X5)	4.12				-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 ผลต่างระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด โดยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD)

ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มฝ่ายที่สังกัดฝ่ายนวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจ(X1) มีระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน) น้อยกว่ากลุ่มฝ่ายนวัตกรรมเพื่อสังคม (X2) น้อยกว่ากลุ่มฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรม(X3) น้อยกว่ากลุ่มฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม(X4) และน้อยกว่ากลุ่มฝ่ายบริหารองค์กร(X5) ส่วนกลุ่มฝ่ายที่สังกัดอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis- Enter) ระหว่างระดับแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(องค์การมหาชน)

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	1.240	.502		2.472	.016
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน(X1)	.168	.102	.225	1.639	.106
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(X2)	.126	.084	.228	1.495	.140
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ(X3)	.010	.127	.015	.082	.935
ด้านความรับผิดชอบ(X4)	.030	.094	.050	.319	.751
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(X5)	-.139	.140	-.186	-.992	.325
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(X6)	.186	.104	.209	1.789	.048 *
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน(X7)	-.019	.081	-.026	-.241	.811
ด้านนโยบายและการบริหารงาน(X8)	.073	.097	.092	.756	.452
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา(X9)	-.040	.080	-.076	-.508	.613
ด้านสภาพการทำงาน(X10)	.199	.098	.343	2.033	.036 *
R = 0.640 , R Square = 0.409 , Adjuster R Square =.317					
Std. Error of the Estimate = 0.36162 Durbin-w = 1.962 F = 4.432, Sig = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่ามีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัว จากทั้งหมด 10 ตัวแปร (ระดับแรงจูงใจในการทำงาน) ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า Sig 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดที่ 0.05

พบว่าคะแนนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(X6) และด้านสภาพการทำงาน(X10) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)(Y) (Bata) มีค่าเท่ากับ .209 และ.343 โดยระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(X6) และด้านสภาพการทำงาน(X10) มีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของส่งผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)(Y) มีค่า (R) เท่ากับ 0.640 โดยที่ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ด้านสามารถพยากรณ์สมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)(Y) (R Square) ได้ร้อยละ 40.90 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .502 สมการนี้มีความคลาดเลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.862 ซึ่งใกล้เคียงกับ 2 (อยู่ในช่วง 1.5 – 2.5) โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์สมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)(Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y=1.240 + 0.209(x6)+0.343(x10)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z= 0.186(x6)+0.199(x10)$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X6) ส่งผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)(Y) ในทิศทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.209 กล่าวคือ เมื่อระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(X6) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ส่งผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)(Y) เพิ่มขึ้น 0.209 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นในสมการคงที่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน(X10) ส่งผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)(Y) ในทิศทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.343 กล่าวคือ เมื่อระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน(X10) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ส่งผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)(Y) เพิ่มขึ้น 0.343 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ส่วนระดับแรงจูงใจในการทำงาน ที่เหลือทั้ง 8 ด้าน ไม่สามารถพยากรณ์สมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)(Y) ได้ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	
	แรงจูงใจในการทำงาน	สมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ	✓	X
อายุ	X	X
ระดับการศึกษา	✓	X
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	✓	X
ประสบการณ์การทำงาน	✓	✓
ฝ่ายที่สังกัด	✓	✓
	ส่งผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)	
แรงจูงใจในการทำงาน		
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		X
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		X
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		X
ด้านความรับผิดชอบ		X
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		X
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		✓
ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน		X
ด้านนโยบายและการบริหารงาน		X
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา		X
ด้านสภาพการทำงาน		✓

*ยอมรับสมมติฐาน ✓ ปฏิเสธสมมติฐาน X

จากตาราง 42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายที่สังกัด มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์การทำงาน และฝ่ายที่สังกัด มีสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนระดับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ส่วนระดับแรงจูงใจในการทำงาน ที่เหลือทั้ง 8 ด้าน ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

4.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 43 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ประเด็น	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)	1. สมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ทำงานหรือผลิตผลงานตามที่องค์กรต้องการและจะสนับสนุนวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์กรได้	10	13.3
	2. การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	7	9.3
	3. การบริหารคนต้องมีความทันสมัยมากกว่านี้และควรมีการเพิ่มประสิทธิภาพมายิ่งขึ้นไปอีก โดยดูจากแรงจูงใจที่จะส่งเสริมการทำงาน	5	6.7

