

**วัฒนธรรมองค์กรและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
สร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5
Organizational Culture and Positive Psychological Capital Affecting The Innovative
Work Behavior of the personnel under the Excise Office Region 5**

รมิดา เลิศธนธร¹
Ramida Lertthanathorn¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 และเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ชุด เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยพหุคูณ โดยค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี ศีรษะระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ ตำแหน่ง ประเภททั่วไป เงินเดือนอยู่ในช่วง น้อยกว่า 15,000 บาท และ 15,000 – 20,000 บาท และประสบการณ์ ทำงานในสังกัดกรมสรรพสามิต น้อยกว่า 5 ปี ระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมองค์กร ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ตัวแปร เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน และวัฒนธรรมการตลาด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า ด้านเชื่อมั่นในความสามารถของตน ด้านมีความหวัง และด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน และวัฒนธรรมการตลาดเพิ่มมากขึ้นในองค์กร และการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ในด้านเชื่อมั่นในความสามารถของตนด้านมีความหวัง และด้านความยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดผลต่อการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ นำทางให้องค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this research are To study the level of opinions on organizational culture, positive psychological capital and the innovative work behavior of personnel under the Excise Office Region 5. To study the organizational culture and positive psychological capital affecting the innovative work behavior of personnel under the Excise Office Region 5. In this research, the researcher collected data from a sample of 250 sets. The data collected from the sample group was a questionnaire. The statistics used for data analysis were the analysis of percentage, mean, standard deviation, Multiple regression, the statistical significance was at the 0.05 level. The results showed that Most of the respondents were female, aged 35–44 years, with a bachelor's degree, civil servant, general positions average monthly income 15,000 baht and 15,000 – 20,000 baht, working experience under the Excise Department of less than 5 years. Opinion level of organizational culture, positive psychological capital and innovative work behavior of personnel under the Excise Office Region 5. Overall, all variables were at the highest level. About corporate culture, adaptive culture and marketing culture have a relationship with the innovative work behavior of personnel under the Excise Office Region 5, the statistically significant at the 0.05 levels. About positive psychological capital, Efficacy, Hope and Resiliency have a relationship with the innovative work behavior of personnel under the Excise Office Region 5, the statistical significance at the 0.05 levels.

Therefore, executives should pay attention to strengthening adaptive culture and marketing culture in the organization, and promote the development of positive psychological capital. in terms of Efficacy, Hope and Resiliency. To effect the creation of innovation in the work of personnel. lead to solving various problems, and guide your organization toward common goals.

Keywords: Organizational Culture, Positive psychological capital, Innovative work behavior

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทุกองค์กรต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้คนในการใช้ชีวิตประจำวันและการขับเคลื่อนทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐต้องพัฒนา ปรับปรุง รูปแบบการให้บริการให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากยิ่งขึ้น การพัฒนานวัตกรรมจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะพัฒนาองค์กรภาครัฐให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่

เพิ่มความพึงพอใจให้แก่ประชาชน ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงตัวตนขององค์กร เป็นสิ่งผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ปัจจัยต่อมาคือทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งจะช่วยพัฒนาการทำงานเชิงรุก พัฒนาด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งสองปัจจัยต่างมีความน่าสนใจในการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

กรมสรรพสามิตเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลังมีหน้าที่จัดเก็บภาษีสรรพสามิต เพื่อเป็นรายได้ให้ภาครัฐ ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างนวัตกรรม โดยจัดประกวดรางวัลนวัตกรรม ให้หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดกรมสรรพสามิตเกิดความตื่นตัวในการพัฒนา ปรับปรุง นำเสนอรูปแบบการให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 และหน่วยงานในสังกัดมักจะได้รับรางวัลอยู่เสมอ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 เพื่อองค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรม ที่มีคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ให้แก่บุคลากรนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหาต่างๆให้องค์กรได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5
4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5
5. เพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5
2. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 เพื่อองค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรม ที่มีคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้แก่บุคลากรนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหาต่างๆ ให้องค์กรได้ โดยมีตัวแปรต้น (X1) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Cameron and Quinn (1999, หน้า 37-45, อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 244-248) ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมสัมพันธใจ 2) วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน 3) วัฒนธรรมสายบังคับบัญชา 4) วัฒนธรรมการตลาด ตัวแปรต้น (X2) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวคิดของ Luthans, Youssef, & Avolio, 2007 ประกอบด้วย 1) เชื่อมมั่นในความสามารถของตน 2) มองโลกในแง่ดี 3) มีความหวัง 4) ความยืดหยุ่น ตัวแปรตาม (y) ได้แก่ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานตามแนวคิดของ Jong & Hartog, 2010 ประกอบด้วย 1) การสำรวจหาแนวคิดใหม่ 2) การสร้างแนวคิดใหม่ 3) การหาผู้สนับสนุนแนวคิด 4) การนำแนวคิดไปใช้ให้เกิดผล

