

ศึกษาการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน
กรมสรรพสามิต

Study innovation training in the performance of working personnel

Excise Department

ธนภรณ์ โตเลิศมงคล^{1*} ดร.อนรรักษ์ ไกรยuth²

¹สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Thanaporn Tolertmongkol^{1*} and Anurak Kraiyuth²

E-mail : s_tolertmongkol@excise.go.th¹, dranurak.k@gmail.com²

¹Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

²Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต

การดำเนินการวิจัยประชากรคือ ข้าราชการกรมสรรพสามิต และมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 426 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอ้างอิง ใช้วิธีการทดสอบไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 67.14 เพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 33.57 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 62.21 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 44.13 และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 30.05 ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านคือ ด้านตระหนักรู้ในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.38) ด้านสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.38) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.30) ตามลำดับ ผลการวิจัยความสัมพันธ์การฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิตพบว่า ด้านตระหนักรู้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ทำงานด้านสร้างทักษะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับอายุ และประสบการณ์ทำงาน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับอายุ และประสบการณ์ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การฝึกอบรม; นวัตกรรม; กรมสรรพสามิต

ABSTRACT

The purpose of this paper has including of two elements. 1) to study the level of worker estimation at Excise Department base on their training innovation level. 2) to study the relationship between human factors and training innovation level at Excise Department.

The main participants are Excise Department officials with 426 officers. To analyzed data using descriptive statistics including percentage, average and standard deviation, and reference statistics using chi-squared testing methods.

Therefore, the number of people has involved are 286 female participants with 67.14 percent, 140 male participants with 32.86 percent. The age 41 – 50 years old include 143 participants with 33.57 percent. The education background of the participants is bachelor's degree with 265 participants: 62.21 percent. The average income of the participant per month is more than 30,001 baht with 188 participants: 44.13 percent. 128 participants: 30.05 percent have working experience more than 20 years. As the result of studied has shown that the highest part on action learning ($\bar{X}= 4.38$), building skills ($\bar{X}= 4.38$) and worker's motivation ($\bar{X}= 4.38$). The relationship of all parts has impacted by age, working experience, and worker's motivation at 0.05.

Keywords: Training; Innovation; Excise Department

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ในปัจจุบันระบบเศรษฐกิจมีความผันผวนทั้งเศรษฐกิจโลกและระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ รวมถึงสถานการณ์ทางการเมือง นโยบายภาครัฐและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการภาคเอกชนต่อระบบเศรษฐกิจในประเทศโดยภาพรวม ดังนั้น จึงมีผลกระทบต่อรายได้ของภาครัฐบาล ได้แก่ หน่วยงานจัดเก็บภาษี อาทิเช่น กรมสรรพากร กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมสรรพสามิตเป็นผู้มีหน้าที่จัดเก็บรายได้ มีการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0

ทั้งนี้ กรมสรรพสามิตเป็นหน่วยงานของภาครัฐสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตเพื่อเป็นรายได้ให้แก่ภาครัฐจากสินค้าและบริการเฉพาะอย่างที่เป็นสินค้าฟุ่มเฟือย และสินค้าที่จำกัดการบริโภค รวมถึงการตรวจสอบ ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายสรรพสามิต โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน และยังคงดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ คือ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดเก็บภาษีอย่างยั่งยืน ขับเคลื่อนมาตรการภาษีด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและพลังงานเพื่อความผาสุกของประชาชน และบริหารองค์กรแบบพลวัตตามระบบราชการ 4.0 ภายใต้วิสัยทัศน์ “ผู้นำการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและพลังงาน” ดังนั้น บุคลากรของกรมสรรพสามิตเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้มีการพัฒนา อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อสอดคล้องนโยบายกรมสรรพสามิต จากข้อมูลสถิติที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเพื่อนำมาพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการให้บริการในปัจจุบันและอนาคต ในสถานการณ์ยุคปัจจุบัน ได้แก่ สถานการณ์ทางการเมือง สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการในการปฏิบัติงาน เช่น บุคลากรต้องปฏิบัติงานที่บ้านเกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการปฏิบัติงาน การนำนวัตกรรมที่หลากหลายในการให้บริการถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นองค์กรสู่การเป็นผู้นำในการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน เพื่อเสริมสร้างฐานะทางคลังอย่างยั่งยืน และขับเคลื่อนเพื่อความผาสุกของประชาชนในการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อรองรับยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานกรมสรรพสามิต เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้รับรู้ ถึงการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงาน โดยการนำนวัตกรรม เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต

ขอบเขตของงานวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ศึกษาการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานกรมสรรพสามิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ทฤษฎีเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งบูรณาการจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมของ Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham (1991) คือ ด้านตระหนักรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรในอนาคต

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติงานของกรมสรรพสามิต ประกอบด้วย ข้าราชการประเภททั่วไปตำแหน่ง ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส และประเภทวิชาการ ตำแหน่ง ปฏิบัติการ ชำนาญการและชำนาญการพิเศษ รวมจำนวน 3,226 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 426 คน คิดเป็นร้อยละ 119.66 ของจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใช้วิธีของสุตรทาโร ยามาเน ในกรณีที่ทราบจำนวนของประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้ศึกษาจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต
3. ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม
4. ประโยชน์สำหรับผู้วิจัยและผู้สนใจสามารถนำข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาต่อยอด เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้มีทักษะความชำนาญโดยการมุ่งเน้นให้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham (1991) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมี 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ของแต่ละบุคคลความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้
3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคลอันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดีแม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมีได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

เบญจมาศ เจียแสงพร้อม (2563, หน้า 12-13) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง เป็นการเรียนรู้ การเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยการนำองค์ประกอบต่าง ๆ มาร่วมใช้กับการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่องานที่ได้รับมอบหมาย

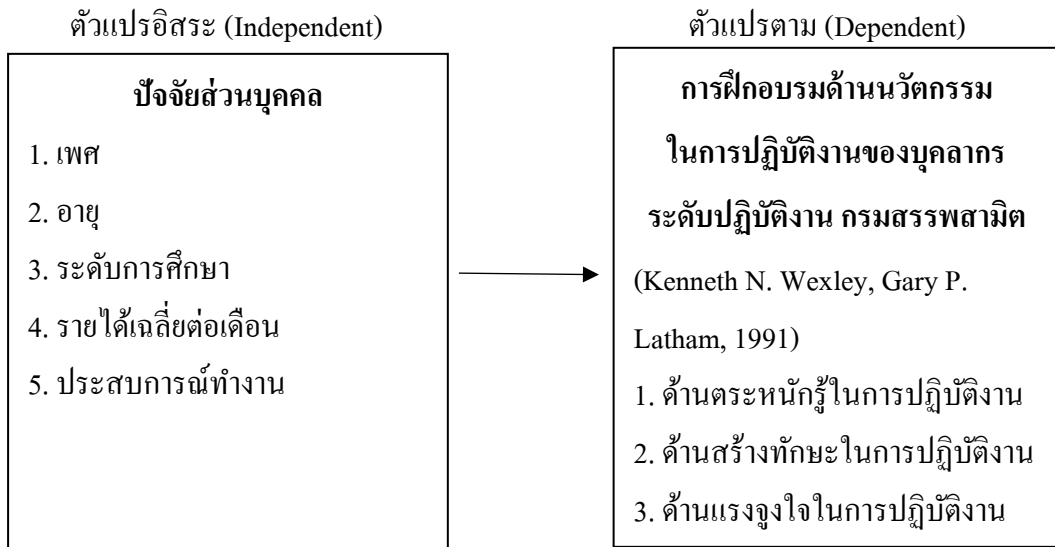
อดุลย์ ทองจำรุณ (2556) กล่าวว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่าอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก จะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรส่งเสริมให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน ได้รับสวัสดิการและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมพนักงานกลุ่มนี้ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

เสกสรรค์ คงชวัน (2556) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จำเป็นต้องอาศัยงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านวัสดุอุปกรณ์สูง ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และระบบเครือข่าย ต้องมีผู้เชี่ยวชาญพร้อมผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ รวมทั้งการวางแผนการพัฒนาระบบและการนำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้อย่างรอบคอบรัดกุม จึงจะบรรลุผลตามเป้าหมายได้

พนัญญา ชนะสุข (2563) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาด้วยตนเอง โดยมีการสร้างแหล่งการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเพิ่มช่องทางในการศึกษา