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 44 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ต่อ)

ประเด็น	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
	4. การสร้างประสิทธิผลในงานซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของบริษัทที่จะต้องให้ความสำคัญเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานเป้าหมายขององค์กรและสร้างความผูกพันในกับพนักงานโดยผ่านแรงจูงใจในการทำงาน	5	6.7
	รวม	**27**	**36.0**
2. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรม แห่งชาติ (องค์การมหาชน)	1. ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญรวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ตลอดจนเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ด้วยนั่นเอง	5	6.7
	2. ควรมีการเปรียบเปรยสมรรถนะของมนุษย์กับภูเขาน้ำแข็งเอาไว้ ซึ่งการเปรียบเปรยนี้อาจทำให้เราเข้าใจและเห็นภาพของสมรรถนะมากยิ่งขึ้น	5	6.7
	3. ควรมีการลงมือปฏิบัติงานจริงจะเป็นสิ่งที่ทำให้เราเห็นความสามารถและประเมินสมรรถนะการทำงานของบุคคลนั้นได้ดีที่สุดวิธีหนึ่ง โดยต้องมีเกณฑ์ที่จะประเมินสมรรถนะอย่างชัดเจนและมีมาตรฐานด้วย	4	5.3
	รวม	**14**	**18.7**

จากตารางที่ 43 และ 44 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยเห็นว่าการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ทำงานหรือผลิตผลงานตามที่องค์กรต้องการและจะสนับสนุนวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวของ

องค์กรได้ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ต้องมีเครื่องมือที่สามารถแปลงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำกรอบหรือสมรรถนะใน องค์กรจะสำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรเท่านั้น และสร้างประสิทธิผลในการทำงานโดยถือเป็นหน้าที่ของบริษัทที่จะต้องให้ความสำคัญกับพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรและสร้างความผูกพันกับพนักงานผ่านแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสามารถทางนวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยเห็นว่าควรพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ อีกทั้งเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอีกด้วย และควรมีการเปรียบเทียบสมรรถภาพของมนุษย์กับภูเขาน้ำแข็ง การเปรียบเทียบนี้อาจทำให้เราเข้าใจและเห็นภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และควรมีผลงานจริงที่จะทำให้เรามองเห็นความสามารถและประเมินผลงานของบุคคลนั้นได้ วิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง ต้องมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน และยังมีมาตรฐาน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีอายุ 31 ถึง 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 มีตำแหน่งในปัจจุบันเป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 มีประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) 1 – 5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และมีฝ่ายที่สังกัดฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ตามลำดับ

5.1.2 จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

5.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ทำงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย KPI ที่ทางสำนักงานฯ กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา คือ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ปัญหาหาที่อาจจะเกิดขึ้น และมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหา ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของที่ได้รับ มอบหมาย และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา คือ ได้รับการยกย่องและชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และได้รับการประกาศยกย่องจากสำนักงานฯ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ตามลำดับ

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด และริเริ่มคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมา คือ ได้รับมอบหมายงานตามทักษะความสามารถ ความรู้และความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และสำนักงานฯ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ ไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานภายในกรอบเวลาที่ได้รับ มอบหมายทันตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติงานของสำนักงานฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า การเลื่อนตำแหน่งและการปรับขึ้นเงินเดือนของสำนักงานฯ มีความเป็นธรรมและเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมา คือ มีโอกาสได้พัฒนาสมรรถนะในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

5.2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดูแลบุพการีและสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมา คือ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15ตามลำดับ

2) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ได้รับความร่วมมือ และมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และสำนักงานฯ มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากร และผู้บังคับบัญชาของให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3) ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สำนักงานฯ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ นโยบายและการบริหารงานของสำนักงานฯ มีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์พันธกิจและภาระหน้าที่ของสำนักงานฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

4) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็น และติดตามการปฏิบัติงานของ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมีช่องทางในการ

ร้องเรียนและร้องทุกข์เรื่องราวต่อผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