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 มีจำนวนทั้งสิ้น 602 คน ซึ่งใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีทาโร ยามาเน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 45) โดยใช้สูตรคำนวณ จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240.32 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล 250 คน คิดเป็นร้อยละ 103.73 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนด ค่าระดับความเชื่อมั่น 95 % และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5 %

3. ขอบเขตพื้นที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรได้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2565 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2565

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี วัฒนธรรมองค์กร

Cameron และ Quinn (2006, อ้างถึงในอัจฉรา ภาณุสานต์, 2565, หน้า 137) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นสิ่งที่เกิดร่วมกัน ได้แก่ พื้นฐานค่านิยม ความเชื่อพื้นฐาน ความหวังว่าจะได้รับบางสิ่งตอบสนอง การรำลึกถึงบางสิ่ง ซึ่งบ่งบอกลักษณะตัวตนขององค์กรและสมาชิกมีวิธีการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อเพิ่มความมั่นคงของระบบสังคมในองค์กร โดยไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร จะแสดงออกจากค่านิยม สัญลักษณ์ ภาษา และการดำเนินการ จะกล่าวถึงลักษณะเฉพาะที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Cameron & Quinn (2542, อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 244-248) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล (The Clan Culture) วัฒนธรรมที่มีบรรยากาศคล้ายความสัมพันธ์ในครอบครัว เน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม ความเป็นเอกฉันท์ความผูกพันร่วมมือของสมาชิก มีการกระจายอำนาจให้สมาชิกในองค์กร องค์กรเน้นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ขวัญกำลังใจ และความสามัคคี

2) วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน (The Adaptability Culture) องค์กรจะสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และอิสระภาพของสมาชิก อำนาจในการตัดสินใจจะกระจายไปยังสมาชิกในองค์กร แนวโน้มการทำงานจะมีรูปแบบเฉพาะกิจตั้งในรูปของคณะกรรมการ สิ่งที่ผูกองค์กรเข้าไว้ด้วยกันคือการสร้างนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ขององค์กรคือการเติบโตและเสาะหาทรัพยากรใหม่ ๆ

3) วัฒนธรรมสายบังคับบัญชา (The Hierarchy Culture) จะมีโครงสร้างการทำงานเป็นทางการสูง มีกระบวนการกำหนดวิธีการทำงานให้สมาชิกชัดเจน ยุทธศาสตร์ขององค์กรคือความมีเสถียรภาพ การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ความสำเร็จขององค์กรคือการทำงานที่เชื่อถือได้ การทำให้ต้นทุนต่ำ การทำงานตามกำหนดเวลา

4) วัฒนธรรมการตลาด (The Market Culture) วัฒนธรรมรูปแบบนี้เชื่อว่าองค์กรมีความจำเป็นต้องแข่งขันเพื่อรักษาจุดยืนของตนเองในตลาด งานหลักที่จัดการคือ การเพิ่มผลิตภาพ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ เน้นผลลัพธ์และการมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ยุทธศาสตร์ขององค์กรคือการแข่งขันและการทำได้ตามเป้าหมายที่วัดได้อย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