เรียนรู้ให้มากขึ้นขึ้นตลอดจนสร้างพื้นที่เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามาศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองรวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านตระหนักรู้ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน 3) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ธ (ชานินทร์ ศิลป์ จารุ, 2563, หน้า 74)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารหนังสืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อทราบข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต นำข้อมูลที่ได้มาสร้าง

แบบสอบถาม และทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item - Objective Congruence: IOC) จาก การให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านตรวจสอบ พบว่า ระดับความคิดเห็นของการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิตมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.94 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะส่วนบุคคลคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน โดยมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีแจกแบบสอบถาม ออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการระดับปฏิบัติงานของกรมสรรพสามิต โดยใช้วิธีการแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็นในการสุ่ม (Nonprobability Sampling) โดยกำหนดกลุ่มประชากรแบบตาม โควตา (Quota Sampling) เนื่องจากมีความสนใจ ที่ต้องการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างนี้และด้วยข้อจำกัดของเวลาในการเนินการวิจัย

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทางด้านเอกสารเพื่อเป็นการศึกษาทบทวนเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา โดยการศึกษาวិเคราะห์ รวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี บทความ วิทยานิพนธ์และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยรวมทั้งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (description statistics) โดยเสนอเป็นค่าสถิติ ค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต

2. สถิติอ้างอิง (inferential statistics) ใช้การทดสอบทางสถิติ Chi-Square Tests เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของกรมสรรพสามิตและทดสอบทางสถิติ Spearman Correlation เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 426 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 67.14 เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน

143 คน คิดเป็นร้อยละ 33.57 รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 29.58 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 20.89 และอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.96 ระดับ การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 62.21 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 28.64 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.15 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 188 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.13 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 23.47 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 18.78 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 13.62 และมีประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 30.05 ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 24.65 ประสบการณ์ 15 – 20 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ประสบการณ์ 5 – 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 15.73 และประสบการณ์ 10 – 15 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 13.38

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมใน การปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของ บุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านตระหนักรู้ใน การ ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$) ด้านสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

1. ด้านการตระหนักรู้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า บุคลากรเรียนรู้งานจากความ ผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง แสดงถึงความเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นหลากหลายจากผู้อื่น ได้ และ ยอมรับวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง

2. ด้านสร้างทักษะในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า บุคลากรสามารถใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อ ค้นหาคำความรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูล อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบ ได้ อย่างถูกต้อง กับสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องในงานที่รับผิดชอบของตนเองได้อย่างชัดเจน

3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า บุคลากรมีความภูมิใจใน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ มีทัศนคติในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของ หน่วยงาน และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ผลของความสัมพันธ์การฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับ ปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิตกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน โดยสรุปเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านตระหนักรู้ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิตกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านประสบการณ์ทำงานพบว่า ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์การฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิตที่ระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน
2. ด้านสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิตกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุและประสบการณ์ทำงานพบว่า อายุและประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิตที่ระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน
3. ด้านแรงจูงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิตกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ และประสบการณ์ทำงานพบว่า อายุและประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิตที่ระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านตระหนักรู้ในการปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่สำคัญของการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต บุคลากรเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง แสดงถึงความเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นหลากหลายจากผู้อื่นได้ และยอมรับวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากการตระหนักรู้ในการปฏิบัติงานคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจมาศ เจียแสงพร้อม (2563) กล่าวไว้ว่า เป็นการเรียนรู้การเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยการนำองค์ประกอบต่าง ๆ มาร่วมใช้กับการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่องานที่ได้รับมอบหมาย
2. ด้านสร้างทักษะในการปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่สำคัญของการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต บุคลากรสามารถใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อค้นหาความรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอื่นเพื่อ

การพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง กับสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องในงานที่รับผิดชอบของตนเองได้อย่างชัดเจน

