

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กรณีศึกษา กรมสรรพสามิต



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Factors Affecting Innovation Creation of Personnel: a Case Study of the Excise
Department



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	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กรณีศึกษา กรมสรรพสามิต
โดย	น.ส.มณฑาทิพย์ เอี่ยมผ่องใส
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต จันทร์โรจน์กิจ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต จันทร์โรจน์กิจ)

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

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

มณฑาทิพย์ เอี่ยมผ่องใส : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กรณีศึกษา กรมสรรพสามิต. (Factors Affecting Innovation Creation of Personnel: a Case Study of the Excise Department) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.บัณฑิต จันทรโรจนกิจ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กรณีศึกษา กรมสรรพสามิต” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต จำนวน 375 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ผลการศึกษาพบว่า 1) การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนำไปใช้จริงอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิด และด้านการเกิดความคิดริเริ่ม ตามลำดับ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร โดยด้านกลยุทธ์ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรมากที่สุด 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร โดยสภาพแวดล้อมเชิงสังคมส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรมากที่สุด 5) แนวทางส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า (1) ควรจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านนวัตกรรมของกรมสรรพสามิตเพื่อรวบรวมเป็นคลังความรู้ด้านนวัตกรรม และเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ (2) ควรมีการฝึกอบรมเฉพาะด้านการพัฒนาทักษะการคิดให้แก่บุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ (3) ควรให้บุคลากรทุกประเภทและทุกระดับมีโอกาสเข้าร่วมงานประกวดรางวัลนวัตกรรม โดยบูรณาการระหว่างการจัดกิจกรรม ณ สถานที่ตั้ง (Onsite) และทำการถ่ายทอดสดกิจกรรม (Online) เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และสร้างการมีส่วนร่วมในนวัตกรรม

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6480113824 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: Innovation creation, Management factors, Working environment factors

Montatip lampongsai : Factors Affecting Innovation Creation of Personnel: a Case Study of the Excise Department. Advisor: Asst. Prof. Pandit Chanrochanakit, Ph.D.

The study "Factor Affecting Innovation Creation of Personnel: a Case Study of the Excise Department" aims 1) to study theories, concepts and literature related to innovation; 2) to study the factors affecting innovation among the Excise Department personnel; 3) to study problems, obstacles, and ways to promote innovation among the Excise Department personnel. The study is a mixed-method research. The samples used in this study were 375 Excise Department personnel. Data was collected using questionnaires and interviews.

The results of the study show that 1) innovation creation of the personnel of the Excise Department as a whole is high, with application ranked the highest, followed by promotion of ideas and initiative, respectively; 2) different personal factors had no varying effects on personnel innovation creation; 3) factors concerning management affected personnel innovation creation, with the strategy aspect having the greatest effect on personnel innovation creation; 4) working environment factors affected personnel innovation creation, with social environment having the greatest impact; 5) concerning methods for promoting innovation of the Excise Department personnel, it was found that (1) an innovation database of the Excise Department should be established in order to collect knowledge on innovation and allow personnel to access news of innovation; (2) there should be specialized training in developing thinking skills for personnel of all types and levels; (3) personnel of all types and levels should have the opportunity to participate in an innovation competition, to be organized as a hybrid between on-site activities and online broadcasts for personnel to learn and engage in the innovations.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2022

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่าน ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต จันทร์โรจนกิจ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ตลอดจนให้การตรวจสอบ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตลอดช่วงระยะเวลาในการทำสารนิพนธ์จนสำเร็จ ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ศิริประภาณุกุล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเพื่อให้สารนิพนธ์เล่มนี้ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาจนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำสารนิพนธ์เล่มนี้ได้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณพี่ๆ เจ้าหน้าที่หลักสูตร และเพื่อนๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และแจ้งเตือนสิ่งที่จะต้องดำเนินการ

ขอขอบคุณพี่ดาว พี่หนึ่ง และพี่ๆ ทุกคน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือจนสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้สำเร็จ และยังให้คำปรึกษาและให้กำลังใจเสมอมา ขอขอบคุณบุคลากรกรมสรรพสามิตทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่สละเวลาเพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ ทุกคนเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เป็นสารนิพนธ์นี้ขึ้นมาได้

ขอขอบคุณบิดา มารดา ที่คอยสนับสนุนทุกๆ การตัดสินใจ และคอยเป็นกำลังใจให้ในทุกๆ สิ่ง ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกคนที่คอยรับฟังและให้กำลังใจ ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนี้ เช่นเดียวกันค่ะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

มณฑาทิพย์ เอี่ยมผ่องใส

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม	8
2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารจัดการ.....	13
2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	15
2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	21
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	22
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	22

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	23
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล	25
3.6 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล	25
บทที่ 4 ผลการวิจัย	27
4.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	27
4.2 ผลการศึกษาข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต	29
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	40
4.4 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	49
บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	53
5.1 สรุปผลการศึกษา	54
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	57
5.3 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต	60
5.4 ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	68
ประวัติผู้เขียน	76

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนผลงานนวัตกรรม จำนวนบุคลากรผู้ส่งผลงานนวัตกรรมเข้าร่วมการประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต และจำนวนผู้เข้าร่วมงานประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต 3 ปีย้อนหลัง	4
ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลอัตรากำลังคนของกรมสรรพสามิต 3 ปีย้อนหลัง	4
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	27
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการในภาพรวม	29
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ	30
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง จำแนกเป็นรายชื่อ	31
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านระบบ จำแนกเป็นรายชื่อ	31
ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านรูปแบบผู้นำ จำแนกเป็นรายชื่อ	32
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ	33
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านทักษะ จำแนกเป็นรายชื่อ	34
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วมกัน จำแนกเป็นรายชื่อ	35
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม	35
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ	36

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มี
ต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ..... 37

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มี
ต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในภาพรวม..... 38

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มี
ต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการเกิดความคิดริเริ่ม จำแนกเป็นรายชื่อ 38

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มี
ต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิด จำแนกเป็นรายชื่อ 39

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มี
ต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำไปใช้จริง จำแนกเป็นรายชื่อ..... 40

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของเพศกับระดับการสร้างสรรค์
นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต 41

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของอายุกับระดับการสร้างสรรค์
นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต 41

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับการศึกษาสูงสุดกับระดับการ
สร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต 42

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับระดับการ
สร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต 42

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของหน่วยงานที่สังกัดกับระดับการ
สร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต 43

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อ
การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต..... 44

ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มี
ผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต 46

ตารางที่ 26 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 47

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

การพัฒนาประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมาแบ่งยุคในการพัฒนาตามการพัฒนาเศรษฐกิจ ได้ 3 ยุค ได้แก่ ยุคประเทศไทย 1.0 ที่เน้นด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก ยุคประเทศไทย 2.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา เริ่มนำเครื่องมือเข้ามาช่วยในการผลิตสินค้า ยุคประเทศไทย 3.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมหนักและการส่งออก โดยใช้เครื่องจักรเข้ามาเป็นหลักในการผลิตอุตสาหกรรม ซึ่งทำให้ประเทศไทยอยู่ในประเทศรายได้ปานกลาง ทำให้เกิดการเปลี่ยนเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ตั้งแต่ปี 2559 จนถึงปัจจุบัน ที่เน้นการนำนวัตกรรมมาพัฒนาเศรษฐกิจ (Innovation-driven) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูง (องค์การบริหารส่วนตำบลปากคลอง, 2564) และเพื่อรองรับการพัฒนาตามรูปแบบประเทศไทย 4.0 จึงต้องปรับให้ภาครัฐไทยทำงานเป็นระบบราชการ 4.0 ด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป็นภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ซึ่งปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาภาครัฐไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ได้แก่ ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล และการสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ประเทศไทย 4.0 ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทำให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำส่วนราชการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่การมุ่งสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2560)

คำว่า นวัตกรรม ได้มีนักวิชาการนิยามความหมายไว้หลายท่าน มีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันตามบริบท สำหรับประเทศไทย สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้ให้ความหมายว่า “นวัตกรรม หมายถึง การนำความรู้ใหม่ หรือสิ่งที่ค้นพบ ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดคุณค่าในรูปแบบต่างๆ” (สุรเดช จงวรรณศิริ, 2562) และสำหรับนวัตกรรมของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้ให้ความหมายของนวัตกรรมภาครัฐว่า “เป็นแนวคิด วิธีการ และกระบวนการใหม่ๆ ในการจัดการองค์กร (Organization Development) การดำเนินงาน (Work Process) และการให้บริการ (Service Delivery) อันเป็นผลมาจากการสร้างพัฒนา เพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติต่างๆ” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ม.ป.ป.) ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นเครื่องมือในการเพิ่มศักยภาพ แก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรให้เติบโต สามารถช่วยให้องค์กรอยู่รอดและแข่งขันได้ในสถานการณ์ที่สภาพแวดล้อม

มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้ นวัตกรรมสามารถเกิดขึ้นจากบุคลากรภายในองค์กรที่เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้น ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการเกิดความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ การค้นพบโอกาสในการพัฒนา หรือเกิดจากการหาทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

กรมสรรพสามิตเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง ทำหน้าที่จัดเก็บภาษีสรรพสามิต มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการเป็นระบบราชการ 4.0 โดยแผนยุทธศาสตร์ระยะกลาง 5 ปี สำหรับปี 2564 – 2568 ได้กำหนดหนึ่งในเป้าหมาย คือ ส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าประสงค์ที่จะเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนและพัฒนาด้วยนวัตกรรม และเน้นส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (กรมสรรพสามิต, 2565) ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ประจำปีที่มีความสำคัญกับนวัตกรรมในองค์กร โดยในปี 2564 เน้นด้านการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาองค์การสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ที่มีเป้าประสงค์ในการเป็นองค์กรการ 4.0 แห่งนวัตกรรม (กรมสรรพสามิต, 2563) ในปี 2565 เน้นการพัฒนาวัตกรรมการให้บริการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุค New Normal และส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กร (Innovation Culture) (กรมสรรพสามิต, 2565) และในปี 2566 มุ่งเน้นการเป็นองค์กรต้นแบบด้าน Innovation Culture โดยการพัฒนาองค์การและบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการสร้าง Innovation Culture ในองค์กร (กรมสรรพสามิต, 2566) นอกจากนี้ กรมสรรพสามิตได้ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมตลอดมา ผ่านการจัดงานประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต (Excise Innovation Awards) กำหนดการจัดประกวดปีละ 1 ครั้ง มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาแล้ว 12 ปี ซึ่งเป็นการจัดประกวดผลงานนวัตกรรมโดยบุคลากรเพื่อส่งเสริม กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานและบุคลากรในการพัฒนา ปรับปรุง และนำเสนอรูปแบบการให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและองค์กร โดยแบ่งการส่งผลงานเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) การส่งผลงานในนามหน่วยงานระดับสำนัก ศูนย์ กลุ่มงาน และสำนักงานสรรพสามิตภาค 2) การส่งผลงานในนามหน่วยงานระดับสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ (ต้องผ่านการพิจารณากลั่นกรองผลงานจากหน่วยงานระดับภาค) และ 3) การส่งผลงานในนามคณะบุคคล (ข้าราชการ พนักงานราชการ และ/หรือลูกจ้างของส่วนราชการในสังกัดกรมสรรพสามิต รวมกลุ่มกันจำนวน 3 – 5 คนต่อ 1 ผลงาน) และแบ่งประเภทผลงานนวัตกรรมเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) ประเภทเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ผลงานนวัตกรรมที่เป็นการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ การปรับปรุงคุณภาพกระบวนการทำงาน

ภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน หรือเป็นการสร้างสรรค์ผลงานที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยประเภทรางวัลนี้ ผู้ที่ส่งผลงานจะเป็น การส่งผลงานในระดับสำนัก ศูนย์ กลุ่มงาน สำนักงานสรรพสามิตภาค และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่

2) ประเภทนวัตกรรมการต่อยอด หมายถึง ผลงานนวัตกรรมที่เป็นการนำผลงาน ซึ่งเคยได้รับรางวัลเพชรสรรพสามิต ไปปรับปรุงหรือพัฒนา เพื่อยกระดับศักยภาพจนก่อให้เกิด ผลิตภัณฑ์ รูปแบบการให้บริการ หรือกระบวนการใหม่ โดยต้องอ้างอิงแหล่งที่มาของผลงาน แสดงให้ เห็นถึงส่วนที่ขยายผลจากผลงานเดิมอย่างชัดเจน และต้องมีการนำไปทดลองใช้แล้วประมาณ 1 ปี ก่อนการจัดการประกวดรางวัล โดยประเภทรางวัลนี้ ผู้ที่ส่งผลงานจะเป็นการส่งผลงานในระดับสำนัก ศูนย์ กลุ่มงาน สำนักงานสรรพสามิตภาค และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่

3) ประเภทแนวคิดนวัตกรรม หมายถึง ผลงานนวัตกรรมที่เป็นแนวคิดสร้างสรรค์ ผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ แนวคิดการใช้เทคโนโลยีใหม่ แนวคิดการให้บริการ แนวคิดในการปรับปรุง คุณภาพกระบวนการทำงาน หรือแนวคิดนวัตกรรมเพื่ออนาคต ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือเพื่อรองรับ อนาคต ซึ่งต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้และเกิดประโยชน์ โดยรางวัลนี้ ผู้ที่ส่งผลงานจะเป็นการส่ง ผลงานประเภทคณะบุคคล