Luthans et al. (2007, หน้า 3-144) ได้ให้ความหมายทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap) คือ จิตวิทยาส่วนบุคคลของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ และมีองค์ประกอบได้แก่ (1) เชื่อมั่นในความสามารถของตน (self-efficacy) มีความพยายามที่จะทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ (2) มองโลกในแง่ดี (optimism) การคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดี เกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในปัจจุบันนี้ และในอนาคต (3) มีความหวัง (hope) มุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อจำเป็นสามารถปรับเปลี่ยนเส้นทางที่จะไปสู่เป้าหมายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ (4) ความยืดหยุ่น (resiliency) เมื่อพบเจอปัญหาและความทุกข์ยาก สามารถตั้งรับและฟื้นคืน กลับมาใหม่ได้เพื่อที่จะประสบความสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

Janssen (2000, หน้า 288-289) กล่าวว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ประกอบด้วยการสร้างความคิด การส่งเสริมความคิด การทำให้ความคิดนั้นกลายเป็นจริง ซึ่งช่วยให้แต่ละบุคคลปรับปรุงตนให้เหมาะสมกับลักษณะของงานที่องค์กรมอบหมายได้สูงขึ้น โดยใช้พฤติกรรมดังกล่าวปรับเปลี่ยนตนเอง หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jong & Hartog (2010) ได้แบ่งพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็น 4 มิติ ดังนี้

1) การสำรวจหาแนวคิดใหม่ (Idea exploration) คือ การค้นพบโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นโอกาสที่จะปรับปรุงสภาวะหรือภัยคุกคามที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองอย่างทันท่วงที

2) การสร้างแนวคิดใหม่ (Idea generation) อาจจะเป็นสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ การบริการ กระบวนการ การเข้าสู่ตลาดใหม่ การปรับปรุงในกระบวนการทำงานดั้งเดิม หรือสิ่งทั่วไป

ที่สามารถแก้ไขปัญหาที่พบ ซึ่งวิธีที่จะสร้างแนวคิดใหม่คือการจัดระเบียบและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศและแนวคิดเดิม เพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

3) การหาผู้สนับสนุนแนวคิด (Idea championing) คือ การหาผู้สนับสนุนแนวคิดเพื่อให้แนวคิดนั้นถูกสร้าง ซึ่งทุกแนวคิดต่างจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุน บ่อยครั้งที่แนวคิดนั้นไม่เข้ากับแนวคิดเดิมที่ใช้ในองค์กรอยู่แล้ว ซึ่งบุคคลในมิตินี้ต้องผลักดันความคิดสร้างสรรค์ หาแนวร่วมสร้างพันธมิตร

4) การนำแนวคิดไปใช้ให้เกิดผล (Idea implementation) สุดท้ายแล้วแนวคิดนั้นต้องดำเนินการ สิ่งที่สำคัญคือความพยายามอย่างมาก และทัศนคติที่มุ่งผลลัพธ์ เพื่อให้แนวคิดเกิดขึ้นได้

วิธีดำเนินวิจัย

1. ระเบียบวิธีการวิจัยการศึกษาคั้งนี้เป็นรูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บข้อมูลด้วยวิธีแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ซึ่งใช้วิธีการสุ่มเลือกแบบตามสะดวก (convenience sampling) 2) ข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลทางด้านเอกสาร เพื่อเป็นการศึกษา ทบทวนเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาโดยการศึกษา วิเคราะห์เอกสาร รวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมทั้งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 จำนวนประชากรทั้งสิ้น 602 คน ซึ่งใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีทายโรยามาเน โดยใช้สูตรคำนวณ จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240.32 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล 250 คน คิดเป็นร้อยละ 103.73 โดยกำหนด ค่าระดับความเชื่อมั่น 95 % และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5 %

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทดสอบค่าความเที่ยงตรง ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยว่ามีความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ด้วยการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ต่อมาจึงนำแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข และผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับความเชื่อมั่นโดยใช้การคำนวณ หาค่าน่าเชื่อถือด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผ่านเกณฑ์จึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 อายุอยู่ในช่วง 35–44 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 158 คน เป็นร้อยละ 63.2 ประเภทบุคลากรของรัฐเป็นข้าราชการ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 เงินเดือนอยู่ในช่วง น้อยกว่า 15,000 บาท และ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 80 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และประสบการณ์ทำงานในสังกัดกรมสรรพสามิตน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6

