

การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนารูปแบบการให้บริการอย่างยั่งยืน
ของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
THE IMPLEMENTATION OF INNOVATION ON SERVICE IMPROVEMENTS
AND SUSTAINABILITY OF THE COMPTROLLER GENERAL'S DEPARTMENT
MINISTRY OF FINANCE

ปริตตา สมานชื่น¹ และ นิรันดร์ เนื่องวัง²

Paritta Samanchuen¹ and Neeranuch Nuengwang²

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University, Thailand

E-mail : paritta.sa@gmail.com¹

Received 7 October 2024; Revised 22 April 2025; Accepted 30 April 2025.



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และการจัดการความรู้ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และการจัดการความรู้กับนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความยั่งยืน และ 3) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และการจัดการความรู้ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเชิงผสมวิธีแบบพร้อมกัน โดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพพร้อมกันกับการวิจัยเชิงปริมาณ ให้ความสำคัญกับการวิจัยทั้งสองแบบเท่ากัน และนำผลการวิจัยมาสรุปรวมกันในส่วนของการแปลผล เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล หรือทำให้ผลการวิจัยสมบูรณ์มากขึ้น สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัยโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัยขั้นสูง โดยใช้ Structural Equation Modeling (SEM) และทำการเปรียบเทียบผลวิจัยทั้งสองแบบ พบว่า ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมีความสอดคล้องกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อนวัตกรรมภาครัฐกรมบัญชีกลาง ในเรื่องการกระตุ้นทางปัญญามากที่สุด พฤติกรรมการนำความคิดสู่การปฏิบัติ มีอิทธิพลทางบวกต่อนวัตกรรมภาครัฐ การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อนวัตกรรมภาครัฐ ด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ กรมบัญชีกลางมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาสิ่งใหม่ให้เกิดนวัตกรรมสนับสนุนภารกิจของกรมบัญชีกลางให้เกิดความยั่งยืน

คำสำคัญ : นวัตกรรม; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การจัดการความรู้; พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the components of transformational leadership factors, innovative behaviors in the workplace, and knowledge management that lead to innovations affecting the sustainability of the Comptroller General's Department.

2) to examine the relationship between transformational leadership factors, innovative behavior in the workplace, and knowledge management and their impact on innovation, which in turn affects sustainability. 3) to investigate the influence of transformational leadership and innovation-creating behaviors in the workplace and knowledge management on the sustainability of the Comptroller General's Department. The researcher employed a Convergent Parallel Design, conducting both qualitative and quantitative research simultaneously, giving equal importance to both approaches. The research results are presented together in the interpretation section to ensure accuracy and completeness. Basic statistics, such as mean and standard deviation, were used to analyze the data. Advanced research hypotheses were tested using Structural Equation Modeling (SEM), and the results from both types of research were compared. It was found that the qualitative and quantitative research results were consistent. The findings indicate that transformational leadership has a positive influence on government innovation at the Comptroller General's Department, particularly in stimulating innovative behavior that turns ideas into practice. Knowledge management also plays a positive role in fostering government innovation, especially in knowledge transfer and utilization. Furthermore, the Comptroller General's Department is shown to possess an organizational culture that encourages change and the development of new ideas, facilitating the creation of innovations that support the department's mission for sustainability.

Keywords : Innovation; Transformational Leadership; Knowledge management; Innovation behavior in the workplace