5) ด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สำนักงานฯ ได้จัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมา คือ สำนักงานฯ มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และสำนักงานฯ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อกับการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

5.1.3 จากการศึกษาสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และด้านนวัตกรรมกระบวนการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

5.1.3.1 ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สำนักงานฯ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา คือ หากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจที่คล้ายคลึงกัน สำนักงานฯ จะมีการบริการหรือโครงการที่จะมีความใหม่และแสดงถึงความเป็นผู้นำทางนวัตกรรมอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และสำนักงานฯ มีการพัฒนาขั้นตอนการทำงานและรูปแบบการบริการ โดยอาศัยมุมมองจากผู้ใช้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้ได้มากที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

5.1.3.2 ด้านนวัตกรรมกระบวนการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สำนักงานฯ มีการวางแผนระยะยาวที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ สำนักงานฯ สามารถนำข้อมูลที่เกิดจากปัญหาการ ปฏิบัติงาน ความต้องการของผู้มาใช้บริการความรู้และข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์สังเคราะห์และบูรณาการให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริการให้แก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และสำนักงานฯ มีกระบวนการในการคัดเลือกและคัดกรองแนวความคิดใหม่ๆ ที่จะสามารถมาก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทางแท้จริง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

5.1.3.3 ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีความพึงพอใจการบริหารจัดการของสำนักงานฯ ที่เป็นในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา คือ สำนักงานฯ สามารถจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการนำระบบการบริหารจัดการใหม่เข้ามาใช้ในสำนักงานฯ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และสำนักงานฯ มีการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

5.1.4 จากการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ด้านปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การ

ทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ด้านปัจจัยจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัด มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัด มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ด้านปัจจัยค้ำจุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ด้านนวัตกรรมกระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัด มีผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายที่สังกัด มีผลต่อปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาครัฐสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ามีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัว จากทั้งหมด 10 ตัวแปร (ระดับแรงจูงใจในการทำงาน) ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.5 จากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้ทำงานหรือผลิตผลงานที่องค์การต้องการได้และจะทำให้สนับสนุนวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์การได้สมรรถนะสามารถนำไปใช้ โดยการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่จะต้องมีเครื่องมือที่สามารถแปลงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำกรอบหรือสมรรถนะมาใช้ในองค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการสร้างประสิทธิผลในงานซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของบริษัทที่จะต้องให้ความสำคัญเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานเป้าหมายขององค์กรและสร้างความผูกพันในกับพนักงานโดยผ่านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรม แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญรวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ตลอดจนเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ และควรมีการเปรียบเปรยสมรรถนะของมนุษย์กับภูเขาน้ำแข็งเอาไว้ ซึ่งการเปรียบเปรยนี้อาจทำให้เราเข้าใจและเห็นภาพของสมรรถนะมากยิ่งขึ้น และควรมีการลงมือปฏิบัติงานจริงจะเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความสามารถและประเมินสมรรถนะการทำงานของบุคคลนั้นได้ดีที่สุดวิธีหนึ่ง โดยต้องมีเกณฑ์ที่จะประเมินสมรรถนะอย่างชัดเจน และมีมาตรฐานด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า

5.2.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

1.1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการทำงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย KPI ที่ทางสำนักงานฯ กำหนดไว้จะสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาหาที่อาจจะเกิดขึ้น และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี และทำให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ภานุวัฒน์ ราชสมัคร (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (รัฐประศาสนศาสตร์) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้รับการยกย่องและชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จและได้รับการประกาศยกย่องจากสำนักงานฯ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ ภานุวัฒน์ ราชสมัคร (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (รัฐประศาสนศาสตร์) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (รัฐประศาสนศาสตร์) โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและริเริ่มคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เสมอ ซึ่งการ

ปฏิบัติงานจะได้รับมอบหมายงานตามทักษะความสามารถ ความรู้และความเชี่ยวชาญ และสำนักงานฯ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถพล ทมาภิรัต (2560) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ที่สามารถปฏิบัติงานภายในกรอบเวลาที่ได้รับมอบหมายทันตามระยะเวลาที่กำหนด และมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแผนและแนวทางปฏิบัติงานของสำนักงานฯ สอดคล้องกับการศึกษาของ กมล น้อยทองเล็ก และพลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งและการปรับขึ้นเงินเดือนของสำนักงานฯ มีความเป็นธรรมและเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีโอกาสได้พัฒนาสมรรถนะในการทำงานอยู่เสมอและมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มี และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