สรุปผลการวิจัยตามลำดับวัตถุประสงค์เป็นดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) และเมื่อพิจารณาแต่ละประเภทพบค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ (1) วัฒนธรรมการตลาด ($\bar{X} = 4.41$) (2) วัฒนธรรมสายบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.32$) (3) วัฒนธรรมสัมพันธ์กับลูกค้า ($\bar{X} = 4.22$) (4) วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.21$) โดยสรุปดังนี้

1) วัฒนธรรมสัมพันธ์กับลูกค้า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการบริหารงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น สรุปเป็นฉันทามติ องค์กรอยู่กันแบบครอบครัวมีไมตรีจิตช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตามลำดับ

2) วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่า ผู้บังคับบัญชามีลักษณะกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือการมีบริการที่หลากหลายสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างตรงจุดเป็นเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร และองค์กรมีทิศทางการปรับเปลี่ยนที่ดีขึ้น ด้วยการสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3) วัฒนธรรมสายบังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่า องค์กรมีโครงสร้างการทำงาน กฎ ระเบียบ การควบคุมที่ชัดเจน เป็นอันดับแรก รองลงมา ความสำเร็จขององค์กรคือการทำงานตามแผนอย่างราบรื่น และ องค์กรเน้นความมีเสถียรภาพ ประสิทธิภาพ การควบคุม และผู้บังคับบัญชาเน้นการจัดการและการประสานงานให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น ตามลำดับ

4) วัฒนธรรมการตลาด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่า การเป็นผู้นำด้านการจัดเก็บภาษี และประชาชนผู้ได้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด เป็นความสำเร็จขององค์กรคืออันดับแรก รองลงมาคือเน้นยุทธศาสตร์ในการบรรลุเป้าหมายและ

การเพิ่มความพึงพอใจของประชาชนผู้ได้รับบริการ และให้ความสำคัญกับการทำงานให้สำเร็จ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.44$) เรียงตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านเรียงตามลำดับพบว่า (1) มีความหวัง ($\bar{X} = 4.52$) (2) ความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.46$) (3) มองโลกในแง่ดี ($\bar{X} = 4.44$) (4) เชื่อมมั่นในความสามารถของตน ($\bar{X} = 4.29$) โดยสรุปดังนี้

1) เชื่อมมั่นในความสามารถของตน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมั่นใจว่าสามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อเจรจาให้งานสำเร็จลุล่วงได้ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ หากได้รับมอบหมายงานพิเศษที่ไม่เคยทำมาก่อน ก็มีความมั่นใจในความสามารถของตนว่าทำให้สำเร็จได้ และมั่นใจว่าตนสามารถทำงานในสถานการณ์ที่กดดันและท้าทายได้ ตามลำดับ

2) มองโลกในแง่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรเชื่อว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นบทเรียนเพื่อให้ได้เรียนรู้ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เชื่อว่างานที่ทำอยู่จะประสบผลสำเร็จในอนาคตอันใกล้ และหากเจอกับสถานการณ์ที่เลวร้ายก็เชื่อว่าจะสามารถผ่านไปได้ด้วยดีไม่ช้า ตามลำดับ

3) มีความหวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หากบุคลากรวางแผนเป้าหมายในการทำงานแล้ว จะตั้งใจแน่วแน่ให้งานนั้นสำเร็จ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือกรณีมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายจะพยายามหาวิธีพัฒนาตนให้ทำงานดีขึ้นกว่าเดิม และมองหาหลายหนทาง หลายวิธีการ ที่จะบรรลุเป้าหมายการทำงานได้ ตามลำดับ

4) ความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า แม้บุคลากรจะทำงานยังไม่ประสบผลสำเร็จ ก็จะพยายามต่อไป เป็นอันดับแรก รองลงมาคือมีความพร้อมที่จะเผชิญความยุ่งยากในที่ทำงานอย่างไม่ยอมแพ้ และเมื่อท้อแท้จากการทำงานจะสามารถฟื้นคืนกลับมาแล้วก้าวข้ามอุปสรรคนั้นไปได้ในเวลาไม่นาน ตามลำดับ

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละมิติเรียงตามลำดับพบว่า (1) การสร้างแนวคิดใหม่ ($\bar{X} = 4.35$) (2) การนำแนวคิดไปใช้ให้เกิดผล ($\bar{X} = 4.33$) (3) การสำรวจหาแนวคิดใหม่ ($\bar{X} = 4.31$) (4) การหาผู้สนับสนุนแนวคิด ($\bar{X} = 4.26$) โดยสรุปดังนี้