บทนำ

เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้บริบทการแข่งขัน เปลี่ยนแปลงตาม จึงมีผลทำให้รูปแบบแนวคิดของการทำธุรกิจขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปด้วย นวัตกรรมที่ผ่านมาจะเป็นรูปแบบนวัตกรรมทางด้านผลิตภัณฑ์ และการปรับปรุงกระบวนการผลิต ต่อมาเมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้น จึงมีรูปแบบของนวัตกรรมบริการที่หลากหลายมากขึ้น (การพัฒนาแนวคิดนวัตกรรมบริการในภาครัฐ, 2565) กรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงการคลัง มีบทบาทสำคัญในการรักษาเสถียรภาพด้านการเงินการคลัง และระบบเศรษฐกิจของประเทศมาทุกยุคทุกสมัย พร้อมทั้งมีการพัฒนาระบบการเงินการคลังให้เป็นมาตรฐานสากล เพื่อเป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์รวมรายได้ของแผ่นดินให้เป็นหนึ่งเดียว และควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นระเบียบตรวจสอบได้ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการควบคุมดูแลและตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดิน จากการเกิดวิกฤตต้มยำกุ้งในปี พ.ศ.2540 ส่งผลกระทบรุนแรงทั้งเศรษฐกิจ รัฐบาลจึงดำเนินนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กรมบัญชีกลางจึงได้เริ่มปรับตัวด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการพัฒนาองค์กรและการบริการเรื่อยมา ปีพ.ศ.2563 กรมบัญชีกลางปรับเปลี่ยนบทบาทครั้งใหญ่อีกครั้งโดยอธิบดีกรมบัญชีกลางได้ประกาศให้เป็นปีแห่งการเปลี่ยนแปลง The year of CGD transformation เพื่อการให้บริการในเชิงรุกด้วยนวัตกรรมและดิจิทัลแก่ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ปรับปรุงระบบงานของกรมบัญชีกลางในทุกมิติ ปรับภาพลักษณ์สู่ความทันสมัย นอกเหนือไปจากการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงการคลังและรัฐบาล ภายใต้หลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของกรมบัญชีกลาง พร้อมทั้งส่งเสริมนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในงานด้านต่าง ๆ มาก ยิ่งขึ้น มุ่งเน้นการเป็น Data-Driven Organization เดินหน้ายกระดับขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล เพื่อให้การ ดำเนินงานมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที ควบคู่กับการดูแลทุกภาคส่วนของสังคมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มุ่งเน้นการให้บริการอย่างใกล้ชิด เพื่อพัฒนา การปฏิบัติงานให้ตอบสนองต่อความคาดหวังของทุกภาคส่วนในสังคม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับความมี ประสิทธิภาพ คุ่มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน เกิด ประโยชน์สูงสุด ต่อประเทศชาติ

กรมบัญชีกลางได้ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยมีวิสัยทัศน์ (Vision) “กำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด” หมายถึง กรมบัญชีกลางจะกำกับดูแล และบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส มีวินัย คุ่มค่าและสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งจะมีการการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน (รายงานประจำปีกรมบัญชีกลาง 2565, 2566) เพื่อขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญในหลากหลายด้าน ทั้งภารกิจหลัก และภารกิจตามนโยบายของกระทรวงการคลัง และนโยบายของรัฐบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่ง ผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้า มาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 2561- 2580 ฉบับย่อ) นวัตกรรมจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลการ ดำเนินงานขององค์กร (ผกาพรรณ ไพรัตน์ & วิชญพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์. 2564) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่ผลักดันให้ภาครัฐมีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ปรับ โครงสร้างภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนกระบวนการ ทำงานและการให้บริการภาครัฐให้เป็น ดิจิทัล โดยมุ่งอำนวยความสะดวก ให้กับภาคธุรกิจ และให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของประชาชน

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและศึกษาในหลักสูตรทางด้านการบริหารธุรกิจจึง เล็งเห็นความสำคัญและมีความสนใจในศึกษาการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรภาครัฐ โดยมุ่งเน้นทั้งการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลและเทคนิคการบริหารงานยุคใหม่มาปรับใช้ในระบบการทำงาน เพื่อช่วยแก้ปัญหาระบบงาน ภายในองค์กร จากปัญหาระบบราชการที่ไม่มีความยืดหยุ่น ยึดติดกับกฎระเบียบและขั้นตอนการดำเนินงานทำให้การดำเนินงานล่าช้า ข้อมูลแต่ละหน่วยงาน แยก กอง ไม่มีการเชื่อมโยงกัน ข้อมูลจากแหล่งเดียวกันเมื่อ กระจายข้อมูลอาจคลาดเคลื่อนได้ เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้ส่งผลให้ระบบการบริการได้สะดวก รวดเร็วขึ้น ประชาชนได้รับประโยชน์จากการรับบริการ สามารถเลือกรูปแบบการรับบริการที่ทันสมัยได้ และเป็นส่วน สนับสนุนให้ภาคธุรกิจเข้มแข็ง ลดต้นทุนค่าใช้จ่าย และเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องในการทำธุรกรรมกับหน่วยงาน ราชการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการ ทำงาน และ การจัดการความรู้ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมใน

การทำงาน และการจัดการความรู้ กับนวัตกรรมที่มีผลต่อความยั่งยืน

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และการจัดการความรู้ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานแบบแผนคู่ขนาน (Concurrent Parallel Design) โดยผู้วิจัย จะทำการเก็บข้อมูลพร้อมกันทั้งสองวิธีอย่างเป็นอิสระต่อกัน วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนา รูปแบบการให้บริการอย่างยั่งยืนของกรมบัญชีกลางจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับ กรม จำนวน 2 คน ผู้บริหารระดับหน่วยงานจำนวน 2 และนักวิชาการจำนวน 4 คน พร้อมกับการวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยการเก็บข้อมูลจาก แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกรมบัญชีกลาง จำนวน 384 กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลการวิจัยจากทั้งสองวิธีการมา วิเคราะห์เปรียบเทียบกัน และนำผลการวิจัยที่สอดคล้องกันทั้งสองวิธีการมาอภิปรายผลเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยและทดสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมในการทำงาน และ การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อนวัตกรรมภาครัฐ กรมบัญชีกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 8 คน กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 384 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วง อายุ 23-39 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งปฏิบัติการ อายุงานต่ำกว่า 5 ปี