2.1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดูแลบุพการี และสมาชิกในครอบครัว รวมถึงได้รับสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถพล ทมาภิรัต (2560) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการได้รับความร่วมมือและมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน โดยการจัดให้มีกิจกรรม

เสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรและผู้บังคับบัญชาของให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ กมล น้อยทองเล็ก และพลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3) ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานฯ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน รวมถึงมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของสำนักงานฯ ที่มีความชัดเจนและมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์พันธกิจและภาระหน้าที่ของสำนักงานฯ สอดคล้องกับการศึกษาของ กมล น้อยทองเล็ก และพลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง (2565)ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ โดยผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นและติดตามการปฏิบัติงาน และมีช่องทางในการร้องเรียนและร้องทุกข์เรื่องราวต่อผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง สอดคล้องกับการศึกษาของ กมล น้อยทองเล็ก และพลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองและบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5) ด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานฯ ได้จัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 จากการศึกษาสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับมาก และด้านนวัตกรรมกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

1) ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานฯ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น ซึ่งหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจที่คล้ายคลึงกันสำนักงานฯ จะมีการบริการหรือโครงการที่จะมีความใหม่และแสดงถึงความเป็นผู้นำทางนวัตกรรมอยู่เสมอ และมีการพัฒนาขั้นตอนการทำงานและรูปแบบการบริการ โดยอาศัยมุมมองจากผู้ใช้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้ได้มากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ กมล น้อยทองเล็ก และพลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านนวัตกรรมกระบวนการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานฯ มีการวางแผนระยะยาวที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน และสามารถนำข้อมูลที่เกิดจากปัญหาการ ปฏิบัติงาน ความต้องการของผู้มาใช้บริการ ความรู้ และข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์สังเคราะห์ และบูรณาการให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริการให้แก่ประชาชน ซึ่งมีกระบวนการในการคัดเลือกและคัดกรองแนวความคิดใหม่ๆ ที่จะสามารถมาก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทางแท้จริง สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนา ธุศรีวรรณ (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3) ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการมีความพึงพอใจการบริหารจัดการของสำนักงานฯ ที่เป็นในปัจจุบัน รวมถึงสามารถจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการนำระบบการบริหารจัดการใหม่เข้ามาใช้ในสำนักงานฯ และมีการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาของ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองลดลงมีการหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานหรือให้บริการลดลงหรือมีการไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการให้บริการ การฝึกอบรมด้านพัฒนาบุคลิกภาพลดลงหรือแม้กระทั้งได้รับการเข้าฝึกอบรมจริงแต่ไม่มีการนำความรู้ที่ได้นั้นมาปรับปรุงการให้บริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ พภัสสรณ์ วรภัทร์ถิระกุล (2562) ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารงานสำนักงานรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ เขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพฯ) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีผลต่อการบริหารงานสำนักงานรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ เขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพฯ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 จากการนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พบว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานหรือผลิตผลงานตามที่องค์กรต้องการและจะทำให้สามารถรองรับ Vision หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์กรได้ ด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ต้องมีเครื่องมือที่สามารถแปลงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำสมรรถนะมาใช้ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและการมีส่วนร่วมของบุคลากร และสร้างประสิทธิผลในการทำงานโดยถือเป็นหน้าที่ของบริษัทที่จะต้องให้ความสำคัญแก่พนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรและสร้างความผูกพันกับพนักงานผ่านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ควรพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดประการหนึ่งในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ อีกทั้งยังเป็นกุญแจสำคัญ ที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน และควรมีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของมนุษย์กับภูเขาน้ำแข็ง การเปรียบเทียบนี้อาจทำให้เราเข้าใจและเห็นภาพประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรมีการทำงานจริงที่จะทำให้เราเห็นความสามารถและ