โดยมีรางวัลในการประกวดเป็นโล่เกียรติยศ และเงินรางวัล (เงินสด) มอบให้แก่ผู้ได้รับรางวัลชนะเลิศ รางวัลรองชนะเลิศ รางวัลชมเชย และรางวัลพิเศษในด้านการนำเสนอเพื่อส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจในการนำเสนอให้ผู้อื่นรับรู้และเข้าใจถึงผลงาน รองรับการต่อยอดและการยอมรับนวัตกรรม ในอนาคต นอกจากนี้ ผู้ได้รับรางวัลจะได้รับการบันทึกความดีความชอบในประวัติการรับราชการ รายบุคคล สำหรับการตัดสินรางวัล การคัดเลือกและกลั่นกรองผลงาน จะดำเนินการในรูปแบบของ คณะทำงาน ทั้งนี้ ในแต่ละปีจะมีการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประกวดให้สอดคล้องกับ สภาพการณ์ปัจจุบัน โดยมีสถิติของจำนวนผลงานที่ส่งเข้าร่วมการประกวดรางวัล จำนวนบุคลากรผู้ ส่งผลงานนวัตกรรม และจำนวนผู้เข้าร่วมงานประกวดรางวัลย้อนหลัง 3 ปี ดังต่อไปนี้ (กรม สรรพสามิต, 2565)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนผลงานนวัตกรรม จำนวนบุคลากรผู้ส่งผลงานนวัตกรรมเข้าร่วมการประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต และจำนวนผู้เข้าร่วมงานประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต 3 ปีซ้อนหลัง

การประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต	ประจำปี 2563	ประจำปี 2564	ประจำปี 2565
จำนวนผลงานนวัตกรรมที่ส่งเข้าร่วมการประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต	51	59	62
จำนวนผู้ร่วมส่งผลงานนวัตกรรมเข้าประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต (โดยประมาณ)	169	224	254
จำนวนผู้เข้าร่วมงานประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต (Onsite)	200	200	200

สำหรับการส่งผลงานนวัตกรรมเข้าประกวด กรมสรรพสามิตเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรทุกประเภทและทุกระดับเข้าร่วมส่งผลงานได้ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการ โดยกรมสรรพสามิตมีโครงสร้างอัตรากำลังของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลอัตรากำลังคนของกรมสรรพสามิต 3 ปีซ้อนหลัง

ประเภทบุคลากร	ประจำปี 2563	ประจำปี 2564	ประจำปี 2565
ข้าราชการ	3,360	3,183	3,010
พนักงานราชการ	596	724	734
ลูกจ้างของส่วนราชการ (ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว)	2,438	2,452	2,335
รวม	6,394	6,359	6,079

ทั้งนี้ สำหรับข้อมูลด้านโครงสร้างองค์กร กรมสรรพสามิตแบ่งส่วนราชการภายในเป็น 1) หน่วยงานราชการส่วนกลาง และ 2) หน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค (กรมสรรพสามิต, ม.ป.ป.)

1) หน่วยงานราชการในส่วนกลาง ประกอบด้วย กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มพัฒนาและตรวจสอบทางเทคนิค กลุ่มวิเคราะห์สินค้าและของกลาง สำนักงานเลขานุการกรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักบริหารการคลังและรายได้ สำนักบริหารทรัพยากร

บุคคล สำนักแผนภาษี สำนักกฎหมาย สำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม สำนักมาตรฐานและ
พัฒนาการจัดเก็บภาษี 1 สำนักมาตรฐานและพัฒนาการจัดเก็บภาษี 2

2) หน่วยงานราชการส่วนกลางในภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1 – 10
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่จำนวน 87 พื้นที่ และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา จำนวน 87 แห่ง
เพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรมในองค์การซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาองค์การ รวมถึง
เป็นหนึ่งในปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค่น
นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิตเพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรและเป็น
ประโยชน์ต่อองค์การต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. การสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิตเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค่นวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรกรม
สรรพสามิต

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยการบริหารจัดการมีผลต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรกรม
สรรพสามิต

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยมีตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด (2) ปัจจัยการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบผู้นำ ด้านการบริหารบุคคล ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วมกัน (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ และสภาพแวดล้อมเชิงสังคม และมีตัวแปรตาม คือ การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร โดยศึกษาจากมิติการเกิดนวัตกรรม ประกอบด้วย การเกิดความคิดริเริ่ม การสนับสนุนส่งเสริมความคิด และการนำไปใช้จริง

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

จากจำนวนประชากรซึ่งเป็นบุคลากรกรมสรรพสามิต ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ รวมจำนวน 6,079 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มีนาคม 2566) นำมากำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างผ่านการคำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาวินิจฉัยและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร คือ การที่บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรม การสนับสนุนส่งเสริมความคิดนวัตกรรม และการนำนวัตกรรมมาใช้จริงในการปฏิบัติงาน

1.6.2 ปัจจัยการบริหารจัดการ คือ การบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งในการศึกษาวินิจฉัยนี้ ใช้แนวทางการนำเสนอปัจจัยตามแนวคิด 7S ของ Mckinsey ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การกำหนดแผนและการดำเนินการขององค์กรเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ หรือแผนปฏิบัติการขององค์กร
- 2) ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง รูปแบบการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ใช้ในการบริหารภายในองค์กร รวมถึงการให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

3) ปัจจัยด้านระบบ (System) หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอน หรือระบบการทำงานที่มีอยู่ในองค์กร

4) ปัจจัยด้านรูปแบบผู้นำ (Style) หมายถึง รูปแบบ หรือลักษณะการบริหารของผู้นำหน่วยงานภายในองค์กร

5) ปัจจัยด้านการบริหารบุคคล (Staff) หมายถึง การบริหารและการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรภายในองค์กร เช่น การฝึกอบรมและพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

6) ปัจจัยด้านทักษะ (Skill) หมายถึง การกำหนดคุณสมบัติ สมรรถนะหรือทักษะของบุคลากร หรือการดำเนินการเกี่ยวกับสมรรถนะ หรือทักษะของบุคลากร

7) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกัน (Shared-Value) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรับรู้ และองค์กรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีแนวคิดร่วมกันในองค์กร

1.6.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ปรากฏอยู่รอบตัวบุคลากรขณะปฏิบัติงานทั้งที่เป็นสิ่งมีชีวิตและสิ่งไม่มีชีวิต ประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ หมายถึง สิ่งที่ไม่มีชีวิตและอยู่รอบตัวบุคคลขณะปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน การจัดสัดส่วนสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อความคิดและความรู้สึกของบุคคลในการทำงาน

2) สภาพแวดล้อมเชิงสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลกับบุคคลในที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน ทั้งในรูปแบบปฏิสัมพันธ์ทั่วไป รวมไปถึงการสนับสนุนซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความคิดความรู้สึกของบุคคลในการทำงาน

1.6.4 บุคลากรกรมสรรพสามิต หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมสรรพสามิต

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต
3. ได้ทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กรณีศึกษา กรมสรรพสามิต ได้ทำการศึกษาค้นคว้า และรวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารจัดการ
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

Peter Drucker (อ้างถึงใน สุรเดช จอจวรรณศิริ, 2562) นิยามความหมายของนวัตกรรมว่า “เป็นการสร้างสิ่งใหม่ให้แตกต่างจากเดิม (Innovation is the act of introducing something new.)”

Hughes (1987 อ้างถึงใน ธีรพงษ์ จันเปรี๊ยะ และคณะ, 2564) ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า เป็นการนำวิธีใหม่ผ่านการทดลองและกระบวนการพัฒนามาปฏิบัติ โดยกระบวนการดังกล่าว มีขั้นตอนตามลำดับ ได้แก่ การคิดค้น การพัฒนา และการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นั้นแตกต่างจากเดิม

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2552) ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง “สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม และหมายความรวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการผลิต หรือบริการใหม่...”

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง “การกระทำหรือสิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือแปลกจากเดิมซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการ หรืออุปกรณ์ เป็นต้น.”

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ (2553) ได้ให้ความหมายว่า นวัตกรรม หมายถึง “สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม” นอกจากนี้ ยังได้กล่าวว่า ความหมายของนวัตกรรมนั้นมีผู้ที่ให้ความหมายไว้หลายคน ทำให้แต่ละคนให้คำนิยามแตกต่างกันไปตามพื้นฐานความรู้และบริบทของผู้ให้คำนิยาม ซึ่งสามารถพิจารณาประเด็นสำคัญที่เป็นหลักการของนวัตกรรมได้ 3 ประเด็น ได้แก่

- 1) ความใหม่ กล่าวคือ นวัตกรรมจะต้องมีความใหม่ เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมให้ได้สิ่งใหม่ หรือคิดค้นขึ้นใหม่ตั้งแต่ต้น
- 2) ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ กล่าวคือ นวัตกรรมจะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้ ซึ่งอาจจะวัดเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้
- 3) การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ กล่าวคือ การพัฒนานวัตกรรมขึ้นมาใหม่นั้น จะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นสำคัญ

สุรเดช จอจวรรณศิริ (2562) ให้ความหมายของนวัตกรรมว่า “เป็นการนำความรู้ใหม่ หรือ สิ่งที่ค้นพบไปประยุกต์ใช้ให้เกิดคุณค่าในรูปแบบต่างๆ”

จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์ (2562) กล่าวว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ “ความสามารถ หรือ พลัง ในการสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นแบบฉบับนวัตกรรม”

ความหมายของนวัตกรรมภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ม.ป.ป.) ให้ความหมายของนวัตกรรมภาครัฐว่า “เป็นแนวคิด วิธีการ และกระบวนการใหม่ๆ ในการจัดการองค์กร (Organization Development) การดำเนินงาน (Work Process) และการให้บริการ (Service Delivery) อันเป็นผลมาจากการสร้างพัฒนา เพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ”

ประเภทของนวัตกรรม

Rebecca M. Henderson และ Kim B. Clark (1990, อ้างถึงใน สุรเดช จอจวรรณศิริ, 2562) ได้แบ่งลักษณะของนวัตกรรมตามการเปลี่ยนแปลงจากการเกิดนวัตกรรมได้เป็น 4 ประเภท โดยพิจารณาจากมิติด้านผลกระทบเชิงระบบ และมิติด้านองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้

1) นวัตกรรมแบบสิ้นเชิง (Radical Innovation) เป็นนวัตกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ส่งผลกระทบต่อระบบขนาดใหญ่ มีความแตกต่างจากสิ่งเดิมอย่างสิ้นเชิง จนอาจนำไปสู่การเกิดธุรกิจหรืออุตสาหกรรมใหม่ได้ ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงระบบและเชิงองค์ประกอบอย่างก้าวกระโดด

2) นวัตกรรมแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนขององค์ประกอบพื้นฐานโดยยังคงคุณค่าตามเดิม แต่มีประสิทธิภาพหรือการใช้ประโยชน์ที่ดีขึ้น โดยเกิดจากการสั่งสมความรู้และเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในระดับต่ำ และสำหรับการเปลี่ยนแปลงเชิงองค์ประกอบพื้นฐานอยู่ในรูปแบบของการพัฒนาประสิทธิภาพจากสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้ว

3) นวัตกรรมลำดับขั้น (Modular Innovation) เป็นนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านองค์ประกอบพื้นฐานอย่างสิ้นเชิง แต่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในระดับต่ำ เนื่องจากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ทำให้คุณค่าของนวัตกรรมต่างจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว เช่น การเปลี่ยนแปลงในหน่วยการผลิต

4) นวัตกรรมเชิงสถาปัตยกรรม (Architectural Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของระบบการทำงานโดยที่องค์ประกอบไม่ได้เปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบ แต่ไม่ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบพื้นฐาน กล่าวคือ เป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่มีรากฐานจากเดิม พัฒนารูปแบบจากเดิมจนเกิดเป็นสิ่งใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการในมุมมองใหม่ จนเกิดเป็นคุณค่าใหม่และเกิดผลกระทบเชิงระบบ

สำหรับประเภทของนวัตกรรมในภาครัฐ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2560) แบ่งรูปแบบของนวัตกรรมภาครัฐตามผลผลิต เป็น 6 รูปแบบ ดังนี้

- 1) นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) เป็นการทำให้เกิดการบริการใหม่ขึ้น
- 2) นวัตกรรมการส่งมอบบริการ (Service Delivery Innovation) เป็นการทำให้เกิดการให้บริการในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม
- 3) นวัตกรรมการบริหารหรือนวัตกรรมองค์กร (Administrative or Organizational Innovation) เป็นการทำให้เกิดกระบวนการใหม่ในการทำงานหรือการบริหารองค์กร
- 4) นวัตกรรมทางความคิด (Conceptual Innovation) เป็นการแสวงหาโอกาสความเป็นไปได้ใหม่ หรือการแก้ไขปัญหา หรือผลักดันให้เกิดแนวความคิดใหม่

5) นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) เป็นการออกแบบนโยบายใหม่ หรือ ประยุกต์ใช้เครื่องมือนโยบายซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่

6) นวัตกรรมเชิงระบบ (Systemic Innovation) เป็นการวางระบบใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงระบบใหม่ ในเชิงการติดต่อประสานงานและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในกระบวนการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์ซึ่งได้รับการ สนับสนุน และพัฒนาต่อยอด รวมถึงมีการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และคุณค่า

ขั้นตอนการสร้างสรรค่นวัตกรรม

Tranfield, Young and Partington (2003, อ้างถึงใน พยัต วุฒิรงค์ และ เจษฎา นกน้อย, 2553) แบ่งขั้นตอนการสร้างสรรค่นวัตกรรมออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การค้นพบ (Discovery) : เป็นการค้นหาความต้องการ และโอกาสความเป็นไปได้ จากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นการค้นหาความรู้ในเชิงรุกและเชิงรับเพื่อให้ ได้สิ่งที่สนใจ จากนั้นนำมาปรับให้เข้าสู่บริบทขององค์การ

2) การทำให้สัมฤทธิ์ผล (Realization) : เป็นการนำสิ่งที่ค้นพบไปสร้างนวัตกรรม ซึ่งต้องมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการสร้างต้นแบบและแนวคิดขึ้น จนนำไปสู่การนำนวัตกรรม ไปใช้ในองค์การ

3) การสนับสนุน (Nurturing) : เป็นสนับสนุนการใช้นวัตกรรมในองค์การ โดยรวมไปถึง การประเมินผล การรวบรวมข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการปรับปรุงให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