เนื่องจาก การสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน (job skills) คือ ทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชีลูกน้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพนัญญา ชนะสุข (2563) ที่กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมี การศึกษาด้วยตนเอง โดยมีการสร้างแหล่งการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเพิ่มช่องทางในการศึกษาเรียนรู้ให้มากขึ้นตลอดจนสร้างพื้นที่เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามาศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและสอดคล้องกับผลการศึกษาของเสกสรรค์ คงชวัน(2556) กล่าวไว้ว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จำเป็นต้องอาศัยงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านวัสดุอุปกรณ์สูง ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และระบบเครือข่ายต้องมีผู้เชี่ยวชาญพร้อมผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ รวมทั้งการวางแผนการพัฒนาระบบและการนำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้อย่างรอบคอบรัดกุม จึงจะบรรลุผลตามเป้าหมาย แม้เทคโนโลยีสารสนเทศจะมีประโยชน์ แต่การนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับภาระงานนั้น เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศจะนำมาใช้ให้ได้ผลจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี และผู้ใช้ต้องมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนเพื่อก้าวตามให้ทันเทคโนโลยี จึงจะทำให้องค์กรสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้

3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นประเด็นที่สำคัญของการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต บุคลากรมีความภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ มีทัศนคติในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่ความพยายามของบุคคล ได้รับการกระตุ้นชี้นำ และรักษาให้คงอยู่ จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอดุลย์ ทองจำรุณ (2556) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ กล่าวไว้ว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อบังคับจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งบังคับจูงใจ และบังคับบำรุงรักษา ทั้งนี้พบว่าอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก จะมีแรงจูงใจต่อบังคับจูงใจ และบังคับบำรุงรักษามากด้วย หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรส่งเสริมให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน ได้รับสวัสดิการ และการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อส่งเสริมพนักงานกลุ่มนี้ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การศึกษาการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต ด้านตระหนักรู้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นด้านการตระหนักรู้ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากจะมีความตระหนักรู้ในการปฏิบัติ มีการเรียนรู้จากการอบรมสัมมนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากมีประสิทธิภาพการทำงานมาก จนเป็นที่ยอมรับขององค์กรแล้ว สามารถให้คำแนะนำและสอนรุ่นน้องได้ ปฏิบัติงานร่วมกันได้ ส่งผลให้เกิดพลังในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น และก่อประโยชน์ทางด้านแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์ต่อทีมงานและองค์กร

2. การศึกษาการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต ด้านสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับอายุและประสิทธิภาพการทำงานในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรมีอายุมากประสิทธิภาพการทำงานก็มากด้วย จะมีการสร้างทักษะในการปฏิบัติงานที่มาก ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีระบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ มีการระดมความคิดเพื่อเตรียมการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถแสวงหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลอื่นได้อย่างเหมาะสม และยอมรับความแตกต่างในด้านความรู้ความสามารถของผู้อื่น

3. การศึกษาการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีระดับความคิดเห็นการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับอายุและประสิทธิภาพการทำงาน ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุมากประสิทธิภาพการทำงานก็มากด้วย จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ มีการกระตุ้นให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจูงใจให้สมาชิกในทีมงานปฏิบัติตาม และสามารถพูดโน้มน้าว กระตุ้นจูงใจให้สมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ผู้ร่วมงานมีการตื่นตัวมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต ผู้วิจัยท่านอื่นสามารถวิจัย ด้านการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของ

บุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต จะสามารถเพิ่มศักยภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน

2. การศึกษาการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ หากผู้วิจัยท่านอื่นสามารถวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต จะสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในเชิงลึกได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต

3. การศึกษาการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิต เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิตกับปัจจัยส่วนบุคคล หากมีการทำวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการวิเคราะห์ความแตกต่างการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน กรมสรรพสามิตกับปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อจะได้ครบทุกมิติของการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

เอกสารอ้างอิง

ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563) การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS

(พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร : บิซซิเนสอาร์เอนด์ดี.

เบญจมาศ เกียรติธรรม (2563) การฝึกอบรมด้านระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข

พนัญญา ชนะสุข. (2563). การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม วารสาร มจร วิชาการล้านนา ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)

เสกสรรค์ คงขวัญ. (2556). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การบริหาร ส่วนตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี.วารสารวิชาการ Veridian E-Journa. มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เขตพื้นที่อำเภอแก่งศรีภูมิ จังหวัดชัยภูมิ. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา. สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham. (1991). Developing and Training Human Resources in Organizations