1.1 คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เชิงคุณภาพ พบว่า

ในด้านการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะของการเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ มีความเอาใจใส่ในงาน กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ล้าสมัยแต่มีทักษะด้านการรับมือ การบริหารการ เปลี่ยนแปลง ที่จะพัฒนาองค์กร บุคลากร อย่างสุจริตโปร่งใส นำองค์กรให้เติบโตไปตามเป้าหมายองค์กร

ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะของการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยการนำเอาสิ่งใหม่ๆ การให้การสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ ให้นวัตกรรมเดินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดขั้นตอน การทำงาน และให้องค์กรเติบโตไป

ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กร ปลูกฝังวัฒนธรรมการเป็นนักคิดวิเคราะห์และ สร้างสรรค์นวัตกรรม กล้าเปิดใจ นำนวัตกรรมที่ผ่านเวทีประกวดมาใช้งาน กล้าเผชิญกับการแก้ไขปัญหาจนเกิด เป็นนวัตกรรม

ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะการสร้างค่านิยม การมี หลักคิด การสร้างสภาพแวดล้อม การมองถึงคุณภาพชีวิตทางกายและทางใจ การส่งเสริมการอบรม การจุด ประกายความคิดสร้างสรรค์ การเข้าถึงความสนใจส่วนบุคคลเพื่อการนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร

เชิงปริมาณ พบว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญ

ในการบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด 4 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (COI) การสร้างแรงบันดาลใจ (ISP) การกระตุ้นทางปัญญา (COG) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDI)

การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะมีคุณลักษณะสำคัญคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (COI) การสร้างแรงบันดาลใจ (ISP) การกระตุ้นทางปัญญา (COG) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IDI) และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานโดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.35 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ผ่านการใช้นวัตกรรมในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.33 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 การจัดการความรู้

เชิงคุณภาพ พบว่า กรมบัญชีกลางมีการดำเนินการในด้านต่างๆ ดังนี้

ในด้านการแสวงหาความรู้ มีขั้นตอนกระบวนการในการค้นหา บ่งชี้ความรู้ ที่จำเป็นตามยุทธศาสตร์ มีการกำหนดตัวชี้วัดของแต่ละบุคคล และมีการพิจารณาในปัญหาที่มีความซับซ้อน

ในด้านการจัดเก็บความรู้ มีการจัดเก็บเนื้อหาความรู้ที่จำเป็นของกรม ให้เป็นระบบเพื่อให้สามารถค้นหา นำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยอยู่ในรูปแบบต่างๆ กัน ง่ายต่อการเผยแพร่และการเข้าถึง

ในด้านการสร้างความรู้ มีการนำความรู้ที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานจากแหล่งต่างๆ ที่อยู่กระจัดกระจายมารวมไว้เพื่อจัดทำเนื้อหาให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร มีการจัดการทดสอบ การเรียนรู้ซ้ำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถ่องแท้

ในด้านการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ มีการจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้โดยช่องทางการเผยแพร่ใช้ทั้งในส่วนของการส่งข้อมูลให้ผู้รับผ่านหนังสือเวียนแจ้งและการนำแหล่งความรู้วางไว้บนเว็บไซต์และสื่อ social network มีระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนสายงาน มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความรู้ มีส่วนร่วมของบุคลากร และการใช้สื่อสร้างความชัดเจนในการสร้างความเข้าใจให้ง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เชิงปริมาณ พบว่า โมเดลการวัดการจัดการความรู้ (KM) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของการจัดการความรู้ พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้การจัดการความรู้ทั้งหมด 4 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (KTF) การจัดเก็บความรู้ (KCL) การสร้างความรู้ (KCR) และ การแสวงหาความรู้ (KAC) ตามลำดับ

ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ การจัดการความรู้ของกรมบัญชีกลาง มีองค์ประกอบขั้นตอนที่สำคัญเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (KTF) การจัดเก็บความรู้ (KCL) การสร้างความรู้ (KCR) และ การแสวงหาความรู้ (KAC) ตามลำดับ