ประเมินผลงานของคนนั้นได้ดีที่สุด ต้องมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน และมีมาตรฐาน ด้วยสอดคล้องกับการศึกษาของ ภานุวัฒน์ ราชสมัคร (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (รัฐประศาสนศาสตร์) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงานโดยเฉพาะในการบริหารงานโดยเมื่อหากมีการกระตุ้นอันมีแรงจูงใจด้านต่างๆ เช่น ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ดีกว่า หรือความสำเร็จตามที่ต้องการ จะทำให้การบริหารงานนั้นมีความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรยากาศในการทำงานและการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล การจัดการเรื่องวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การจัดการเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะว่าสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนในการทำให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีจึงจะช่วยโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Akpan (2016) ได้กล่าวว่านวัตกรรมเกี่ยวกับการนำวิธีทางการตลาดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร เช่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ตัวอย่างเช่น หลักสูตรใหม่ เครื่องมือใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ การส่งเสริม หรือ การกำหนดแนวทางการสื่อสารกับเป็นต้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

5.3.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการประกาศยกย่องจากสำนักงานฯ ตลอดจนการเพิ่มค่าตอบแทน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อทำให้บุคลากรสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาหาที่อาจจะเกิดขึ้นและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้มีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี

5.3.1.2 สมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการพัฒนากระบวนการในการคัดเลือกและคัดกรองแนวความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวยจะสามารถเพิ่มสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้มาขึ้น ส่งผลสามารถมาก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทางแท้จริง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป

5.3.2.1 ในการศึกษาครั้งถัดไปควรมีการศึกษากรณีศึกษาที่มีลักษณะโดดเด่นมากเป็นพิเศษหรือน้อยเป็นพิเศษ รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ เป็นต้น โดยผู้วิจัยเสนอให้ศึกษาลึกลงไปเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดเพิ่มเติมที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงาน

นวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) และอาจมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเข้ามาประกอบ) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น

5.3.2.2 ในการศึกษาครั้งถัดไปควรมีการนำปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นมาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษา สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)"

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อไปใช้ในดานการศึกษาและพัฒนาองคการด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้วิจัยใครขอความอนุเคราะหทานโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ด้วยความเปนจริง การตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบทางลบแกทานแตอยางใด ผลการศึกษาจะนำเสนอในภาพรวม และอาจนำไปสูการบริหารจัดการแรงจูงในการปฏิบัติงานในองคการตอไป

<u>คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงคในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษา สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
2. แบบสอบถาม แบงออกเป็น 4 สวน คือ
   สวนที่ 1: ขอมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
   สวนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
   สวนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
   สวนที่ 4: แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สวนที่ 1: ขอมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 ถึง 30 ปี ☐ 31 ถึง 40 ปี
☐ 41 ถึง 50 ปี ☐ 51 ถึง 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐ ผู้บริหาร
☐ เจ้าหน้าที่ระดับจัดการ
☐ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

5. ประสบการณ์การทำงานในสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 5 ปี
☐ 6 – 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