Min Basadur and Garry A. Galade (2006, อ้างถึงใน ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ และคณะ ,2555) แบ่งกระบวนการสร้างสรรค่นวัตกรรม เป็น 4 กระบวนการ ดังนี้

1) การเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ : การเกิดความคิดจากความเป็นไปได้ใหม่ วิธีการแก้ปัญหาใหม่ และโอกาสใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ขึ้นมา

2) การสร้างแนวความคิด : การสร้างแนวคิดหรือรวบรวมความคิด จากความเข้าใจ ในปัญหาหรือโอกาส จนเกิดเป็นความคิดใหม่ ๆ ที่จะช่วยแก้ไขสิ่งเหล่านั้น

3) พัฒนาความคิดและสร้างสิ่งใหม่ : เป็นการนำแนวความคิดมาพัฒนาเพื่อเตรียม ไปสู่การนำไปใช้ และวางแผนให้ครอบคลุมถึงปัจจัยต่าง ๆ เพื่อรองรับให้การนำไปปฏิบัติจริงประสบ ผลสำเร็จ

4) การนำสิ่งใหม่ไปใช้ : เป็นการนำไปใช้ให้เกิดผล ซึ่งหมายความรวมถึงการทำให้เกิดการยอมรับในสิ่งใหม่ที่น่าไปปรับใช้

P21 Partnership for 21st Century Learner (2015, อ้างถึงใน อัครนนทปกรณ ฐเนศวรภัทร และคณะ, 2562) เสนอองค์ประกอบของการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ : เป็นกระบวนการคิดที่นำไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ ซึ่งเกิดได้จากการใช้เทคนิคในการกระตุ้นความคิด การสังเกตสิ่งรอบตัว การคิดวิเคราะห์และเชื่อมโยง การเพิ่มเติม ปรับปรุง และพัฒนาแนวคิดใหม่ให้ดีขึ้น

2) การทำงานอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น : เป็นกระบวนการที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ผ่านการเปิดกว้างและตอบสนองต่อมุมมองใหม่ที่แตกต่าง รวมถึงการสื่อสารแนวคิดใหม่สู่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเกิดจากตนเองและสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ

3) การนำนวัตกรรมไปใช้ : เป็นกระบวนการนำสิ่งใหม่หรือแนวความคิดที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ไปทดลองใช้จริง โดยผลงานดังกล่าวสามารถทำให้เกิดประโยชน์ได้ตามเป้าหมาย

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562) กล่าวว่า บุคคลจะต้องมีทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ P21 Partnership for 21st Century Learner (2015) ได้แก่

1) การคิดอย่างสร้างสรรค์ (Think Creatively) หมายถึง การมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ การปรับเปลี่ยนความคิดให้มีมุมมองที่หลากหลาย รวมถึงมองสิ่งต่าง ๆ รอบตัวให้เป็นโอกาสมากกว่าปัญหา

2) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ (Work Creatively with others) หมายถึง การให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานกับผู้อื่น โดยการเคารพความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันความคิด การนำเสนอความคิดร่วมกันกับผู้อื่น

3) การสร้างสรรค์นวัตกรรมให้สำเร็จ (Implement Innovation) หมายถึง การวางแผนเพื่อพัฒนานวัตกรรม การพัฒนานวัตกรรม การประเมินระหว่างการพัฒนาและผลของการใช้นวัตกรรม การปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรม และการเผยแพร่ นวัตกรรม

อัมมาภรณ์ มัจฉาอายุ (2564) ศึกษามิติเชิงพฤติกรรมในการสร้างนวัตกรรมของบุคคล พบว่า บุคคลจะต้องแสดงการกระทำในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

- 1) การสร้างความคิด (Idea Generation) หมายถึง การที่บุคคลทำการรวบรวมข้อมูลและแนวความคิดในการสร้างสิ่งใหม่เพื่อแก้ไข พัฒนา หรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 2) การส่งเสริมความคิด (Idea Promotion) หมายถึง การที่บุคคลนำสิ่งที่คิดไปแบ่งปันให้แก่ผู้อื่นได้ทราบและเห็นคุณค่า เพื่อสนับสนุนให้ความคิดนั้นเป็นจริง
- 3) การนำความคิดไปใช้จริง (Idea Implementation) หมายถึง การนำสิ่งที่เกิดขึ้นจากความคิดไปใช้จริง เกิดการพัฒนาและทดสอบแนวความคิดให้เกิดเป็นสิ่งใหม่และได้รับการนำไปใช้จริง

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น นำมาสรุปและใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร คือ การที่บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม สนับสนุนส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม และการนำนวัตกรรมไปใช้จริง ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเกิดความคิดริเริ่มนวัตกรรม ซึ่งเกิดได้จากหลายโอกาส เช่น การเห็นโอกาสความเป็นไปได้ใหม่ การหามุมมองใหม่ การหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยต้องรวบรวมข้อมูล ความรู้ และความคิดต่าง ๆ เพื่อให้เกิดเป็นแนวความคิด (Concept) ขึ้น (2) การสนับสนุนส่งเสริมความคิดนวัตกรรม ซึ่งเป็นการผลักดันความคิดให้นำไปสู่การใช้ได้จริง ผ่านการแบ่งปัน การนำเสนอ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนในแนวความคิดนั้นให้เป็นจริง และ (3) การนำไปใช้จริง เป็นการนำความคิดนวัตกรรมไปใช้จริง ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติตามแนวความคิดนั้น มีการเผยแพร่ และเปิดโอกาสในการพัฒนาแนวความคิดนั้นต่อไป

2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารจัดการ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการภายในองค์การ โดยอธิบายปัจจัยการบริหารจัดการองค์การตามแนวความคิด 7S ของ Mckinsey ซึ่งประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบผู้นำ ด้านการบริหารบุคคล ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วมกัน

Ravanfar (2015) ได้อธิบายความหมายองค์ประกอบ 7S ของ Mckinsey ไว้ดังนี้

- 1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แผนที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้องค์การไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ มีลักษณะเป็นแผนระยะยาว มีความชัดเจน และมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมที่สนับสนุนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อแบ่งส่วน และหน่วยต่าง ๆ ขององค์การ รวมถึงกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนนั้นๆ จนเกิดเป็นโครงสร้างขององค์การขึ้นมา

3) ด้านระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จ

4) ด้านรูปแบบผู้นำ (Style) หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการบริหารของผู้บริหารระดับสูงในองค์การ

5) ด้านการบริหารบุคคล (Staff) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นวิธีการสรรหา พัฒนา การสร้างแรงจูงใจ หรือการให้รางวัล

6) ด้านทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จได้ด้วยดี

7) ด้านค่านิยมร่วมกัน (Shared-Value) หมายถึง บรรทัดฐาน มาตรฐาน และค่านิยมหลักซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมของพนักงาน และหลักปฏิบัติขององค์การ โดยเป็นสิ่งพื้นฐานของทุกองค์การ

Higgins (1995, อ้างถึงในวุฒิพงษ์ ภักดีเทลา, 2554) ได้นำแนวคิด 7S ของ Mckinsey มาอธิบายการจัดการองค์การด้านนวัตกรรม โดยพิจารณาปัจจัยทั้ง 7 ด้านให้สอดคล้องกับนวัตกรรม ซึ่งอธิบายไว้ดังนี้

1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy) องค์การต้องมีแผนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่มีความชัดเจน และต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อนำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติจริงในองค์การ มีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมผ่านการกำหนดเป้าหมายระดับองค์การและระดับบุคคล

2) ด้านโครงสร้าง (Structure) ต้องมีการพัฒนาโครงสร้างให้สอดคล้องกับการสร้างนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบงาน การทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามสายงาน การมีหน่วยงานศูนย์กลางเกี่ยวกับนวัตกรรม รวมทั้งต้องมีการกระจายอำนาจเพื่อมอบอำนาจให้พนักงานดำเนินการจัดการให้เกิดความยืดหยุ่นและมีอิสระในการปฏิบัติงาน

3) ด้านระบบ (System) ต้องมีระบบการให้รางวัลกับการสร้างนวัตกรรม เพื่อจูงใจ และทำให้เกิดการยอมรับและให้เกียรติแก่นวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการรางวัลที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินรางวัล หรือรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับประกาศนียบัตรหรือโล่รางวัลเกียรติยศ

4) ด้านรูปแบบผู้นำ (Style) ผู้นำควรสร้างวิสัยทัศน์และแสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมเพื่อสื่อสารและถ่ายทอดไปสู่พนักงาน มีความกล้าทำทลายในความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น และต้องยอมรับความผิดพลาด รู้จักแก้ไขปัญหา ไม่ด่วนตัดสินความคิดผู้อื่น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเปิดโอกาสให้พนักงานเกิดความกล้าคิดในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงมอบอำนาจหน้าที่เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานซึ่งส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

5) ด้านการบริหารบุคคล (Staff) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านนวัตกรรม ประกอบกับพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีทักษะในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา พร้อมเผชิญหน้ากับอุปสรรค และมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเน้นการอบรมที่ใช้เทคนิคเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม เช่น การระดมสมอง

6) ด้านทักษะ (Skill) เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยการรวบรวมองค์ความรู้ทั้งจากบุคคล หรือจากเอกสารที่มีอยู่ เพื่อจัดการความรู้ให้เป็นระบบและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการสร้างองค์ความรู้ แบ่งปันความรู้ และถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ ให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะ หรือสมรรถนะ ประกอบกับ ไอริน โรจน์รักษ์ (2558) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์การว่า เป็นความสามารถของบุคลากรในการสร้างสิ่งใหม่ ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าใหม่ และเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

7) ด้านค่านิยมร่วมกัน (Shared-Value) พบว่า องค์การจะต้องพยายามสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม การส่งเสริมความคิดใหม่ การกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการเปิดเผยและแบ่งปันข้อมูล เพื่อให้เกิดการเปิดกว้างทางความคิด ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการคิดริเริ่ม และมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง

2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546, อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศร, 2558) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า เป็นสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวขณะที่ทำงาน เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน แสงสว่าง ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ เชื้อโรค รวมถึงเพื่อนร่วมงาน

คิวพร โปทยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า เป็นสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่อยู่รอบตัวพนักงาน โดยส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล ซึ่งอาจจะเอื้อประโยชน์หรือเป็นอุปสรรคในการทำงาน

ประเภทของสภาพแวดล้อม

วิสัย พุกษะวัน (2529, อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรมศร, 2558) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อม เป็น 2 ประเภท ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมเชิงชีวภาพ หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เป็นสิ่งมีชีวิตซึ่งทำงานร่วมกัน เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกน้อง เป็นต้น
- 2) สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ทางร่างกาย เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียง เป็นต้น

ละออ หุตางกูร (2534, อ้างถึงใน คิวพร โปทยานนท์, 2554) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อม เป็น 3 ประเภท ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานที่ทำงานที่มีผลต่อร่างกายและการทำงาน เช่น ห้องทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ
- 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กรประกอบด้วย ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน
- 3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมเชิงลักษณะงานที่มีผลต่อจิตใจและความรู้สึกของบุคคล ได้แก่ อิสระในการทำงาน ความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการใช้หลักประชาธิปไตยเป็นหลักเหตุและผลในการดำเนินการภายในสถานที่ทำงาน

Zhenjing et al. (2022) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและผลลัพธ์ขององค์กรที่ดีขึ้น ซึ่งพนักงานที่มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ผลการทำงานจะออกมาดี ซึ่งบรรยากาศแบบเปิดหรือบรรยากาศการสนับสนุนจะเอื้อให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพนักงานสามารถแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่ และยินดีที่จะพัฒนาศักยภาพและความรู้ของตนเอง

Behn (1995, อ้างถึงใน วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า, 2554) กล่าวว่า เพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรจะต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง แต่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญโดยการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาสภาพแวดล้อมในองค์กร

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานดี พนักงานมีความพึงพอใจ จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสามารถเห็นได้จากองค์กรเอกชนชั้นนำที่มุ่งสร้างนวัตกรรมในหน่วยงาน เช่น Google ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพในด้านสถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ทั้งยังส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ซึ่งหากสภาพแวดล้อมนั้นทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ จะนำไปสู่การสร้างความคิด และพัฒนาเป็นนวัตกรรมตามมา โดยจากการทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรม จึงได้กำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้เป็น 2 ส่วน อ้างอิงตามแนวความคิดของวิสัย พุกกะวัน (2529) ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ หมายถึง สิ่งที่ไม่มีชีวิตและอยู่รอบตัวบุคคลขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงาน การจัดสัดส่วนสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อความคิดและรู้สึกของบุคคลในการทำงาน

2) สภาพแวดล้อมเชิงสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลกับบุคคลในที่ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน ทั้งในรูปแบบปฏิสัมพันธ์ทั่วไป และการสนับสนุนซึ่งกันและกันในที่ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความคิดและความรู้สึกของบุคคลในการทำงาน

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คิวพร โปรยานนท์ (2554) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม ปี 2552 โดยศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่มีรูปแบบเน้นงาน เน้นความสัมพันธ์ และเน้นการเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ ที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรโดยตรง สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อม มีเพียงสภาพแวดล้อมด้านจิตใจที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร

ธนกฤต แซ่ไคว่ (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยศึกษาปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอิทธิพลการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจ และด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้านดังกล่าว ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยด้านบรรยากาศส่งผลทางบวกมากที่สุด

ไอริน โรจน์รักษ์ (2558) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยศึกษาระดับความเป็นองค์การนวัตกรรม 10 องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงปัจจัยการเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กันสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กนกวรรณ ภูใหม่ (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กร บริบทธนาคารพาณิชย์ โดยศึกษาปัจจัยนวัตกรรมภายในองค์กร 8 ปัจจัย และปัจจัยภายนอกองค์กร 3 ปัจจัย ผลการศึกษาพบว่า นวัตกรรมองค์กรส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมของธนาคารพาณิชย์ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการบริหารจัดการภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อนวัตกรรมองค์กรมากที่สุด ได้แก่ การจัดจ้างองค์กรภายนอก