1) การสำรวจหาแนวคิดใหม่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อบุคลากรพบอุปสรรคในการทำงานจะมองหาหนทางหรือแนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ชอบหาวิธีปรับปรุงการทำงานเดิมให้ดีขึ้นด้วยวิธีใหม่ๆที่แตกต่าง และชอบทดลองหรือหาแนวคิดที่แปลกใหม่ในการทำงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

2) การสร้างแนวคิดใหม่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรวิเคราะห์งานที่รับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อแก้ปัญหา หรือปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ และสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ ตามลำดับ

3) การหาผู้สนับสนุนแนวคิด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่มีแนวคิดใหม่ๆที่ช่วยพัฒนาการทำงานบ่อยครั้ง เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆที่มีประโยชน์ต่อการทำงานต่อหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานให้เห็นพ้องด้วย และมองหาผู้สนับสนุนและงบประมาณที่ทำให้แนวคิดใหม่ของตนทำได้สำเร็จ เรียงตามลำดับ

4) การนำแนวคิดไปใช้ให้เกิดผล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นเพื่อลงมือตามแนวคิดใหม่ๆ อย่างสะดวก และราบรื่น เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ นำความรู้ที่ได้จากการอบรม หรือการประชุม มาใช้ในการปฏิบัติงาน และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ และปรับกระบวนการ หรือขั้นตอน ที่เกิดจากแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ตามลำดับ

4. วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรประเภทวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน และวัฒนธรรมการตลาด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรประเภทวัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล และวัฒนธรรมสายบังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

5. วัตถุประสงค์ข้อที่ 5 เพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านเชื่อมั่นในความสามารถของตน ด้านมีความหวัง และด้านความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านมองโลกในแง่ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน และวัฒนธรรมการตลาด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรประเภท วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล และวัฒนธรรมสายบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

ทั้งนี้อาจเนื่องจากในวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน องค์กรจะสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และอิสรภาพของสมาชิก การทำงานอยู่ในรูปแบบเฉพาะกิจ ซึ่งมีความคล่องตัว มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างนวัตกรรม เช่นเดียวกับวัฒนธรรมการตลาดที่จะเน้นให้เกิดการแข่งขันการทำให้ได้ตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาจะผลักดันให้บุคลากรมีมาตรฐานในการทำงานสูง ทำให้บุคลากรต้องแสวงหาวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นจึงมีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

สอดคล้องกับวิจัยของ สุภาภรณ์ เหล่าศรีรัตนา และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมของศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ประกอบด้วยการจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในส่วนของวัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล และวัฒนธรรมสายบังคับบัญชาที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าวัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูลซึ่งมีบรรยากาศคล้ายความสัมพันธ์ในครอบครัว อาจทำให้บุคลากรเกิดความไม่สบายใจในการไปปรับปรุงรูปแบบการทำงาน ด้วยความเกรงใจบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน หากเสนอวิธีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอาจส่งผลให้บุคลากรคนอื่น เกิดความไม่สะดวกในการทำงาน หรือปรับตัวลำบาก และวัฒนธรรมสายบังคับบัญชาจะมีโครงสร้างการทำงานเป็นทางการสูง มีกระบวนการกำหนดวิธีการทำงานให้บุคลากรอย่างชัดเจน มีนโยบาย กฎ ระเบียบที่เป็นทางการ เน้นความมีเสถียรภาพ การปฏิบัติงานให้ราบรื่นตามแผน อาจไม่สะดวกต่อการทำงานที่ใช้กระบวนการที่แปลกใหม่จากเดิม และยากต่อการยอมรับแนวคิดใหม่ๆ

ในส่วนของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านเชื่อมั่นในความสามารถของตน ด้านมีความหวัง และด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านมองโลกในแง่ดี ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านเชื่อมั่นในความสามารถของตน ช่วยให้บุคลากรกล้าทำงานที่ท้าทายความสามารถ เอาชนะความกลัวและความรู้สึกต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของตนได้ จึงอาจมีส่วนให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ที่ต้องอาศัยความเชื่อมั่นในแนวคิด และความสามารถของตน จึงจะทำให้แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นจริงได้ และด้านมีความหวัง เมื่อบุคลากร