6. ฝ่ายที่สังกัด

☐ ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจ
☐ ฝ่ายนวัตกรรมเพื่อสังคม
☐ ฝ่ายพัฒนาผู้ประกอบการนวัตกรรม
☐ ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม
☐ ฝ่ายยุทธศาสตร์นวัตกรรม
☐ ฝ่ายบริหารองค์กร
☐ งานตรวจสอบภายใน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สวนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมาก
3	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ					
<u>ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</u> 1. ท่านทำงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย KPI ที่ทางสำนักงานฯ กำหนดไว้					
2. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาหาที่อาจจะเกิดขึ้น และมีสวนร่วมในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี					
3. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u> 4. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านได้รับการยกยองและชมเชย จากผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ					
6. ท่านได้รับการประกาศยกย่องจากสำนักงานฯ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 7. สำนักงานฯ ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน					
8. ท่านได้รับมอบหมายงานตามทักษะ ความสามารถ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ					
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด และริเริ่มคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เสมอ					
ด้านความรับผิดชอบ 10. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแผน และแนวทางปฏิบัติงานของสำนักงานฯ					
11. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ					
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานภายในกรอบเวลาที่ได้รับมอบหมายทันตามระยะเวลาที่กำหนด					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 13. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น					
14. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาสมรรถนะในการทำงานอยู่เสมอ					
15. การเลื่อนตำแหน่งและการปรับขึ้นเงินเดือนของสำนักงานฯ มีความเป็นธรรมและเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยค้ำจุน					
<u>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</u> 16. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย					
17. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
18. สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดูแลบุพการี และสมาชิกในครอบครัว					
<u>ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน</u> 19. ท่านได้รับความร่วมมือ และมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน					
20. สำนักงานฯ มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากร					
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง					
<u>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</u> 22. นโยบายและการบริหารงานของสำนักงานฯ มีความชัดเจน					
23. ท่านมีความเข้าใจถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภาระหน้าที่ของสำนักงานฯ					
24. สำนักงานฯ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน					
<u>ด้านการปกครองและบังคับบัญชา</u> 25. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้					
26. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อเสนอแนะ ความ					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
คิดเห็น และติดตามการปฏิบัติงานของท่าน					
27. มีช่องทางในการร้องเรียนและร้องทุกข์เรื่องราวต่อผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง					
<u>ด้านสภาพการทำงาน</u> 28. สำนักงานฯ มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29. สำนักงานฯ มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
30. สำนักงานฯ ได้จัดสรรพื้นที่การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สวนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยมาก
3	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์					
1. สำนักงานฯ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น					
2. สำนักงานฯ มีการพัฒนาขั้นตอนการทำงานและรูปแบบการบริการ โดยอาศัยมุมมองจากผู้ใช้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้ได้มากที่สุด					
3. หากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีภารกิจที่คล้ายคลึงกัน สำนักงานฯ จะมีการบริการหรือโครงการ ที่จะมีความใหม่และแสดงถึงความเป็นผู้นำทางนวัตกรรมอยู่เสมอ					
4. สำนักงานฯ มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริการและโครงการต่าง ๆ					
5. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสนับสนุนการดำเนินโครงการหรือบริการต่าง ๆ ของสำนักงานฯ					
ด้านนวัตกรรมกระบวนการ					
6. สำนักงานฯ สามารถนำข้อมูลที่เกิดจากปัญหาการปฏิบัติงาน ความต้องการของผู้มาใช้บริการ ความรู้และข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการ ให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริการให้แก่ประชาชน					
7. สำนักงานฯ มีกระบวนการในการคัดเลือกและคัดกรองแนวความคิดใหม่ ๆ ที่จะสามารถมาก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติทางแท้จริง					
8. สำนักงานฯ มีความคล่องตัวอย่างมากทั้งกระบวนการทำงานและบุคลากร ในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9. สำนักงานฯ มีการวางแผนระยะยาวที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ปรับปรุง					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
กระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน					
10. ท่านมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน เพื่อให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นของสำนักงานฯ					
ด้านนวัตกรรมการบริหารจัดการ					
11. สำนักงานฯ มีระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับสภาพงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
12. สำนักงานฯ มีการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างเพียงพอ					
13. สำนักงานฯ สามารถจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					
14. บุคลากรมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการนำระบบการบริหารจัดการใหม่เข้ามาใช้ในสำนักงานฯ					
15. ท่านมีความพึงพอใจการบริหารจัดการของสำนักงานฯ ที่เป็นในปัจจุบัน					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สวนที่ 4: แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง: โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

.....
.....
.....
.....
.....

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

.....
.....
.....
.....
.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บรรณานุกรม

Akpan, C. (2016). INNOVATIVE PRACTICES IN SCHOOL ADMINISTRATION. *INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION, PLANNING AND RESEARCH (IJEAPR)*, 8, 45-53.

Argyris, C. (1965). Explorations in interpersonal competence-I. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 1(1), 58-83.

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (2017). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Interpersonal development*, 57-89.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers. https://books.google.co.th/books?id=KYhB-B6kfSMC

Johan Frishammar, A. R., Anna Brattström, Mats Magnusson, Jennie Björk. (2019). Opportunities and challenges in the new innovation landscape: Implications for innovation auditing and innovation management. *European Management Journal*, 37 (2019), 151-164.

Joly, P.-B. (2019). Reimagining Innovation. In S. Lechevalier (Ed.), *Innovation Beyond Technology: Science for Society and Interdisciplinary Approaches* (pp. 25-45). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-9053-1_2

Jun, J. S. (2007). *The social construction of public administration: Interpretive and critical perspectives*. SUNY Press.