และพบว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานโดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง ผ่านการใช้นวัตกรรมในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

เชิงคุณภาพ พบว่า กรมบัญชีกลางดำเนินการในด้านพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานดังนี้

ในด้านการสำรวจค้นหาความคิด มีการดำเนินการผ่านจัดประกวดรางวัลนวัตกรรมที่จะก่อให้เกิดกลุ่มการทำงานการค้นหาความคิด ค้นหานวัตกรรม ปรับปรุงแนวคิดวิธีการหรือรูปแบบใหม่ในการดำเนินงานและให้บริการ เป็นการปลูกฝังให้มีความคิดในเชิงพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม

ในด้านการก่อเกิดความคิด มีการให้ความสำคัญกับการสร้างพัฒนานวัตกรรมมาเป็นระยะเวลายาวนาน โดยเห็นว่ากระบวนการการสร้างนวัตกรรมเป็นขั้นตอนที่จะก่อให้เกิดความคิดร่วมกัน นวัตกรรมจะสิ่งที่สามารถช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรได้

ในด้านการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ มีการให้รางวัลและยกย่องชมเชย มีการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ปลูกฝังสร้างการยอมรับในการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ในด้านการนำความคิดสู่การปฏิบัติ จะพบว่าหลายๆ โครงการระบบงานใหม่ๆ ของกรมบัญชีกลางเกิดมาจากการประกวดนวัตกรรม พร้อมกับยังคงมีการประกวดนวัตกรรมกันต่อเนื่องต่อไป รวมทั้งพฤติกรรมในการเอาปัญหาในการปฏิบัติงานรายวันตามปกติอื่นๆ มาแก้ไขสร้างนวัตกรรมรายวัน

เชิงปริมาณ พบว่า โมเดลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IBW) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้การจัดการความรู้ทั้งหมด 4 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมการนำความคิดสู่การปฏิบัติ (IDM) พฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ (IRB) พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด (ICB) และ พฤติกรรมการการสำรวจค้นหาความคิด (IEB) ตามลำดับ

ซึ่งจะเห็นได้ว่า **การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ** มีความสอดคล้องกัน ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของกรมบัญชีกลาง มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ พฤติกรรมการนำความคิดสู่การปฏิบัติ (IDM) พฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ (IRB) พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด (ICB) และ พฤติกรรมการการสำรวจค้นหาความคิด (IEB)

และพบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.21 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง ผ่านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ศึกษาปัจจัยและทดสอบอิทธิพลของนวัตกรรมภาครัฐ กรมบัญชีกลางที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง

2.1 นวัตกรรมภาครัฐ

เชิงคุณภาพ

นวัตกรรมภาครัฐกรมบัญชีกลางในงานวิจัยนี้เป็นตัวแปรส่งผ่านที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานและยังประกอบด้วยปัจจัยการดำเนินงานภายในดังนี้

ในด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้มีการส่งเสริมการประกวดนวัตกรรม ให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรมีความคิด มีวัฒนธรรมเป็นนักคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการสนับสนุนส่งเสริมการประกวดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยเชื่อว่านวัตกรรมจะช่วยลดขั้นตอนในการทำภารกิจขององค์กร ทำให้องค์กรเติบโตขึ้น

ในด้านระบบสารสนเทศ มีการนำเอาระบบอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีมาใช้งาน มีการพัฒนาสร้างระบบบริการต่างๆ ในรูปแบบ Mobile application เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการ และยังมองเห็นว่ามีเครื่องมืออีกหลายตัวที่จะช่วยทำให้ทีมคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ออกมาได้

ในด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ กรมบัญชีกลางมีวัฒนธรรมในการยกระดับการปฏิบัติงานผ่านการถ่ายทอดความรู้ผ่านระบบการจัดการความรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสื่อสารผ่านสื่อช่องทางต่างๆ ให้ความรู้มีความทันสมัย เข้าถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้าใจได้ง่ายและรวดเร็ว วัฒนธรรมการถ่ายทอดความรู้ได้ถือปฏิบัติเป็นนวัตกรรมการบริหารองค์กร

ในการปรับปรุงต่อเนื่องโดยการแก้ไขปัญห องค์กรเห็นว่าการมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เป็นการค้นหาความสนใจของบุคลากร เกิดการต่อยอดความรู้ความเข้าใจ ก่อเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ

เชิงปริมาณ สำหรับ โมเดลนวัตกรรม (ICG) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญที่บ่งบอกถึงคุณลักษณะเฉพาะของนวัตกรรมของกรมบัญชีกลางโดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ วัฒนธรรมองค์กร (ORC) ระบบสารสนเทศ (IFS) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (LNC) และการปรับปรุงต่อเนื่องโดยการแก้ปัญหา (CIM) ตามลำดับ

ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ นอกเหนือไปจากการสร้างนวัตกรรมด้วยกลไกการขับเคลื่อนจากการบริหารแล้ว นวัตกรรมของกรมบัญชีกลาง จะมีคุณลักษณะเฉพาะตัว คือ วัฒนธรรมองค์กร (ORC) ระบบสารสนเทศ (IFS) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (LNC) และการปรับปรุงต่อเนื่องโดยการแก้ปัญหา (CIM) ตามลำดับ

2.2 ความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง

เชิงคุณภาพ พบว่า กรมบัญชีกลางดำเนินการในด้านต่างๆ ดังนี้

ในด้านประสิทธิผลของกรมบัญชีกลาง ให้ความสำคัญในการทบทวนประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การทบทวนบทบาทภารกิจเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ เพื่อการบรรลุตามเป้าหมาย

ในด้านประสิทธิภาพของกรมบัญชีกลาง มีความภาคภูมิใจในการเป็นองค์กรต้นแบบในความเป็นมืออาชีพ ที่มีการประเมินองค์กร 360 องศาเพื่อรับทราบข้อมูลข้อเท็จจริงในการวัดประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยมีความเชื่อในการนำนวัตกรรมมาช่วยในการกิจของกรมให้เกิดความคุ้มค่ากับเงินของแผ่นดิน ความคุ้มค่าคือประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยต่อความยั่งยืนขององค์กร

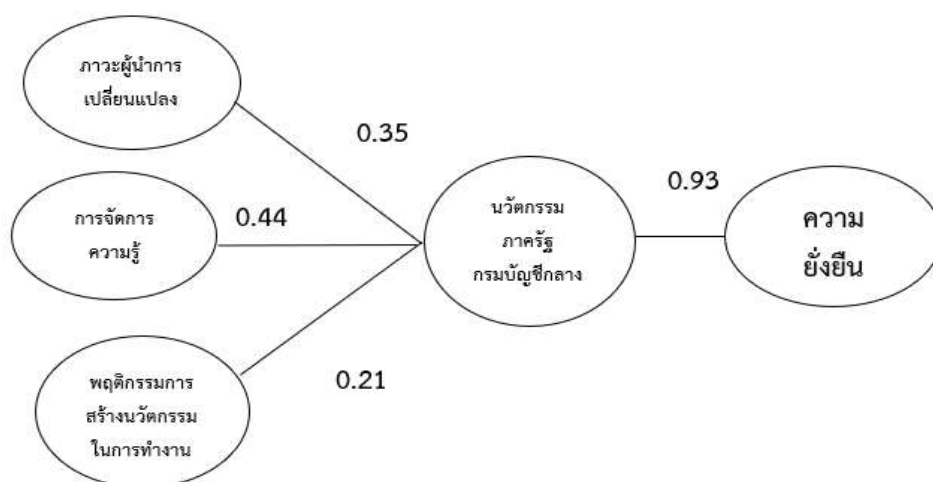
ในบรรลุ/ความสำเร็จตามเป้าหมายของกรมบัญชีกลาง พื้นฐานของกรมบัญชีกลางยืนหยัดมาด้วยบรรทัดฐานของความซื่อสัตย์สุจริต ทุกคนทราบดีประกอบกับเงื่อนไขที่เป็นเงื่อนไขทางกฎหมายกับระเบียบต่างๆ การคลังเป็นส่วนส่งเสริม บทบาทให้กรมบัญชีกลางมี ความโดดเด่นชัดเจน

ในด้านความเจริญเติบโตของกรมบัญชีกลาง ยึดหลักการพัฒนา คือ “ซ่อม เสริม สร้าง” เพื่อส่งเสริมจุดแข็ง แก้ไขจุดอ่อน และรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น ผ่านการกระจายภารกิจจากส่วนกลางไปยังส่วนภูมิภาค โดยคลังจังหวัดเป็นหน้าด่านย่อยของทุกจังหวัดของทุกภารกิจ โดยมีนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญ

เชิงปริมาณ พบว่า โมเดลความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง (SCG) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ยั่งยืน ทั้งหมด 4 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การบรรลุเป้าหมายของกรมบัญชีกลาง (ACC) ความเจริญเติบโตของกรมบัญชีกลาง (GRW) ประสิทธิภาพของกรมบัญชีกลาง (EYC) และ ประสิทธิผลของกรมบัญชีกลาง (ESC) ตามลำดับ

การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ บุคลากรของกรมบัญชีกลางมีความภาคภูมิใจ เข้าใจในการกิจความยั่งยืนขององค์กรโดยพิจารณาว่า ความยั่งยืนมีพื้นฐานมาจาก ปัจจัย องค์ ประกอบ สำคัญ มาจาก การ มุ่ง เน้น การ บรรลุ เป้าหมาย ของกรมบัญชีกลาง (ACC), ความเจริญเติบโตของกรมบัญชีกลาง (GRW) ประสิทธิภาพของกรมบัญชีกลาง (EYC) และประสิทธิผลของกรมบัญชีกลาง (ESC) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมดจำนวน จำนวน 190 คู่ มีความสัมพันธ์กันและความสัมพันธ์ของตัวแปรมีทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีขนาดของความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.38 – 0.89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันมาก องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบการจัดการความรู้ และองค์ประกอบพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้จำนวน 16 ตัว และองค์ประกอบความยั่งยืนของกรมบัญชีกลางซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้จำนวน 4 ตัว มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวแปรการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (COI) ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.86 การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (KTF) ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.94 องค์ประกอบพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีตัวแปร (IDM) ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.92 ตามลำดับ องค์ประกอบนวัตกรรม มีตัวแปร การปรับปรุงต่อเนื่องโดยการแก้ปัญหา(CIM) ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.97 และ องค์ ประกอบ ความ ยั่งยืน มี ตัว แปร ด้าน การ บรรลุ เป้าหมาย ของกรมบัญชีกลาง (ACC) ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 0.96



แผนภูมิที่ 1 สรุปผลการวิจัยเรื่อง การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนารูปแบบการให้บริการอย่างยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

โมเดลเชิงสาเหตุของการเติบโตอย่างยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรการนำนวัตกรรมมาใช้แล้วพบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากการจัดการความรู้ และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ส่วนคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อนวัตกรรมในการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- (1) การจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อนวัตกรรมภาครัฐกรมบัญชีกลาง โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.44 และเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ลำดับที่ 1
- (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อนวัตกรรมภาครัฐกรมบัญชีกลาง โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.35 และเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมาก ลำดับที่ 2
- (3) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อนวัตกรรมภาครัฐกรมบัญชีกลาง โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.21 และเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมาก ลำดับที่ 2
- (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน
- (5) นวัตกรรมภาครัฐกรมบัญชีกลาง มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.93
- (6) การจัดการความรู้และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง ผ่านนวัตกรรมกรมบัญชีกลาง โดยมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.41 และ 0.19 ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความยั่งยืน ผ่านนวัตกรรมกรมบัญชีกลาง มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.33

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนารูปแบบการให้บริการอย่างยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ที่พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นอันดับแรก ผู้นำมีความสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ หาวิธีการ หรือทางเลือกที่ดีที่สุดภายใต้สภาวะต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการเป็นนักคิดแบบมอง ภาพรวม และนักสื่อสารที่มีวิสัยทัศน์ และผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตาม ยึดถือปฏิบัติเป็นแบบอย่าง เช่น ความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ศรีบุญและ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2565) พบว่า ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มองการณ์ไกล และสามารถกระตุ้นและโน้มน้าวให้ผู้ตามในหน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมจึงเป็นการกระตุ้นโดยเป็นบุคคลที่เป็นต้นแบบรวมถึงการวิจัยและพัฒนาได้รับการพัฒนามากขึ้นผู้นำในองค์การสนับสนุนงบประมาณและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การจัดการความรู้ ให้ความสำคัญต่อการจัดเก็บความรู้ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในการทำงานเกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้ การจัดทำแผนการจัดการความรู้ต่อเนื่องทุกปี และดำเนินการตามแผน และให้ความสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจในกิจกรรมการจัดการความรู้ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล เดชแพง วงศ์ธีรรา สุวรรณิน และ วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2565) พบว่า กลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อการปฏิบัติด้านการจัดการความรู้ไปสู่ผลการดำเนินงานด้านการสร้างนวัตกรรมบริการ ในด้านการวิเคราะห์โมเดลพบว่า ตัวแปรน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้มีน้ำหนักสูงสุดในการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ ที่เป็นการแสดงถึงวัฒนธรรมการมุ่งเน้นการสำเร็จตามเป้าหมาย ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน สอดคล้องกับหลักการวัฒนธรรมความยั่งยืนในการดำเนินงาน