ธนกร คงรัตน์ (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยด้านการจัดการไอเดียความคิดสร้างสรรค์และสมรรถนะของบุคลากรที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตยางรถยนต์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย โดยศึกษาองค์ประกอบด้านการจัดการไอเดียความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) บรรยากาศในองค์กร (3) รูปแบบความเป็นผู้นำ (4) ระบบการสร้างแรงจูงใจ (5) โครงสร้างองค์กร (6) ทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย (1) ความรู้ (2) ทักษะด้านการปฏิบัติงาน (3) ทักษะด้านการจัดการงาน (4) บุคลิกภาพเชิงสร้างสรรค์ และ (5) ความกระตือรือร้นต่อการพัฒนา ที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการไอเดียความคิดสร้างสรรค์ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของบุคลากร และสมรรถนะของบุคลากรส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรม

อนงค์นารถ นิยมทอง (2562) ได้ทำการศึกษา กรณีศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ด้านองค์กรนวัตกรรมของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยศึกษามิติด้านกลยุทธ์หรือ ยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างและกระบวนการ ด้านเครื่องมือหรือองค์ประกอบที่ส่งเสริมนวัตกรรม ด้านสภาพแวดล้อม และด้านวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ทั้ง 5 มิติดังกล่าว มีการดำเนินการ ที่สอดคล้องและส่งเสริมต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม

ธนบัตร ก่อแก้ว (2562) ได้ทำการศึกษา การสร้างนวัตกรรมองค์กร กรณีศึกษาธนาคาร พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย โดยศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้าง นวัตกรรมองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลูกค้า ด้านผู้นำ ด้านเทคโนโลยี ด้านโครงสร้างองค์กร ด้าน Supplier ด้านแรงจูงใจ ด้านปริมาณทรัพยากร ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ศึกษาโดยรวมมีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรมองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลูกค้า มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านผู้นำ และด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ

ปัทมา ศรีมณี (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ระดับบุคคล : กรณีศึกษา พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) โดยศึกษาปัจจัยด้านการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ด้านอิสระในงาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าว ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

วิวัฒน์ มีสุวรรณ (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านสื่อ การเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา สำหรับปฏิบัติการสอน เครื่องข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยกำหนดปัจจัยในการศึกษา 6 ปัจจัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านสื่อการเรียนการสอนของครู โดยปัจจัยที่ดีที่สุดในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านสื่อการเรียนการสอนของครู ได้แก่ ด้านการจูงใจ

ภัทรพล อังคนานุวัฒน์ (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของพนักงานบริษัท ทีสโโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาปัจจัยด้านการสนับสนุนของ ผู้บริหารด้านนวัตกรรม ด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม และด้านแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ที่เป็นนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีอิทธิพล

ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ รองลงมาได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม โดยส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในทิศทางเดียวกัน

QINGYA LI (2564) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการสร้างสรรค นวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค นวัตกรรมของบุคลากร ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม วัฒนธรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร และการสร้างสรรค นวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งผลต่อการ สร้างสรรค นวัตกรรมมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการสร้างสรรค นวัตกรรมของบุคลากร บรรยากาศการสร้างวัฒนธรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร

อัมมาภรณ์ มัจฉาชาญ (2564) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของปัจจัยระดับองค์กรและทักษะ ที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมพอลิเมอร์ ประเทศไทย โดยศึกษาปัจจัยระดับองค์กรและ ปัจจัยด้านทักษะ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยระดับองค์กรด้านบรรยากาศนวัตกรรม การสนับสนุน จากฝ่ายบริหาร และปัจจัยด้านทักษะมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดกรอบแนวคิด การวิจัยซึ่งได้จากการสรุปปัจจัยที่ศึกษาและคัดเลือกปัจจัยที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การดังนี้



*สรุปจากแนวความคิด 7S ของ Mckinsey , **สรุปจากแนวความคิดของ วิสัย พฤษะวัน (2529) ,

***สรุปจากแนวความคิดของ Min Basadur and Garry A. Galade (2006, อ้างถึงใน ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, 2555) และอัมมาภรณ์ มัจฉาชาญ (2564)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กรณีศึกษาระบบ สรรพสามิต เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดขั้นตอน การวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรกรมสรรพสามิต จำนวน 6,079 คน ประกอบด้วยบุคลากร ประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มีนาคม 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรกรมสรรพสามิต จำนวน 375 คน จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973, อ้างถึงใน ภัทรานิษฐ์ เหมาะทอง และคณะ, ม.ป.ป.) มีสูตรในการคำนวณ คือ

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

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ใช้ในการวิจัย

นำมาใช้คำนวณกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการวิจัยร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{6,079}{1+(6,079)(0.05^2)}$$

ได้ผลลัพธ์เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 375 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือแบบตามสะดวกโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยใช้วิธีเฉพาะเจาะจง จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้รับผิดชอบด้านนวัตกรรมของหน่วยงาน จำนวน 1 คน ผู้ที่เคย

ส่งผลงานนวัตกรรมเข้าร่วมการประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต จำนวน 2 คน และบุคลากรทั่วไป
ผู้ไม่เคยส่งผลงานนวัตกรรมเข้าร่วมการประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต จำนวน 1 คน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูล
ทุติยภูมิ

3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ โดยทำการเก็บข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
ซึ่งเป็นบุคลากรกรมสรรพสามิตผ่านการทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 375 ชุด
และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 คน โดยการจดบันทึก บันทึกเสียง และถอด
เทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ โดยทำการศึกษาจากเอกสาร วารสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์
ทางช่องทางออนไลน์ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดการสร้างสรค์นวัตกรรม แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
จัดการองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสรค์
นวัตกรรม

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารจัดการ
และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

2) ปัจจัยการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง
ด้านระบบ ด้านรูปแบบผู้นำ ด้านการบริหารบุคคล ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วมกัน

3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อม
เชิงกายภาพ และสภาพแวดล้อมเชิงสังคม

3.3.2 ตัวแปรตาม คือ การสรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิง
คุณภาพ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ข้อคำถามมีลักษณะปลายปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 1 ตัวเลือก โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด จำนวน 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการภายในองค์การที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ด้าน จำนวน 21 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ด้าน จำนวน 6 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเกิดความคิดริเริ่ม การสนับสนุนส่งเสริมความคิด และการนำไปใช้จริง จำนวน 11 ข้อคำถาม

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 4 เป็นแบบสอบถามลักษณะวัดระดับความคิดเห็นแบบ Rating Scale ในรูปแบบ Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์แปลผลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแบบอัตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} = \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$\text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} = 0.80$$

นำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ข้อคำถามที่ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 4 รายใช้ข้อคำถามเหมือนกัน และมีลักษณะปลายเปิด โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทดสอบความถูกต้องของเนื้อหาของเครื่องมือแบบสอบถามโดยให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและหลักภาษา และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำที่ได้รับ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha Coefficient โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 0.8 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.974 สามารถกล่าวได้ว่า แบบสอบถามนี้มีความเที่ยงตรงและสามารถนำมาใช้ในการวิจัยได้

3.6 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS มีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายความถี่ และค่าร้อยละ

(2) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์อันตรภาคชั้น

(3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างโดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และตีความข้อมูลเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปด้านปัญหา อุปสรรค และแนวทางส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กรณีศึกษากรมสรรพสามิต เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาวินิจฉัยข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาและเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายความถี่ และร้อยละ ได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ไม่ระบุ	6	1.6
ชาย	91	24.3
หญิง	278	74.1
รวม	375	100
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	6	1.6
26 – 35 ปี	113	30.1
36 – 45 ปี	141	37.6
45 ปีขึ้นไป	115	30.7
รวม	375	100

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	4	1.1
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	35	9.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	209	55.7
สูงกว่าปริญญาตรี	127	33.9
รวม	375	100
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1 - 2 ปี	65	17.3
3 - 6 ปี	94	25.1
7 - 10 ปี	53	14.1
10 ปีขึ้นไป	163	43.5
รวม	375	100
5. หน่วยงานที่สังกัด		
สังกัดส่วนกลาง	162	43.2
สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาค	39	10.4
สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่	174	46.4
รวม	375	100

จากตารางที่ 3 สรุปข้อมูลได้ว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน เมื่อพิจารณาด้านเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และไม่ประสงค์ระบุเพศ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี โดยมีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาคืออายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 อายุระหว่าง 26 - 35 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีจำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงสุดได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่กรมสรรพสามิตมาแล้ว 10 ปีขึ้นไป โดยมีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 3 – 6 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 7 – 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ โดยมีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมา สังกัดส่วนกลาง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 และสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาค จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

4.2 ผลการศึกษาข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

4.2.1 ผลการศึกษาข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบผู้นำ ด้านการบริหารบุคคล ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วมกัน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบกับแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์การจำแนกแบบอัตรภาคชั้น ได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการในภาพรวม

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผลระดับความคิดเห็น
ด้านกลยุทธ์	4.241	.628	มากที่สุด
ด้านโครงสร้าง	4.041	.691	มาก
ด้านระบบ	3.880	.843	มาก
ด้านรูปแบบผู้นำ	4.170	.723	มาก

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
ด้านการบริหารบุคคล	3.988	.765	มาก
ด้านทักษะ	3.984	.795	มาก
ด้านค่านิยมร่วมกัน	4.081	.781	มาก
รวม	4.055	.640	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.055 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.241 และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านรูปแบบผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.170 ด้านค่านิยมร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.081 ด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.041 ด้านการบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.988 ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.984 และด้านระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.880 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
1. การวางแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ของ หน่วยงานท่านมีเป้าหมายด้านนวัตกรรม	4.22	.715	มากที่สุด
2. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดแผน ยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมสู่ ตัวชี้วัดผลงานระดับหน่วยงาน	4.20	.708	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการประกาศแผน ยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน	4.30	.704	มากที่สุด
รวม	4.24	.628	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 โดยข้อคำถามที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ “หน่วยงานของท่านมีการประกาศแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน”

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และ “การวางแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานท่านมีเป้าหมายด้านนวัตกรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ “หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมสู่ตัวชี้วัดผลงานระดับหน่วยงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้าง	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่	4.13	.775	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนงานที่รับผิดชอบด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทางการ	3.99	.907	มาก
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมข้ามสายงาน	4.01	.893	มาก
รวม	4.04	.691	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการด้านโครงสร้างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยข้อคำถามทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “หน่วยงานของท่านให้อิสระในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาได้แก่ “หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมข้ามสายงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ “หน่วยงานของท่านมีส่วนงานที่รับผิดชอบด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นทางการ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านระบบ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านระบบ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนงบประมาณในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.78	1.032	มาก

ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านระบบ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.77	1.054	มาก
3. หน่วยงานของท่านให้รางวัลที่เป็นตัวเงินแก่ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (เงินรางวัล)	3.95	1.007	มาก
4. หน่วยงานของท่านให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินแก่ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (ประกาศนียบัตร/โล่รางวัล/การยกย่องชมเชย)	4.02	.925	มาก
รวม	3.88	.843	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการด้านระบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยข้อความทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อความที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “หน่วยงานของท่านให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินแก่ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (ประกาศนียบัตร/โล่รางวัล/การยกย่องชมเชย)” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา ได้แก่ “หน่วยงานของท่านให้รางวัลที่เป็นตัวเงินแก่ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (เงินรางวัล)” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 “หน่วยงานของท่านสนับสนุนงบประมาณในการสร้างสรรค์นวัตกรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ “หน่วยงานของท่านสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านรูปแบบผู้นำ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านรูปแบบผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้นำหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารตัวชี้วัดด้านนวัตกรรมให้บุคลากรทราบและเห็นความสำคัญ	4.13	.830	มาก
2. ผู้นำหน่วยงานของท่านยอมรับความผิดพลาดได้ และพร้อมช่วยแก้ไขปัญหาหากเกิดข้อผิดพลาดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.11	.813	มาก

ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านรูปแบบผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
3. ผู้นำหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้าสร้างสรรค์สิ่งใหม่	4.27	.771	มากที่สุด
รวม	4.17	.723	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการด้านรูปแบบผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยข้อคำถามที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ “ผู้นำหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้าสร้างสรรค์สิ่งใหม่” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “ผู้นำหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารตัวชี้วัดด้านนวัตกรรมให้บุคลากรทราบและเห็นความสำคัญ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และ “ผู้นำหน่วยงานของท่านยอมรับความผิดพลาดได้ และพร้อมช่วยแก้ไขปัญหาหากเกิดข้อผิดพลาดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านการบริหารบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดโครงการ ฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการสร้าง นวัตกรรม	4.11	.856	มาก
2. รูปแบบการฝึกอบรมของหน่วยงานท่านมี การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น การ ระดมสมอง การนำเสนอความคิด การทำงาน เป็นทีม	4.13	.855	มาก
3. หน่วยงานของท่านนำผลการสร้างสรรค์ นวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเพื่อ เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน	3.73	.977	มาก
รวม	3.98	.765	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 โดยข้อคำถามทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “รูปแบบการฝึกอบรมของหน่วยงานท่านมีการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น การระดมสมอง การนำเสนอความคิด การทำงานเป็นทีม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา ได้แก่ “หน่วยงานของท่านมีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการสร้างนวัตกรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ “หน่วยงานของท่านนำผลการสร้างสรรค่นวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านทักษะ จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านทักษะ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้กันระหว่างบุคลากร	4.01	.884	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้วยตนเอง	3.93	.913	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.02	.829	มาก
รวม	3.98	.795	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการด้านทักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 โดยข้อคำถามทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา ได้แก่ “หน่วยงานของท่านมีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้กันระหว่างบุคลากร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และ “หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้วยตนเอง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วมกัน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านค่านิยมร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านสร้างค่านิยมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง	4.06	.844	มาก
2. หน่วยงานของท่านสร้างค่านิยมที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.10	.816	มาก
รวม	4.08	.781	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยข้อคำถามทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ “หน่วยงานของท่านสร้างค่านิยมที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ “หน่วยงานของท่านสร้างค่านิยมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