Kahn, K. B. (2018). Understanding innovation. *Business Horizons*(61), 453—460.

McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization theory*, 358(374), 5.

Mehrvarz, M., Heidari, E., Farrokhnia, M., & Noroozi, O. (2021). The mediating role of digital informal learning in the relationship between students' digital competence and their academic performance. *Computers & Education*, 167, 104184.

Merton, R. K. (1952). Reader in bureaucracy.

Špernjak, A., & Šorgo, A. (2018). Outlines for science digital competence of elementary school students. 2018 41st International Convention on Information and

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Communication Technology, Electronics and Microelectronics (MIPRO),

Tepping, B. J. (1968). Elementary Sampling Theory, Taro Yamane. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1967. Pp. x–405. In: Taylor & Francis.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.

แก้วตา ศรอดิศักดิ์. (2560). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม มหาวิทยาลัยศิลปากร].

กมล น้อยทองเล็ก, & พลสัณฑ์ โพธิ์ศรีทอง. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน. *Educational Management and Innovation Journal*, *Vol.*5 *No.*1 *January-April* 2022, 87-103.

กัญญภัค จันทร์ฤทธิ์. (2561). อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจสอบภายใน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].

คนึงนิจ อนุโรจน์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์สำคัญไฉน. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*, *Vol. 65 No. 2 May - August* 2019, 66-72.

จารุวรรณ เมืองเจริญ, & ประสพชัย พสุนนท์. (2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2562.

ณัฐธยาน์ น้อยเปียง, นภาวรรณ เนตรประดิษฐ์, & ทัดพงศ์ อวิโรธนานนท์. (2565). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้จัดการร้านสะดวกซื้อในประเทศไทย. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 14(1), 86-100. https://so05.tcithaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/249137

ทวีวัฒน์ มหาศิริอภิรักษ์. (2561). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานฝ่ ายผลิตเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ].

ธนา ธุศรีวรรณ. (2565). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมส่มรรถนะด้านการส่ร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์, 17(2): พฤษภาคม-สิงหาคม 2565.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. สุวีริยาสาส์น.

ปรัชญา เวสารัชช์, & อรุณ รักธรรม. (2522). อำนาจและอิทธิพลในองค์การ. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์(19 (4)), 517 - 534.

พภัสสรณ์ วรภัทร์ถิระกุล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารส านักงาน

หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม 2562) 487-498.

พยัต วุฒิรงค์. (2562). การจัดการนวัตกรรม : ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง ed.). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภานุวัฒน์ ราชสมัคร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2565). เกี่ยวกับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). Retrieved 10 ตุลาคม 2565 from www.nia.or.th.

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). รายงานประจำปี สพธอ. พ.ศ. 2564.

ราชกิจจานุเบกษา, § ตอนที่ 82 ก (2561).

สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน, & ประสพชัย พสุนนท์. (2563). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะของบุคลากร กับการสร้างนวัตกรรมในองค์การโดยมีการสนับสนุนของผู้นำองค์การ เป็นตัวแปรส่งผ่านของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *RMUTT Global Business and Economics Review*, ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 : มกราคม - มิถุนายน 2563.

สุภาพร เพ่งพิศ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนครปฐม. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2564.

อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยบูรพา].

อรรถพล ทมาภิรัต, ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์, อรุณรุ่ง วงศ์กังวาน, ปราณี ตรีทศกุล, สิริอร จำปาทอง, บัณฑิต ผังนิรันดร์, ณัฐพงษ์ เตชะรัตนเสฏฐ์, กฤศ ฉายแสงเดือน, บรรดิษฐ์ พระประทานพร, & สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์. (2560). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8, 3093-3098.

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง, & ละมัย ร่มเย็น. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 17-33.

การจัดการมหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	รัฐพล วงศาโรจน์
วัน เดือน ปี เกิด	24 ตุลาคม 2539
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาโลกคดีศึกษาและการประกอบการสังคม (BA in Global Studies and Social Entrepreneurship)
ที่อยู่ปัจจุบัน	กรุงเทพมหานคร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University