เจออุปสรรคในการทำงาน จนเกิดความท้อแท้ หากมีความหวังก็จะสามารถแสวงหาหนทาง วิธีการที่จะจัดการกับปัญหาอุปสรรคเหล่านั้นได้ ดังนั้นความหวังจึงน่าจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ในด้านความยืดหยุ่น การที่บุคลากรมีความยืดหยุ่น จะทำให้เมื่อพบกับความทุกข์ยาก ลำบากก็สามารถจะฟื้นคืนกลับมา และเมื่อพบเหตุการณ์ท้าทายก็สามารถทำได้เกินคาดหมาย ดังนั้นความยืดหยุ่นของบุคลากรน่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

สอดคล้องกับวิจัยของ HyeonUk Bak et al. (2565) เรื่อง แกะกล่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน : บทบาทการเป็นสื่อกลางของทุนทางจิตวิทยา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย มีประชากรคือบุคลากรภาครัฐประเทศเกาหลี ในส่วนกลางและท้องถิ่น จำนวน 2,070 คน และเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ผลการวิจัยทำให้ทราบบทบาทการเป็นสื่อกลางของทุนทางจิตวิทยาระหว่างผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ในส่วนของทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านมองโลกในแง่ดีที่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการมองโลกในแง่ดี เป็นการคาดว่าจะเกิดเหตุการณ์ตามที่ตนปรารถนาขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจทำให้บุคลากรไม่ค่อยแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ หรือปรับกระบวนการทำงานที่จำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการปรับเปลี่ยน และวัฒนธรรมการตลาดเพิ่มมากขึ้นในองค์กร เพื่อการสร้างนวัตกรรมสำหรับช่วยแก้ปัญหา และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ในด้านเชื่อมั่นในความสามารถของตน ด้านมีความหวัง และด้านความยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดผลต่อการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร นำไปสู่การแก้ปัญหาต่างๆในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรประเภทสัมพันธ์เกื้อกูล และสายบังคับบัญชา กับทุนจิตวิทยาเชิงบวก โดยเฉพาะด้านมองโลกในแง่ดี ว่าส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 หรือไม่ เพื่อนำมายืนยันกับผลของงานวิจัยนี้

2. ควรจะศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มเติม เช่น โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

3. วิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 5 หากมีการทำวิจัยครั้งต่อไป สามารถนำไปเป็นแนวทางศึกษาเพิ่มเติม โดยขยายขอบเขตการวิจัยให้เพิ่มมากขึ้น เช่น บุคลากรสังกัดกรมสรรพสามิต เพื่อเป็นการเพิ่มฐานข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธานีินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18). นนทบุรี: บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- พิชาย รัตนดิถกณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี : บริษัท ธิงค์ บีเยอนด์ บุ๊คส์ จำกัด.
- สุภาภรณ์ เหล่าศรีรัตนหา, พรรษา คล้ายจันทร์พงษ์, และพงษ์สันต์ ตันหยง. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสาขายุติธรรมในสังกัดสำนักสาขายุติธรรมประจำภาค 7. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 14(1), 43-60. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ssrgraduate/article/view/252569>
- อัจฉรา ภาณุสานต์. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 42(1), 132-149. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/utccjournalhs/issue/download/17356/4703>
- De Jong, Jeroen, and Deanne Den Hartog. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management* 19: 23–36.
- HyeonUk Bak, Myung H. Jin & Bruce D. McDonald III (2022) Unpacking the Transformational Leadership-Innovative Work Behavior Relationship: The Mediating Role of Psychological Capital , *Public Performance & Management Review*, 45:1, 80-105, DOI:10.1080/15309576.2021.1939737. Retrieved October 12, 2022, from https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15309576.2021.1939737?casa_token=1m9VnUMKztMAAAAA:nb1HLvfah6zWMPmfxF720RxVHo7ZjJCrdrvCVdapD1jZE8dlaZ7ZrGk7D-7E4bLP1chek3B_F52U_Bg
- Janssen, O. (2000) Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness, and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.