4.2.2 ผลการศึกษาข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ และสภาพแวดล้อมเชิงสังคม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบกับแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นตามการจำแนกแบบอัตรภาคชั้น ได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ	3.92	.829	มาก
สภาพแวดล้อมเชิงสังคม	4.08	.756	มาก
รวม	4.00	.730	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 2 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมเชิงสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผลระดับความคิดเห็น
1. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก ปลอดภัย ไม่รู้สึกอึดอัด มีความปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.07	.908	มาก
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ในหน่วยงานของท่านมีคุณภาพ ทันสมัย เพียงพอ สามารถรองรับการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้	3.74	.964	มาก
3. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.97	.907	มาก
รวม	3.92	.829	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยข้อคำถามทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก ปลอดภัย ไม่รู้สึกอึดอัด มีความปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา ได้แก่ “ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ “เครื่องมือและอุปกรณ์ในหน่วยงานของท่านมีคุณภาพ ทันสมัย เพียงพอ สามารถรองรับการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผลระดับความคิดเห็น
1. ทุกฝ่ายในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการทำงานเป็นทีม	4.06	.877	มาก
2. เพื่อนร่วมงานของท่านเห็นคุณค่าและให้ความร่วมมือหากความคิดเห็นนวัตกรรมของท่านได้รับการประยุกต์ใช้	4.00	.851	มาก
3. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาส และสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นด้านนวัตกรรมได้เต็มที่	4.19	.819	มาก
รวม	4.08	.756	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยข้อคำถามทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาส และสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นด้านนวัตกรรมได้เต็มที่” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา ได้แก่ “ทุกฝ่ายในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการทำงานเป็นทีม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ “เพื่อนร่วมงานของท่านเห็นคุณค่าและให้ความร่วมมือหากความคิดเห็นนวัตกรรมของท่านได้รับการประยุกต์ใช้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

4.2.3 ผลการศึกษาข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต ประกอบด้วย การเกิดความคิดริเริ่ม การสนับสนุนส่งเสริมความคิด และการนำไปใช้จริง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบกับแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นตามการจำแนกแบบอัตรภาคชั้น มีรายละเอียดผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในภาพรวม

การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผลระดับความคิดเห็น
ด้านการเกิดความคิดริเริ่ม	4.10	.671	มาก
ด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิด	4.18	.662	มาก
ด้านการนำไปใช้จริง	4.25	.676	มากที่สุด
ภาพรวมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.18	.628	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการนำไปใช้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และด้านที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และด้านการเกิดความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการเกิดความคิดริเริ่ม จำแนกเป็นรายข้อ

การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ด้านการเกิดความคิดริเริ่ม	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผลระดับความคิดเห็น
1. ในการทำงานท่านเห็นโอกาสในการพัฒนาให้เกิดเป็นนวัตกรรมได้	4.07	.793	มาก
2. ท่านมองหาความเป็นไปได้ในการพัฒนางานและองค์การให้ดีขึ้นเสมอ	4.16	.754	มาก
3. ท่านหาความคิด/วิธีใหม่ ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.15	.729	มาก
4. เมื่อเกิดไอเดียขึ้นแล้ว ท่านหาและรวบรวมความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้แนวคิดเป็นรูปร่าง	4.05	.749	มาก
รวม	4.10	.671	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการเกิดความคิดริเริ่มในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 โดยข้อคำถามทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “ท่านมองหาความเป็นไปได้ในการพัฒนางานและองค์การให้ดีขึ้นเสมอ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมา ได้แก่ “ท่านหาความคิด/วิธีใหม่ ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 “ในการทำงานท่านเห็นโอกาสในการพัฒนาให้เกิดเป็นนวัตกรรมได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และ “เมื่อเกิดไอเดียขึ้นแล้ว ท่านหาและรวบรวมความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้แนวคิดเป็นรูปร่าง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิด จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิด	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านรับฟังและให้ข้อเสนอแนะเมื่อมีผู้นำเสนอแนวคิดด้านนวัตกรรมเพื่อต่อยอดในการนำไปใช้จริง	4.22	.707	มากที่สุด
2. ท่านบอกต่อ/เผยแพร่ความคิดนวัตกรรมให้ผู้อื่นทราบและเข้าใจ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและเกิดการยอมรับ	4.13	.757	มาก
3. ท่านแบ่งปันทรัพยากรและความรู้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาวัตกรรม	4.17	.720	มาก
4. ท่านพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในคณะทำงานเพื่อร่วมสร้างนวัตกรรม	4.19	.754	มาก
รวม	4.18	.662	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการสนับสนุนส่งเสริมนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 โดยข้อคำถามที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ “ท่านรับฟังและให้ข้อเสนอแนะเมื่อมีผู้นำเสนอแนวคิดด้านนวัตกรรมเพื่อต่อยอดในการนำไปใช้จริง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “ท่านพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในคณะทำงานเพื่อร่วมสร้างนวัตกรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 “ท่านแบ่งปันทรัพยากรและความรู้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาวัตกรรม” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

และ “ท่านบอกต่อ/เผยแพร่ความคิดนวัตกรรมให้ผู้อื่นทราบและเข้าใจ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและเกิดการยอมรับ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำไปใช้จริง จำแนกเป็นรายชื่อ

การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ด้านการนำไปใช้จริง	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผลระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างและทดลองใช้ต้นแบบนวัตกรรม (Prototype)	4.23	.762	มากที่สุด
2. ท่านเปิดรับและพร้อมเรียนรู้ในการนำนวัตกรรมใหม่ทุกรูปแบบมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.35	.677	มากที่สุด
3. ท่านให้ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงนวัตกรรมใหม่ที่น่าสนใจ	4.17	.770	มาก
รวม	4.25	.676	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำไปใช้จริงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 โดยข้อคำถามที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ “ท่านเปิดรับและพร้อมเรียนรู้ในการนำนวัตกรรมใหม่ทุกรูปแบบมาใช้ในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และ “ท่านพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างและทดลองใช้ต้นแบบนวัตกรรม (Prototype)” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และข้อคำถามที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ “ท่านให้ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงนวัตกรรมใหม่ที่น่าสนใจ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่มีต่อระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของเพศกับระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	จำนวน	F	Sig.
ไม่ระบุ	6	.389	.678
ชาย	91		
หญิง	278		

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .678 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0) และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของอายุกับระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	จำนวน	F	Sig.
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	6	.668	.572
26 – 35 ปี	113		
36 – 45 ปี	141		
45 ปีขึ้นไป	115		

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .572 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0) และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระดับการศึกษาสูงสุดกับระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	F	Sig.
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	4	1.070	.362
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	35		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	209		
สูงกว่าปริญญาตรี	127		

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุดกับระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .362 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0) และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	F	Sig.
1 – 2 ปี	65	.444	.722
3 – 7 ปี	94		
7 – 10 ปี	53		
10 ปีขึ้นไป	163		

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .722 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0)

และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของหน่วยงานที่สังกัดกับระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านหน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	F	Sig.
ส่วนกลาง	162	1.641	.195
สำนักงานสรรพสามิตภาค	39		
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่	174		

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดกับระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .195 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0) และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีระดับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบผู้นำ ด้านการบริหารบุคคล ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วมกัน ที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ปัจจัยการบริหารจัดการ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	ANOVA	
	Coefficients		Coefficients			F	Sig
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.074	.161		6.692	.000	61.272	.000*
ด้านกลยุทธ์	.219	.050	.219	4.353	.000*		
ด้านโครงสร้าง	.081	.054	.090	1.507	.133		
ด้านระบบ	.004	.045	.006	.092	.926		
ด้านรูปแบบผู้นำ	.163	.055	.188	2.955	.003*		
ด้านการบริหาร	.127	.057	.155	2.233	.026*		
บุคคล							
ด้านทักษะ	.033	.059	.041	.556	.579		
ด้านค่านิยมร่วมกัน	.127	.054	.157	2.365	.019*		

R Square = .539 , Adjusted R Square = .530

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า ในภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทำให้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0) และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ มีปัจจัยการบริหารจัดการอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยการบริหารจัดการ 4 ด้านที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบผู้นำ ด้านการบริหารบุคคล และด้านค่านิยมร่วมกัน โดยสามารถอธิบายร่วมกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยได้ดังนี้

1) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ (มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.219) อธิบายได้ว่า เมื่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.219 หน่วย

2) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านรูปแบบผู้นำ (มีค่า Sig เท่ากับ 0.003 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.163) อธิบายได้ว่า เมื่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยการบริหารจัดการด้านรูปแบบผู้นำเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.163 หน่วย

3) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคล (มีค่า Sig เท่ากับ 0.026 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.127) อธิบายได้ว่า เมื่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.127 หน่วย

4) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วมกัน (มีค่า Sig เท่ากับ 0.019 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.127) อธิบายได้ว่า เมื่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วมกันเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.127 หน่วย

และเขียนเป็นสมการอธิบายได้ดังนี้

$$Y = 1.074 + 0.219x_1 + 0.163x_2 + 0.127x_3 + 0.127x_4$$

เมื่อ Y คือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต, x_1 คือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์, x_2 คือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยการบริหารจัดการด้านรูปแบบผู้นำ, x_3 คือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคล และ x_4 คือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วมกัน และมีค่า R Square เท่ากับ 0.539 หมายถึง สามารถอธิบายการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรได้ร้อยละ 53.9

สำหรับปัจจัยการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง ด้านระบบ และด้านทักษะ พบว่า ไม่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ และสภาพแวดล้อมเชิงสังคม ที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ปัจจัย สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	ANOVA	
	Coefficients		Coefficients			F	Sig
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.781	.134		13.312	.000	166.380	.000*
สภาพแวดล้อมเชิง กายภาพ	.138	.040	.182	3.462	.001*		
สภาพแวดล้อมเชิง สังคม	.455	.044	.548	10.436	.000*		

R Square = .472

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า ในภาพรวม มีค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทำให้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0) และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ มีปัจจัยการบริหารจัดการอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งเชิงกายภาพ และเชิงสังคมส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายร่วมกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยได้ดังนี้

1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงกายภาพ (มีค่า Sig เท่ากับ 0.001 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.138) อธิบายได้ว่า เมื่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงกายภาพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.138 หน่วย

2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงสังคม (มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.455) อธิบายได้ว่า เมื่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.455 หน่วย

และเขียนเป็นสมการอธิบายได้ดังนี้

$$Y = 1.781 + 0.138x_1 + 0.455x_2$$

เมื่อ Y คือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต, x_1 คือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ, x_2 คือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงสังคม และมีค่า R Square เท่ากับ 0.472 หมายถึง สามารถอธิบายการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ได้ร้อยละ 47.2

ตารางที่ 26 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรแตกต่างกัน	✓	
1.1 เพศที่แตกต่างกันมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรแตกต่างกัน	✓	
1.2 อายุที่แตกต่างกันมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรแตกต่างกัน	✓	
1.3 ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรแตกต่างกัน	✓	
1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรแตกต่างกัน	✓	

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต	✓	
2.1 ปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต	✓	
2.2 ปัจจัยการบริหารจัดการด้านโครงสร้างส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต		✓
2.3 ปัจจัยการบริหารจัดการด้านระบบส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต		✓
2.4 ปัจจัยการบริหารจัดการด้านรูปแบบผู้นำส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต	✓	
2.5 ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคลส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต	✓	
2.6 ปัจจัยการบริหารจัดการด้านทักษะส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต		✓
2.7 ปัจจัยการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วมกันส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต	✓	
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต	✓	
3.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต	✓	
3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงสังคมส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต	✓	

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.4 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาและเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้รับผิดชอบด้านนวัตกรรมของหน่วยงาน จำนวน 1 คน ผู้เคยส่งผลงานนวัตกรรมเข้าร่วมการประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต จำนวน 2 คน และบุคลากรทั่วไปผู้ไม่เคยส่งผลงานนวัตกรรมเข้าร่วมการประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต จำนวน 1 คน นำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาตีความข้อมูล และสร้างข้อสรุป โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.4.1 ปัญหา และอุปสรรคของการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

1) **ด้านการเกิดความคิดริเริ่ม** พบว่า ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต ยังไม่พบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการเกิดประกายความคิดเท่าไรนัก แต่พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมความรู้เนื่องจากการทำให้ประกายความคิดพัฒนาเป็นรูปร่างจนเกิดเป็นแนวความคิดได้ ต้องอาศัยเวลา ความทุ่มเท ซึ่งสำหรับบางคนที่ปริมาณงานมาก หรือมีสถานที่ที่ไม่อำนวยเนื่องจากอยู่ในอาคารสำนักงานที่มีการเปิด – ปิดอาคารเป็นเวลา ทำให้ไม่มีเวลาในการรวบรวมความคิดให้เป็นรูปร่าง แต่เมื่อพิจารณาการรองรับแนวความคิดนั้นพบว่า มีโอกาสในการเสนอแนวความคิดอยู่ในองค์การเสมอผ่านการจัดการประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิตซึ่งมีการจัดประกวดทุกปี จึงไม่สายเกินไปหากมีความคิดนวัตกรรมเกิดขึ้น