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ให้ความสำคัญต่อด้านพฤติกรรมการสำรวจค้นหาความคิด ที่มีการดำเนินการผ่านจัดประกวดรางวัลนวัตกรรมที่จะก่อให้เกิดกลุ่มการทำงานการค้นหาคำคิดค้นหานวัตกรรม ปรับปรุงแนวคิดวิธีการหรือรูปแบบใหม่ในการดำเนินงานและให้บริการ เป็นการปลูกฝังให้มีความคิดในเชิงพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรม ข้าราชการกรมบัญชีกลางมีความพร้อมที่จะปรับตัวเอง

เพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มีความสนใจที่จะศึกษาเรียนรู้หาสิ่งใหม่ๆ ที่จะมาเพิ่มความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และการให้คำแนะนำต่อกันในการใช้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โมเดลการวัดตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้การจัดการความรู้ทั้งหมด 4 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมการนำความคิดสู่การปฏิบัติ (IDM) สอดคล้องกับงานวิจัย มนชยา จันทเขต มานพ ชูนิล และปิ่นนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร (2564) พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน เป็นบุคคลที่มีการนำเอาความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ให้เกิดการลงมือทำจริง ทดลองการเปลี่ยนแปลงหรือริเริ่มทดลองทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์บริการและกระบวนการทำงานหรืองานวิจัยใหม่ๆ ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของภาครัฐและภาคเอกชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yeoh, K. et al., (2013) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นการกระทำของพนักงานที่เริ่มตั้งแต่การใช้ความคิดที่แปลกใหม่ในการสร้างผลิตภัณฑ์กระบวนการวิธีการที่เกี่ยวข้องกับงานตามตำแหน่งหน้าที่ แผนก หรือองค์การ รวมถึงการนำไปใช้ปฏิบัติ ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น การแสวงหาเทคโนโลยีใหม่แนะนำกลยุทธ์ใหม่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งวิธีการทำงานใหม่และสนับสนุนการจัดซื้อจัดหาทรัพยากรเพื่อใช้สร้างความคิดที่แปลกใหม่

นวัตกรรมภาครัฐกรมบัญชีกลาง เป็นตัวแปรส่งผ่านที่เป็นผลลัพธ์จากการขับเคลื่อนองค์การภายใต้ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ การส่งต่อส่งมอบความรู้ ความเข้าใจวิธีการ หลักการ วิสัยทัศน์ มาตรการระเบียบ ข้อบังคับ วัฒนธรรมในการทำงาน และเอื้อต่อการสร้าง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยนวัตกรรมภาครัฐกรมบัญชีกลาง มีรูปแบบที่หลากหลายทั้งในแบบการให้บริการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมการบริหาร โดยมีข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ว่า กรมบัญชีกลางมีแผนงาน/โครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกรมบัญชีกลางตามกลยุทธ์การพัฒนาสื่อสารภายในองค์กรให้เป็นด้วยความรวดเร็ว กระชับและเน้นการมีส่วนร่วมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานคลังจังหวัดให้เป็นไปด้วยความคล่องตัวมีประสิทธิภาพและรองรับนโยบายต่างๆ ของรัฐบาล กระทรวงการคลังและกลุ่มเศรษฐกิจ (รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564, 2565) จึงกล่าวได้ว่า นวัตกรรมกรมบัญชีกลางมีคุณลักษณะเฉพาะตัว คือ มีการขับเคลื่อนจากวัฒนธรรมองค์กร (ORC) ระบบสารสนเทศ (IFS) วัฒนธรรมการเรียนรู้(LNC) และการปรับปรุงต่อเนื่องโดยการแก้ปัญหา (CIM) ตามลำดับ

ความยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง กรมบัญชีกลางภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลังมีบทบาทในการควบคุมการเบิกจ่ายของภาครัฐ มีอายุมากกว่า 132 ปี มีการมาตรการการดำเนินในกรอบธรรมาภิบาล มีแบบแผน วิธีการ หลักการทำงาน ที่พัฒนาและส่งผ่านความรู้มาเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น กล่าวได้ว่ากรมบัญชีกลางมีความเติบโตยั่งยืน โดยมีปัจจัยหลักมาจากการจัดการความรู้ รุนต่อรุ่น การส่งมอบหลักการ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงาน มีการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม พฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ภายใต้การบริหารการขับเคลื่อนของผู้นำ ที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โมเดลการวัดชี้ให้เห็นว่ากรมบัญชีกลางมุ่งเน้นการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามลำดับ โดยมีการวัดตรวจสอบทบทวนความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ และมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ แนวทางการดำเนินงาน ให้มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงบริบทสังคม และนโยบายของรัฐบาล

การเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกันโมเดลเชิงสาเหตุของการเติบโตอย่างยั่งยืนของกรมบัญชีกลาง เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรการนำนวัตกรรมมาใช้งานแล้วพบว่า ตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจากการจัดการความรู้ และพฤติกรรม

สร้างนวัตกรรมในการทำงาน ส่วนคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อนวัตกรรมในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยในครั้งนี้

วัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovation Culture) ของกรมบัญชีกลาง เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น ประกอบด้วย

1. การคิดสร้างสรรค์อย่างฉลาด (innovation Creative Genesis) การนำแนวคิดใหม่ๆ การปรับปรุงกระบวนการใหม่ๆ นำมาใช้ในองค์กร
2. การได้รับรางวัล (Innovation Champion's) ผลตอบแทนที่ให้กับบุคลากร
3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Innovation Leadership) ที่เปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เกิดแนวคิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง การเข้าถึงความสนใจส่วนบุคคลเพื่อการนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ควรปรับปรุงองค์ความรู้ที่จำเป็นและสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย
2. ควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร โดยนาระบบสารสนเทศที่มีความน่าสนใจ เข้ามาเป็นเครื่องมือให้บุคลากรภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันได้อย่างรวดเร็ว
3. ควรจะปรับเปลี่ยนเอกสารคู่มือให้เป็นปัจจุบันตามกฎหมาย ระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลง
4. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจ คิดค้นองค์ความรู้ใหม่มานำเสนอ ถ่ายทอดบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เสริมสร้างพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ พัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืนในอนาคต
5. จัดทำแหล่งจัดเก็บข้อมูล ช่องทางการค้นหา ให้การเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็วขึ้น
6. ควรสร้างกลุ่มนวัตกรรมใหม่ๆ ทีมใหม่ๆ เข้ามาร่วมประกวดแข่งขัน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสร้างนวัตกรรมของกรมบัญชีกลางต่อไปในอนาคต
7. ด้วยลำดับความสำคัญในการศึกษาปัจจัยของการวิจัยและเงื่อนไขเวลา งานวิจัยนี้จึงยังขาดการวิจัยเจาะลึกในเรื่องน้ำหนักความสำคัญของรูปแบบของนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาการนำเทคโนโลยี กระบวนการใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน
2. ควรศึกษาการจัดการความรู้ โดยการจัดฝึกอบรมแบบออนไลน์มากขึ้นในองค์กรภาครัฐ องค์ความรู้ที่บุคลากรได้รับหลังการฝึกอบรม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่บุคลากรและองค์กรจะได้รับ
3. ควรศึกษาการสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมให้เพิ่มขึ้น
4. ควรศึกษาการจัดการความรู้ ให้เข้าถึง ตรงกับความต้องการ แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด
5. ควรศึกษาปรับกระบวนการทำงานให้สะดวกรวดเร็ว
6. ควรศึกษาการสื่อสารเรื่องนวัตกรรมและการนำมาใช้ให้เกิดความแพร่หลายมากขึ้น
7. ควรศึกษาการจัดกลุ่มประเภทของความรู้ในการสื่อสาร เพื่อลดข้อผิดพลาดในการนำไปปฏิบัติ เช่น เรื่องเกี่ยวกับข้อระเบียบ ข้อกฎหมาย ให้มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ความรู้ทั่วไปเป็นการเผยแพร่หลากหลายช่องทางให้มากขึ้น ควรนำ AI เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหา เพื่อลดภาระการตอบปัญหาซ้ำๆ ของเจ้าหน้าที่

References

- Manatchaya, C., Manop, C., & Pinkanok, W. (2021). *Causal factors of innovative work behavior on the performance of research and development personnel under the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation*. Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology, 6(12), 15–30.
- National Innovation Agency (Public Organization). (2022). *Development of innovation service concepts in the public sector*. Retrieved December 28, 2022, from <https://drive.google.com/drive/folders/1ns7oBKvpAoL7eE9997WSUbeKE7zAsGO9>
- Pakawan, P., & Witsanupong, P. (2021). *The influence of human resource management practices on innovative work behavior: A systematic literature review*. Proceedings of the National and International Academic Conference, 2(14), 486.
- The Comptroller General's Department. (2020). *Annual report*. Retrieved July 28, 2022, from <https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/รายงานประจำปี.html>
- Vilailak, D., Wongteera, S., & Wisit, R. (2022). *Antecedents of knowledge management affecting innovation performance of officials in the Revenue Department of Thailand*. Journal of MCU Peace Studies, 10(2), 706–719.
- Yeoh, K., Zainol, F. A., Hussin, H., & Ishak, N. A. (2013). *A conceptual review of innovative work behavior in knowledge-intensive business services among knowledge workers in Malaysia*. International Journal of Business, Humanities and Technology, 3(2), 91–99.