2) **ด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิด** พบว่า สำหรับปัญหาและอุปสรรคด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิดเกิดขึ้นในเชิงตัวบุคลากรและในเชิงการจัดการผลงานนวัตกรรมของหน่วยงาน โดยสำหรับเชิงตัวบุคลากรนั้น เนื่องจากมีทั้งบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะส่งเสริมและสนับสนุนความคิดให้เกิดสิ่งใหม่ (Active Person) และบุคลากรที่ไม่ค่อยกระตือรือร้นสำหรับสิ่งใหม่ (Passive Person) ซึ่งจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมและการแพร่กระจายของนวัตกรรม และสำหรับเชิงการจัดการผลงานนวัตกรรมของหน่วยงาน เนื่องจากการรองรับการดำเนินการเกี่ยวกับนวัตกรรมยังขาดในเรื่องของระบบเทคโนโลยีเพื่อการจัดการผลงาน ซึ่งส่งผลต่อการเผยแพร่ผลงานนวัตกรรม ทำให้การสนับสนุนส่งเสริมนวัตกรรมของบุคลากรยังจำกัดอยู่ในวงแคบเฉพาะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสำหรับบุคลากรทั่วไปที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงยังไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์หรือเข้าถึงข้อมูลอย่างละเอียดที่ทำให้สามารถเข้าใจได้จนพร้อมสนับสนุนหรือเผยแพร่บอกต่อกัน ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคที่ต่อเนื่องไปถึงด้านการนำไปใช้จริง

3) ด้านการนำไปใช้จริง พบว่า สำหรับปัญหาและอุปสรรคด้านการนำไปใช้จริง สามารถแบ่งได้เป็น 2 กรณี ได้แก่ กรณีที่ 1 กรณีเมื่อเกิดนวัตกรรมขึ้นมาแล้ว ไม่ว่าจะนวัตกรรมนั้นได้ถูกนำไปใช้แล้วหรือนวัตกรรมถูกพัฒนาจนเป็นต้นแบบที่พร้อมทดลองใช้งานแล้ว สำหรับกรณีนี้ การนำไปปรับใช้ยังไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคเท่าไรนัก ในระยะแรกเริ่มอาจจะพบปัญหาบ้างในด้านทัศนคติแนวความคิดของปัจเจกบุคคล ที่บางส่วนยังคงเป็นแบบ Fixed Mindset ไม่อยากเปลี่ยนแปลง ไม่อยากได้งานเพิ่มหรือเป็นบุคลากรที่ไม่กระตือรือร้นต่อสิ่งใหม่ (Passive Person) และด้านความรู้หรือทักษะในการใช้งานซึ่งไม่เป็นปัญหาหรือน่ากังวลเท่าไรนัก เนื่องจากมีกระบวนการฝึกอบรมรองรับเพื่อสอนการใช้งาน รวมถึงมีผู้รับผิดชอบผลงานนวัตกรรมคอยให้ความช่วยเหลือ นอกจากนี้ นวัตกรรมเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทำให้การยอมรับและนำไปปรับใช้สามารถเกิดขึ้นได้ และกรณีที่ 2 กรณีการนำนวัตกรรมที่เป็นนวัตกรรมเชิงแนวคิดมาพัฒนาต่อยอดเพื่อประยุกต์ใช้ได้จริงทั่วทั้งองค์กร ในส่วนนี้ยังอยู่ในระดับน้อย การที่จะคัดเลือกแนวความคิดนวัตกรรมมาพัฒนายังไม่มีระบบฐานข้อมูลรองรับการต่อยอด ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดการผลงานนวัตกรรมเช่นเดียวกับการสนับสนุนและส่งเสริมความคิด รวมถึงการนำนวัตกรรมไปใช้นั้นเกิดขึ้นจริงโดยส่วนมากจะถูกนำไปใช้ภายในหน่วยงานนั้นๆ (หน่วยงานตนเอง) ไม่ได้มีระบบฐานข้อมูลเพื่อเก็บข้อมูลและรองรับการขยายต่อไปยังหน่วยงานอื่นภายในองค์กร โดยการเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกันทั้งองค์กรมีการเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมในลักษณะชื่อผลงานและผู้ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิตผ่านทางหน้าเว็บไซต์กรมสรรพสามิต สำหรับรายละเอียดผลงานจะเผยแพร่ผ่านการนำเสนอในงานประกวดฯ แบบปีต่อปี ไม่ได้มีการเผยแพร่รายละเอียดของผลงานอย่างเป็นระบบให้บุคลากรทั่วไปสามารถค้นหาและเข้าถึงข้อมูลนวัตกรรมต่าง ๆ ได้

4.4.2 ปัจจัยการบริหารจัดการและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

1) ปัจจัยการบริหารจัดการ

ด้านกลยุทธ์ พบว่า กรมสรรพสามิตมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานด้านนวัตกรรม และนำมาถ่ายทอดมาสู่แผนปฏิบัติการระดับสำนักฯ ทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีการคิดค้น พัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินการตามตัวชี้วัดนั้น ทำให้บุคลากรต้องคิดค้น หาวิธีในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดเป็นนวัตกรรมขึ้นมา

ด้านโครงสร้าง พบว่า การหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นทีมงานข้ามสายงาน มีส่วนสนับสนุน การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเกิดมุมมองความคิดใหม่ แต่ทั้งนี้ ยังคงต้องอาศัยประสบการณ์ และเวลาในการทำความเข้าใจกับงานเพื่อให้ความคิดนั้นเป็นรูปร่างและสามารถปฏิบัติได้จริง

ด้านระบบ พบว่า ระบบการดำเนินการเกี่ยวกับนวัตกรรมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้าง แรงจูงใจให้แก่บุคลากร ทั้งที่อยู่ในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินรางวัล และไม่ใช่ตัวเงิน เช่น โบนัส หรือ การบันทึกเป็นประวัติความดีความชอบเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ หากมีระบบการสนับสนุนด้านงบประมาณจะช่วยให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมมีโอกาส สำเร็จมากขึ้น เนื่องจากหากมีการกำหนดงบประมาณย่อมมีการกำหนดเป้าหมายและการวางแผน ปฏิบัติที่ชัดเจน

ด้านรูปแบบผู้นำ พบว่า การที่ผู้นำหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมและมีรูปแบบ การบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้ายอมรับความผิดพลาด จะช่วยให้บุคลากร ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความคิดและมีแรงจูงใจที่จะพิสูจน์ตัวเองหรือเป็นโอกาสในการสร้างผลงาน ให้ผู้นำหน่วยงานได้เห็น

ด้านการบริหารบุคคล พบว่า การบริหารบุคคลเป็นทั้งการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม นวัตกรรมในรูปแบบของแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินผ่านการบันทึกประวัติความดีความชอบซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง และเป็นการสนับสนุนการนำไปใช้จริงผ่านเครื่องมือ การฝึกอบรมพัฒนาที่จะให้ความรู้บุคลากรเกี่ยวกับนวัตกรรม

ด้านทักษะ พบว่า การพัฒนาทักษะความคิดของบุคลากรสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ ในหน่วยงาน ต้องไม่จำกัดเพียงบุคลากรที่เข้าร่วมหรือสนใจนวัตกรรมอยู่ก่อนแล้ว แต่ต้องสร้างทักษะ การคิดให้เป็นพื้นฐานแก่บุคลากรทั่วไป ซึ่งไม่เพียงจะส่งผลต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมหรือทักษะการคิดเพื่อนวัตกรรมเท่านั้น แต่จะส่งผลต่อทักษะการคิดในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากร และกรอบความคิด (Mindset) ของปัจเจกบุคคลเช่นเดียวกัน

ด้านค่านิยมร่วมกัน พบว่า หากองค์กรมีค่านิยมร่วมกันในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิด ความคิดนอกกรอบ เกิดกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง จะทำให้บุคลากรกล้าก้าวออกมาทำสิ่งใหม่ พร้อมทั้งจะแบ่งปันความรู้และทรัพยากรเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมมากขึ้น

2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงกายภาพ พบว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึง การเปิดกว้างทางเทคโนโลยี ที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้สามารถค้นหาข้อมูล และรวบรวมองค์ความรู้ให้เกิดเป็นแนวความคิดนวัตกรรมได้ (Concept)

สภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงสังคม พบว่า ในสังคมการทำงานมีพื้นฐานความสำเร็จเกิด จากการทำงานเป็นทีม หากมีทีมงาน บุคคลรอบข้าง ที่มีความเข้าใจ พร้อมช่วยเหลือสนับสนุน ชักชวน แนะนำ พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิด และเป็นที่ยอมรับ จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นก้าวแรกสำหรับโอกาสที่จะทำให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมประสบความสำเร็จ

3) ลำดับการให้ความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ศึกษา

จากปัจจัยการบริหารจัดการ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานข้างต้น เมื่อนำมา พิจารณาในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยการบริหารจัดการด้านระบบ ปัจจัย การบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงสังคม เป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ ปัจจัยการบริหารจัดการด้านรูปแบบผู้นำ และปัจจัยการ บริหารจัดการด้านทักษะ

4.4.3 ข้อเสนอแนะ

การจัดประกวดรางวัลนวัตกรรมเป็นการเปิดพื้นที่เพื่อรองรับการสร้างสรรค่นวัตกรรมของ บุคลากรได้จริง ทั้งนี้ ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการเสนอผลงานอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียม เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการเข้าร่วมส่งผลงานนวัตกรรม เช่น การปรับปรุงหลักเกณฑ์ กลั่นกรองผลงานจากคณะกรรมการ การปรับปรุงหลักเกณฑ์ของผู้เข้าร่วมส่งผลงาน เป็นต้น

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กรณีศึกษา กรมสรรพสามิต มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรกรมสรรพสามิต จำนวน 375 คน จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .974 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ข้อคำถามเป็นลักษณะเลือกตอบ 1 ตัวเลือก ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการภายในองค์การที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบผู้นำ ด้านการบริหารบุคคล ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วมกัน

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ และสภาพแวดล้อมเชิงสังคม

ส่วนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเกิดความคิดริเริ่ม ด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิด และด้านการนำไปใช้จริง

โดยสำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 มีลักษณะวัดระดับความคิดเห็นแบบ Rating Scale ในรูปแบบ Likert Scale และใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยแบบอัตรภาคชั้น

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรกรมสรรพสามิต จำนวน 4 คน ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง โดยข้อความที่ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 4 รายใช้ข้อความเหมือนกัน และมีลักษณะปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

แนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต และสถิติการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต และสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาผ่านการถอดเทปบันทึกเสียง และตีความข้อมูล เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปด้านปัญหา อุปสรรค และแนวทางส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 อายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 มีระดับการศึกษาสูงสุด คือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่กรมสรรพสามิต 10 ปีขึ้นไป จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และหน่วยงานที่สังกัด คือ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

5.1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.055 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.241 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดสำหรับปัจจัยการบริหารจัดการด้านอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ ด้านรูปแบบผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมกัน ด้านโครงสร้าง ด้านการบริหารบุคคล ด้านทักษะ และด้านระบบ ตามลำดับ

5.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมเชิงสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ

5.1.4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

จากการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้งสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการสร้งสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิตด้านการนำไปใช้จริงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด รองลงมามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิด และด้านการเกิดความคิดริเริ่ม ตามลำดับ

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการสร้งสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีการสร้งสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยการบริหารจัดการ จำนวน 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบผู้นำ ด้านการบริหารบุคคล และด้านค่านิยมร่วมกัน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ และสภาพแวดล้อมเชิงสังคม ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

5.1.6 การวิจัยเชิงคุณภาพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

1) การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน ปริมาณงาน เนื่องจากต้องอาศัยเวลาเพื่อรวบรวมความรู้ให้เป็นรูปร่าง ซึ่งหากได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบผู้นำ และด้านทักษะ รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงกายภาพและเชิงสังคม จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มซึ่งเป็นขั้นตอนแรกในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเกิดขึ้นได้ด้วยดี

2) การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิด พบปัญหาในเชิงตัวบุคลากร ที่มีทั้ง Active Person และ Passive Person และในเชิงการจัดการผลงานนวัตกรรมของหน่วยงาน ที่จะเป็นส่วนสนับสนุน ส่งเสริม และรองรับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการนำไปพัฒนาต่อยอด และการนำไปใช้จริงทั่วทั้งองค์กร โดยหากได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง และด้านค่านิยมร่วมกัน จะทำให้การสนับสนุนส่งเสริมเกิดขึ้นได้มากขึ้นและนวัตกรรมจะได้รับการแพร่กระจายไปทั่วทั้งองค์กร

3) การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำไปใช้จริง พบว่า มีปัญหาในเชิงตัวบุคลากร และเชิงการจัดการผลงานนวัตกรรมของหน่วยงาน คล้ายกับด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิด โดยในเชิงตัวบุคลากรในระยะแรกของการนำไปใช้ จะพบปัญหาทั้งด้านทัศนคติในการปรับตัวต่อสิ่งใหม่ และด้านความรู้ ทักษะในการใช้งาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถเอาชนะได้ เนื่องจาก

นวัตกรรมย่อมทำให้สะดวกและมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น พร้อมมีกระบวนการฝึกอบรมการใช้งานรองรับ และสำหรับเชิงการจัดการผลงานนวัตกรรมของหน่วยงาน พบว่า เมื่อนวัตกรรมที่ได้ประยุกต์ใช้แล้ว จะพบปัญหาว่า ส่วนมากการนำไปใช้จริงนั้น ได้มีการนำนวัตกรรมไปใช้เฉพาะภายในหน่วยงานนั้น ๆ ยังไม่ได้ขยายผลต่อให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร เนื่องจากขาดระบบฐานข้อมูลที่จะแบ่งปัน เผยแพร่ และ ใ้บุคลากรสามารถเข้าถึงผลงานได้โดยทั่วกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 จากการศึกษาข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อธิบายได้ว่า เนื่องจากกลยุทธ์เป็นเป้าหมายที่องค์กรต้องการไปถึงและมีการถ่ายทอดไปสู่ตัวชี้วัดของ หน่วยงานซึ่งเป็นที่กำหนดให้หน่วยงานต้องดำเนินการ และบุคลากรในหน่วยงานย่อมได้รับอิทธิพล จากด้านกลยุทธ์ตามไปด้วย ทำให้ปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2 จากการศึกษาข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อม เชิงสังคม อธิบายได้ว่า เนื่องจากการจะทำงานใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ที่มีความเข้าใจกัน ช่วยเหลือกัน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมเชิงสังคมเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในที่ทำงานซึ่งมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานนี้มีอิทธิพล ต่อกรอบความคิดของบุคลากร (Mindset) (ณัฐธิดา สุวัฒน์เมฆินทร์, 2562)

5.2.3 จากการศึกษาข้อมูลระดับความคิดเห็นการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรม สรรพสามิต พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรด้านการนำไปใช้จริง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อธิบายได้ว่า การสร้างสรรค์นวัตกรรมของ บุคลากรกรมสรรพสามิตมีการแบ่งประเภทของผลงานนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งหนึ่งในสาม ประเภทมีหลักเกณฑ์ที่ระบุว่า ผลงานนวัตกรรมต้องมีการนำไปใช้งานภายในหน่วยงานประมาณ 1 ปี ก่อนจัดการประกวดรางวัล แสดงให้เห็นว่า ด้านการนำไปใช้จริงนั้นเกิดขึ้นจริง เกิดผลที่ชัดเจน และ บุคลากรสามารถรับรู้ได้จริง ทำให้มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด

5.2.4 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งเพศที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน หรือหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หรือหน่วยงานที่สังกัด ใด แต่บุคลากรล้วนอยู่ในองค์กรเดียวกัน ได้รับการปฏิบัติจากองค์กรเดียวกัน มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร การพัฒนาความรู้และทักษะเช่นเดียวกัน ดังนั้นไม่ว่าจะมีปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร ก็สามารถเกิดความคิดริเริ่ม สนับสนุนส่งเสริมความคิด พร้อมในการนำนวัตกรรมไปใช้จริง และมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และกัลยภัคดี กิรติอังกูร (2561) ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และงานวิจัยของไอริน โรจน์รักษ์ (2558) ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

5.2.5 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร กรมสรรพสามิต โดยปัจจัยการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ ผู้นำ ด้านการบริหารบุคคล ด้านทักษะ และด้านค่านิยมร่วมกัน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมกัน และด้านการบริหารบุคคล อธิบายได้ดังนี้

1) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์

เนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์องค์กรเป็นการกำหนดเป้าหมาย ที่องค์กรต้องการบรรลุผล การดำเนินการใดๆ ภายในองค์กรย่อมต้องทำให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ซึ่งนอกจากการตั้งเป้าหมายด้านนวัตกรรมแล้ว ต้องมีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ดังกล่าวมาสู่ระดับปฏิบัติการให้สอดคล้องกันตามไปด้วย จึงจะทำให้องค์กรและบุคลากรเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น ปัจจัยด้านกลยุทธ์ย่อมส่งผลต่อการกระทำ หากกำหนดเป้าหมายด้านนวัตกรรม ย่อมเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของอนงค์นารถ นิยมทอง (2562) ที่พบว่า องค์กรประกอบด้านกลยุทธ์เป็นปัจจัยส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดองค์กรนวัตกรรม

2) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านรูปแบบผู้นำ

ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุนผลักดันให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และการที่จะลงมือทำอะไรให้สำเร็จสิ่งสำคัญที่สุดคือทำให้ความสำคัญของผู้นำ ผู้นำควรแสดงออกให้เห็นถึงความสำคัญของนวัตกรรมและความมุ่งมั่นที่พร้อมจะสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม ซึ่งการแสดงออกเหล่านี้ ผู้นำจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และไม่จำกัดเพียงแค่เรื่องนวัตกรรมเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้นำที่พร้อมจะสนับสนุนการปฏิบัติงานและส่งเสริมสิ่งที่ดีที่บุคลากรทำ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น มีความกล้า ซึ่งจะทำให้เกิดความตื่นตัวในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และความต้องการที่จะพิสูจน์ตนเองให้ได้รับการยอมรับจากผู้นำ ทำให้เกิดความต้องการที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนบัตร ก่อแก้ว (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำองค์กรมีความสำคัญมากต่อการสร้างนวัตกรรมขององค์กร

3) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วมกัน

การสร้างสรรค์นวัตกรรมต้องอาศัยการมีค่านิยมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรมีแนวคิดไปในทางเดียวกัน และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การที่องค์กรสร้างค่านิยมร่วมกันโดยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้เกิดปรับตัว จะทำให้บุคลากรเปิดใจยอมรับต่อสิ่งใหม่ และกล้าที่คิดออกนอกกรอบ ทั้งยังเริ่มทำในสิ่งใหม่ๆ ได้ง่าย ซึ่งเป็นฐานความคิดของการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร คงรัตน์ (2560) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการไอเดียสร้างสรรค์ และงานวิจัยของธวัชชัย วรสถิตย์ และณัฐพันธ์ บัววรารักษ์ (2562) ที่พบว่า การที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรและเน้นความเป็นมิตรสัมพันธ์ส่งผลให้เกิดการพัฒนาของนวัตกรรมของพนักงาน

4) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคล

การบริหารบุคคลไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หรือการดำเนินการอื่น ๆ ทางด้านบุคคล เป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมในแง่ของการจูงใจบุคลากร โดยใช้เป็นเครื่องมือจูงใจด้านรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การบันทึกในประวัติความดีความชอบ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยเป็นการพัฒนาพื้นฐานความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพล อังคณาวัฒน์ (2563) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านที่ไม่ใช่เงินมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

เชิงนวัตกรรมของพนักงาน และงานวิจัยของกรรณิกา กงกวย และคณะ (2561) ที่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

อย่างไรก็ตาม แม้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่พบว่า มีปัจจัยการบริหารจัดการจำนวน 4 ด้าน จาก 7 ด้าน ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต (ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านรูปแบบผู้นำ ด้านการบริหารบุคคล และด้านค่านิยมร่วมกัน) สำหรับอีก 3 ด้านที่ไม่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านทักษะ และด้านระบบ หากเมื่อนำมาพิจารณาประกอบกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านทักษะ และด้านระบบ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรเช่นเดียวกัน ดังนั้น หากได้รับการพัฒนาปัจจัยการบริหารจัดการในทุกด้านให้สอดคล้องกับนวัตกรรมได้ ย่อมจะทำให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรมากขึ้น

5.2.6 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ และสภาพแวดล้อมเชิงสังคม พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงกายภาพและปัจจัยสภาพแวดล้อมเชิงสังคมส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต อธิบายได้ว่าการที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ จะต้องมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานที่ดี การมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ปลอดภัย ไม่อึดอัด ส่งผลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ และเมื่อมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อม จะช่วยสนับสนุนให้การรวบรวมความคิดนั้นเป็นรูปร่างขึ้นมา ประกอบกับการมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ที่ดี มีการทำงานเป็นทีม ร่วมมือให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน และเข้าใจกัน จะทำให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมมีโอกาสเกิดขึ้นและสำเร็จมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวพร โปทยานนท์ (2554) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร และงานวิจัยของเกษสุดา บุรณศักดิ์สถิตย์ (2562) ที่พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

5.3 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

1) **ด้านการบริหารจัดการผลงานนวัตกรรม** ควรมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านนวัตกรรม เพื่อรวบรวมและเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมภายในองค์การให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงได้ เป็นศูนย์รวมความคิดนวัตกรรม โดยผ่านการจัดหมวดหมู่ แยกประเภทหรือรูปแบบของนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยในการพัฒนานวัตกรรมที่เกิดผลดีไปสู่ แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในกิจกรรมนั้น ๆ ทำให้เกิด

การแพร่กระจายนวัตกรรมไปทั่วทั้งองค์กร และเกิดมาตรฐานในด้านวิธีการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน หรือนำไปสู่การต่อยอดให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานต่อไป

2) ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ควรกำหนดให้การฝึกอบรมพัฒนาทักษะการคิดเป็นหลักสูตรพื้นฐานให้แก่บุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ เช่น Design Thinking, Creative Thinking เพื่อส่งเสริมการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนากระบวนการคิดของบุคลากร

3) ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ควรจัดงานประกวดรางวัลนวัตกรรม โดยบูรณาการระหว่างการจัดกิจกรรม ณ สถานที่ตั้ง (onsite) และถ่ายทอดสดกิจกรรม (online) เพื่อให้บุคลากรทั่วไปได้มีโอกาสเข้าร่วม สัมผัสและเรียนรู้นวัตกรรมไปพร้อมกัน เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมและช่วยกระตุ้นให้บุคลากรสนใจการสร้างสรรค่นวัตกรรมมากยิ่งขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากข้อค้นพบเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ว่า ด้านการเกิดความคิดริเริ่มมีค่าน้อยที่สุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเกิดความคิดนอกกรอบ การเห็นโอกาสในการพัฒนางาน และการหาเวลารวบรวมความรู้เพื่อทำให้ประกายความคิดเหล่านั้นพัฒนาเป็นรูปร่าง ผู้บริหารจึงควรมีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร และนโยบายส่งเสริมพัฒนาทักษะการคิดของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ รวมถึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานด้วยเช่นเดียวกัน

2) จากข้อค้นพบที่ว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านระบบมีค่าน้อยที่สุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบรองรับการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น ด้านทรัพยากร ด้านงบประมาณ ดังนั้นจึงควรมีนโยบายให้ทุนการวิจัยพัฒนางานนวัตกรรมให้แก่บุคลากรผู้ชนะการประกวดรางวัลนวัตกรรมที่ผ่านมาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

5.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) จากข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ว่า สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพมีค่าน้อยที่สุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับเครื่องมือ อุปกรณ์ของหน่วยงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน โปรแกรมการทำงาน ดังนั้น จึงควรจัดทำให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ทั้ง Hardware และ Software ที่ทันสมัย เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

2) ควรพัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรให้ง่ายและหลากหลาย เป็นศูนย์รวมข้อมูล ข่าวสารภายในองค์กร เพื่อรองรับการประชาสัมพันธ์เผยแพร่เกี่ยวกับด้านนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุนส่งเสริมความคิดและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมให้แก่บุคลากร

3) ควรจัดทำให้มีสถานที่เพื่อรองรับการสร้างสรรค่นวัตกรรม เช่น สถานที่การทำงานร่วมกันแบบเปิด (Co-working Space) ที่เปิดให้เข้าใช้งานได้ไม่จำกัดเวลา ประจำหน่วยงานระดับสำนักฯ เพื่อสนับสนุนด้านการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค่นวัตกรรม

5.4.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นนอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้ (ตัวแปรอิสระอื่น) เช่น ปัจจัยภายนอกองค์กรด้านลูกค้า ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เศรษฐกิจ สังคม หรือ เทคโนโลยี

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการสร้างสรรค่นวัตกรรมของบุคลากรระหว่างองค์กร โดยเปรียบเทียบองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกัน เช่น ส่วนราชการกับส่วนราชการ หรือ ส่วนราชการกับภาคเอกชน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- QINGYA LI. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการสร้างสรรคนวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
<http://cmruir.cmru.ac.th/handle/123456789/2222>
- กนกวรรณ ภูใหม่. (2559). การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมองค์กร บริบท ธนาคารพาณิชย์
http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5823030035_5590_6325.pdf
- กรมสรรพสามิต. (2563). ยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.
<https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/dwnt/ndiz/~e disp/uatucm423644.pdf>
- กรมสรรพสามิต. (2565). ประกาศกรมสรรพสามิต เรื่อง การประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต ครั้งที่ 12 พ.ศ. 2565 (12th EXCISE INNOVATION AWARDS 2022).
- กรมสรรพสามิต. (2565). ยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิต 5 ปี (พ.ศ. 2564 - 2568).
<https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/dwnt/ndyw/~e disp/uatucm460376.pdf>
- กรมสรรพสามิต. (2565). ยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.
<https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/dwnt/ndux/~e disp/uatucm451938.pdf#:~:text=1.%20บริหารการจัดเก็บรายได้เพื่อเสริมสร้าง,ธรรมาภิบาล>
- กรมสรรพสามิต. (2566). ยุทธศาสตร์ EASE Excise กรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.
<https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/dwnt/ndkx/~e disp/uatucm491400.pdf>
- กรมสรรพสามิต. (ม.ป.ป.). โครงสร้างกรมสรรพสามิต.
https://www.excise.go.th/excise2017/ABOUT_US/ORG_CHART/index.htm
- กรรณิกา กงกาย, พรรัตน์ แสงเดชา, อภิญา อิงอาจ, และ ปณิตา จันเพชร. (2561). อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสามารถด้านนวัตกรรม โดยส่งผ่านพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของวิศวกรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสารครุพิบูล, ปีที่ 5(ฉบับที่ 2). <https://so02.tci->

- thaijo.org/index.php/edupsru/article/download/106965/109734/
- เกษสุดา บุณยศักดิ์สถิตย์. (2562). พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน
วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2445/1/60602701.pdf>
- จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์. (2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงานที่มี
ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสาร
เศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 6(2), 73-88.
<https://kuojs.lib.ku.ac.th/index.php/jems/article/download/2391/1531/>
- ณัฐธิดา สุวัฒน์เมฆินทร์. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศ
องค์กรต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:174171
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). ระบบราชการ 4.0 กับ การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการ
ภาครัฐ หลักสูตรการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและ
การสร้างควมสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป. 1), <https://www.dpe.go.th/manual-files-401291791810>
- ธนกร คงรัตน์. (2560). ปัจจัยด้านการจัดการโอเดียความคิดสร้างสรรค์และสมรรถนะของบุคลากรที่
ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตยางรถยนต์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย
http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5823032031_7244_6127.pdf
- ธนกฤต แซ่ไคว. (2557). ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ
รองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/1789>
- ธนบัตร ก่อแก้ว. (2562). การสร้างนวัตกรรมองค์กร กรณีศึกษาธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อมแห่งประเทศไทย <http://www.ba-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/590.ru>
- ธวัชชัย วรสถิตย์ และณัฐพันธ์ บัววารารณ. (2562, วันศุกร์ที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2562). วัฒนธรรมองค์กร
ที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรม กรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) การ
ประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14 ปีการศึกษา 2562,
<https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/download/1461/1116/>
- ธีรพงษ์ จันเป็รียง, เจนวิทย์ วาริบ่อ, และอดิธาช เกิดทอง. (2564). การพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์
และนวัตกรรม ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

- ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5Es) และการจัดการเรียนรู้แบบบันได 5 ขั้นตอน
<https://eresearch.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=2021&ddepid=3>
- นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และกัลยกิตติ์ กิรติอังกูร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไทฮัทสุ เอ็นจีเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11*(2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2561), 651-669. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/140339/104102/372661>
- ปัทมา ศรีมณี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่)
<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12339/2/ปัทมา%20ศรีมณี.pdf>
- พยัต วุฒิรงค์ และ เจษฎา นกน้อย. (2553). การสร้างสรรค่นวัตกรรมองค์การ : กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย, 30*(1).
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sujthai/article/view/7077/6106>
- พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2552. (2552). *ราชกิจจานุเบกษา* (เล่ม 126 ตอนที่ 63 ก, น. 1-17). 1 กันยายน 2552).
<https://www.mhesi.go.th/images/2563/pusit/legal-all/60d2552.pdf>
- ภัทรพล อังคณานูวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีเอสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/973/1/gs601130392.pdf>
- ภัทรานิษฐ์ เหมาะะทอง, ว. ท., และ สุพรรณิ อิงปัญญาวงศ์. (ม.ป.ป.). การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane
http://sc2.kku.ac.th/stat/statweb/images/Eventpic/60/Seminar/01_9_Yamane.pdf
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. In
<https://dictionary.orst.go.th/>
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). การพัฒนาทักษะสร้างสรรค่นวัตกรรม. ศูนย์ผู้่านวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้, กรุงเทพมหานคร.
www.curriculumandlearning.com/upload/Books/การสร้างสรรค่นวัตกรรม_1567745143.pdf
- วิวัฒน์ มีสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมด้านสื่อการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา สำหรับปฏิบัติการสอน เครือข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 22*(1). <https://so06.tci->

- thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/download/111252/154075/741073
 วุฒิปงษ์ ภักดีเหล่า. (2554). การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับ
 รางวัลด้านนวัตกรรม <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2554/b175391.pdf>
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์
 ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมเยี่ยมยอดปี 2552 สถาบัน
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2554/b170936.pdf>
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์, นพพร ศรีวรรวิไล, และ อติสร ณ อุบล. (2555). ปัจจัยด้านการจัดการนวัตกรรมของ
 องค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน. *BU ACADEMIC
 REVIEW*, 11(1). [https://so01.tci-](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/buacademicreview/article/view/81061/64509)
[thaijo.org/index.php/buacademicreview/article/view/81061/64509](https://so01.tci-thaijo.org/index.php/buacademicreview/article/view/81061/64509)
- ศุภลักษณ์ พรหมศร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะ
 ผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน [https://km-](https://km-ir.arts.tu.ac.th/files/original/45ce1dfc4463ca3de00369abb9005090e4ff3b87.pdf)
[ir.arts.tu.ac.th/files/original/45ce1dfc4463ca3de00369abb9005090e4ff3b87.pdf](https://km-ir.arts.tu.ac.th/files/original/45ce1dfc4463ca3de00369abb9005090e4ff3b87.pdf)
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, พัทธ์ผจง วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันทร์ฉาย, และ ประกอบ คุปรัตน์. (2553).
 นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. วารสาร
 บริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 33(118).
<http://www.jba.tbs.tu.ac.th/files/Jba128/Article/JBA128Somnuk.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (ม.ป.ป.). คู่มือ : แนวทางการดำเนินการจัดตั้ง
 ห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐในระดับพื้นที่
<https://www.opdc.go.th/file/reader/Snx8MTAxfHxmaWxLX2Ntcw>
- สุรเดช จอจวรรณศิริ. (2562). การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม *Innovative Organization Book Of
 Knowledge*. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). [https://ifi.nia.or.th/wp-](https://ifi.nia.or.th/wp-content/uploads/2020/09/Innovative-Organization-BOOK_digital_09-2020.pdf)
[content/uploads/2020/09/Innovative-Organization-BOOK_digital_09-2020.pdf](https://ifi.nia.or.th/wp-content/uploads/2020/09/Innovative-Organization-BOOK_digital_09-2020.pdf)
- องค์การบริหารส่วนตำบลปากคลอง. (2564). ประเทศไทย 4.0.
http://www.pkk.go.th/news/doc_download/a_260421_094754.pdf
- อนงค์นารถ นิยมทอง. (2562). กรณีศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านองค์กรนวัตกรรม ของ
 พนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย
[https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3200/1/TP%20MS.037%2](https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3200/1/TP%20MS.037%202562.pdf)
[02562.pdf](https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3200/1/TP%20MS.037%202562.pdf)
- อัมมาภรณ์ มัจฉาชาญ. (2564). อิทธิพลของปัจจัยระดับองค์กรและทักษะที่เสริมสร้างพฤติกรรมเชิง
 นวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน

อุตสาหกรรมพอลิเมอร์ ประเทศไทย

<https://repository.nida.ac.th/bitstream/handle/662723737/5650/5910611005.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

อัศวนนทปกรณ ทัศนวีรภัทร, พรพรหม ชัยฉัตรพรสุข, ฉันทนา เขาว์ปรีชา, และสายสวาท สุวัฒน์กัญญา,..

(2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนวิทยาศาสตร์ผ่านการเรียนรู้ด้วยโครงงานอย่างมี

มาตรฐานขั้นสูงสุด. วารสารหน่วยวิจัยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้,

10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.14456/jstel.2019.9>

ไอริน โรจน์รักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการ

สร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วารสาร

รัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2(2).

<http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2554/b175391.pdf>

ภาษาอังกฤษ

Mohammad Mehdi Ravanfar. (2015). Analyzing Organizational Structure Based on 7s

Model of Mckinsey. *GLOBAL JOURNAL OF MANAGEMENT AND BUSINESS*

RESEARCH: A ADMINISTRATION AND MANAGEMENT, 15(A10).

<https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1792>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of

Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-

Mediation Model [Original Research]. *Frontiers in public health*, 10.

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ภาควิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงหลวง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ภาควิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงหลวง ซึ่งผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลและสรุปเพื่อนำเสนอในภาพรวม เป็นการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้รับถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร จำนวน 21 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร จำนวน 6 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร จำนวน 11 ข้อคำถาม

คำชี้แจง ให้เลือกตอบข้อละ 1 ตัวเลือก

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

ไม่ระบุ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

26 – 35 ปี

36 – 45 ปี

45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่กรมสรรพสามิต

- 1 – 2 ปี 3 – 6 ปี
 7 – 10 ปี 10 ปีขึ้นไป

5. ประเภทหน่วยงานที่สังกัด

- สังกัดส่วนกลาง สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาค
 สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่

ส่วนที่ 2 : สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการ
 สร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ (7 ปัจจัย)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
2.1 ปัจจัยด้านกลยุทธ์					
1. การวางแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ของ หน่วยงานท่านมีเป้าหมายด้านนวัตกรรม					
2. หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดแผน ยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมสู่ ตัวชี้วัดผลงานระดับหน่วยงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีการประกาศแผน ยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน					
2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้าง					
4. หน่วยงานของท่านให้อิสระในการ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่					
5. หน่วยงานของท่านมีส่วนงานที่รับผิดชอบ ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็น ทางการ					

ข้อความเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ (7 ปัจจัย)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
6. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากร ร่วมกันทำงานเป็นทีมข้ามสายงาน					
2.3 ปัจจัยด้านระบบ					
7. หน่วยงานของท่านสนับสนุนงบประมาณ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
8. หน่วยงานของท่านสนับสนุนอุปกรณ์และ เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม					
9. หน่วยงานของท่านให้รางวัลที่เป็นตัวเงิน แก่ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (เงินรางวัล)					
10. หน่วยงานของท่านให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัว เงินแก่ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม (ประกาศนียบัตร/โล่รางวัล/การยกย่องชมเชย)					
2.4 ปัจจัยด้านรูปแบบผู้นำ					
11. ผู้นำหน่วยงานของท่านมีการสื่อสาร ตัวชี้วัดด้านนวัตกรรมให้บุคลากรทราบและ เห็นความสำคัญ					
12. ผู้นำหน่วยงานของท่านยอมรับความ ผิดพลาดได้ และพร้อมช่วยแก้ไขปัญหาหาก เกิดข้อผิดพลาดในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
13. ผู้นำหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ บุคลากร กล้าคิด กล้าทำ กล้าสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่					
2.5 ปัจจัยด้านการบริหารบุคคล					
14. หน่วยงานของท่านมีการจัดโครงการ ฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการ สร้างนวัตกรรม					
15. รูปแบบการฝึกอบรมของหน่วยงานท่าน มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่น					

ข้อความคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ (7 ปัจจัย)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
การระดมสมอง การนำเสนอความคิด การทำงานเป็นทีม					
16. หน่วยงานของท่านนำผลการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน					
2.6 ปัจจัยด้านทักษะ					
17. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้กันระหว่างบุคลากร					
18. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้วยตนเอง					
19. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
2.7 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกัน					
20. หน่วยงานของท่านสร้างค่านิยมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง					
21. หน่วยงานของท่านสร้างค่านิยมที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					

ส่วนที่ 3 : สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อความคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2 ปัจจัย)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
3.1 สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ					
22. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก ปลอดภัย ไม่รู้สึกอึดอัด มีความปลอดภัย และเอื้ออำนวยต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม					

ข้อความถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2 ปัจจัย)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
23. เครื่องมือและอุปกรณ์ในหน่วยงานของท่านมีคุณภาพ ทันสมัย เพียงพอ สามารถรองรับการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้					
24. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
3.2 สภาพแวดล้อมเชิงสังคม					
25. ทุกฝ่ายในหน่วยงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการทำงานเป็นทีม					
26. เพื่อนร่วมงานของท่านเห็นคุณค่าและให้ความร่วมมือหากความคิดนวัตกรรมของท่านได้รับการประยุกต์ใช้					
27. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาส และสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นด้านนวัตกรรมได้เต็มที่					

ส่วนที่ 4 : สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร

ข้อความถามเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม (3 ด้าน)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
4.1 ด้านการเกิดความคิดริเริ่ม					
28. ในการทำงาน ท่านเห็นโอกาสในการพัฒนาให้เกิดเป็นนวัตกรรมได้					
29. ท่านมองหาความเป็นไปได้ในการพัฒนา และองค์การให้ดีขึ้นเสมอ					
30. ท่านหาความคิด/วิธีใหม่ ในปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
31. เมื่อเกิดไอเดียขึ้นแล้วท่านหาและรวบรวมความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้แนวคิดเป็นรูปร่าง					

ข้อความเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม (3 ด้าน)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
4.2 ด้านการสนับสนุนส่งเสริมความคิด					
32. ท่านรับฟังและให้ข้อเสนอแนะเมื่อมีผู้นำเสนอแนวคิดด้านนวัตกรรมเพื่อต่อยอดในการนำไปใช้จริง					
33. ท่านบอกต่อ/เผยแพร่ความคิดนวัตกรรมให้ผู้อื่นทราบและเข้าใจ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนและเกิดการยอมรับ					
34. ท่านแบ่งปันทรัพยากรและความรู้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาวัตกรรม					
35. ท่านพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในคณะทำงานเพื่อร่วมสร้างนวัตกรรม					
4.3 ด้านการนำไปใช้จริง					
36. ท่านพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างและทดลองใช้ต้นแบบนวัตกรรม (Prototype)					
37. ท่านเปิดรับและพร้อมเรียนรู้ในการนำนวัตกรรมใหม่ทุกรูปแบบมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
38. ท่านให้ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงนวัตกรรมใหม่ที่นำมาใช้					

ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในงานวิจัย
มณฑาทิพย์ เอี่ยมผ่องใส

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ภาควิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงขี้เหล็ก

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลและสรุปเพื่อนำเสนอในภาพรวม เป็นการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้รับถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของท่านแต่อย่างใด

แบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

เมื่อพิจารณากระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ได้แก่ การเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม และการนำนวัตกรรมไปใช้จริง

1. ท่านคิดว่าภาควิชาเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมในฝั่งบุคลากร มีปัญหา อุปสรรคอย่างไร
2. ท่านคิดว่าบุคลากรมีปัญหา อุปสรรค ด้านการสนับสนุน/ส่งเสริมนวัตกรรมเป็นอย่างไร
3. ท่านคิดว่าบุคลากรของกรมสรรพสามิตสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและนำไปใช้จริงได้หรือไม่ อย่างไร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรกรมสรรพสามิต

1. ท่านคิดว่าปัจจัยใดดังต่อไปนี้ ที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรหรือไม่ มาก/น้อยเพียงใด และอย่างไร

1.1 ปัจจัยการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (ยุทธศาสตร์, เป้าหมายขององค์กร, ...)
2. ปัจจัยด้านโครงสร้าง (การให้อิสระในการทำงาน, การทำงานลักษณะทีมข้ามสายงาน, ...)
3. ปัจจัยด้านระบบ (ระบบจูงใจ/รองรับการสร้างสรรค์นวัตกรรม)

4. ปัจจัยด้านรูปแบบผู้นำ (การให้ความสำคัญ/การสนับสนุน/การยอมรับ
ความผิดพลาด/การเปิดโอกาส)

5. ปัจจัยด้านการบริหารบุคคล (การฝึกอบรม/การนำไปประกอบพิจารณา
เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง)

6. ปัจจัยด้านทักษะ (การถ่ายทอดความรู้/การพัฒนาทักษะ/สมรรถนะ)

7. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมกัน (การสร้างค่านิยมร่วมกัน)

1.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมเชิงกายภาพ (สถานที่ทำงาน, อุปกรณ์อำนวยความสะดวก
สะดวก)

2. สภาพแวดล้อมเชิงสังคม (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน)

1.3 ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ท่านคิดว่าปัจจัยใดมีความสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับจาก
มากไปน้อย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในงานวิจัย
มณฑาทิพย์ เอี่ยมผ่องใส
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

มณฑาทิพย์ เอี่ยมผ่องใส

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY