



สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON INNOVATION BEHAVIOR IN TEACHING DUTIES OF TEACHERS IN GOVERNMENT ELEMENTARY SCHOOLS

เกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ และ กล้าหาญ ณ น่าน*

Kaittisak Suparat and Khahan Na-Nan*

Received 14 December 2022

Revised 24 February 2023

Accepted 1 June 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา และ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการครูประถมศึกษา ในเขตอำเภอเสวี จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำนวน 191 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ข้าราชการครู
ประถมศึกษา

* คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

E-mail: kaittisak_s@mail.rmutt.ac.th, *Corresponding Author, E-mail: khahan_n@rmutt.ac.th



Abstract

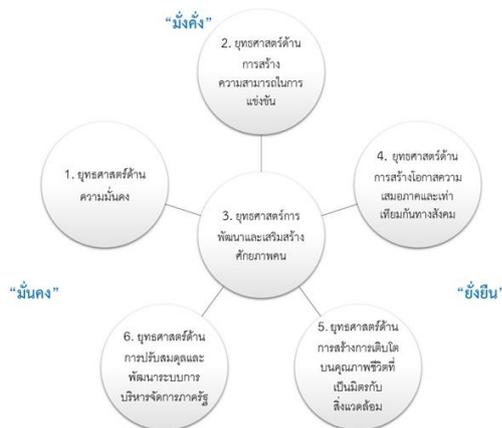
The purposes of this research were: (1) to study the levels of work environment, and innovation behavior in work, 2) to compare the differences in personal factors affecting innovation behavior in teaching duties of teachers in government elementary schools, and 3) to investigate the influence of work environment on innovation behavior in teaching duties of teachers in government elementary schools. The sample group used in this study comprised 191 teachers at elementary schools administered by the Office of Chumphon Primary Educational Service Area Office 2 in Sawi district, Chumphon province. The instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression.

The study results revealed that the overall work environment was at a very high level while the innovation behavior in work was at a high level. Differences in the personal factor of educational level affected the differences in innovation behavior in teaching duties of teachers in government elementary schools at a statistically significant level of .05. It was also found that the dimensions of work environment, including physical environment and psychological environment, affected innovation behavior in teaching duties of teachers in government elementary schools at a statistically significant level of .05.

Keyword: work environment, innovation behavior in work, teacher in government elementary school

บทนำ

ประเทศไทยเข้าสู่แผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศเพื่อนำไปสู่นโยบายการพัฒนาและการปฏิรูปประเทศที่สำคัญ นำไปสู่การพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของหน่วยงานของรัฐมีการผลิตและพัฒนากำลังบุคลากร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้าง ความสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานศึกษาธิการภาค 12, 2563) แสดงได้ดังภาพ 1



ภาพที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ (2561)

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ และมีความรู้ความสามารถที่จะเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ เด็กวัยเรียนมีนิสัยรักการอ่าน มีทักษะการเรียนรู้เชิงคิดสร้างสรรค์ต่อยอดไปสู่การสร้างนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างออกไปเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ตั้งแต่ความสามารถในการแสวงหาโอกาสประยุกต์แนวทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ (สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ, 2555) ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพที่มีในตัวตนของแต่ละบุคคล มีองค์ความรู้ที่สำคัญและทักษะการเรียนรู้ในปัจจุบัน

โดยในปัจจุบันด้านพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการสร้างบุคลากรซึ่งพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมเกิดจากทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์การที่จะนำมาซึ่งความคิดใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมให้กับองค์การ เป็นการแสดงออกทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อนวัตกรรมในการทำงานภายในองค์การ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ ความสนใจในสิ่งใหม่ การติดตามข่าวสารเรื่องใหม่ การศึกษาเรียนรู้หาสิ่งใหม่ การยอมรับสิ่งใหม่ ความยินดีที่จะนำไปทดลองใช้กับสิ่งใหม่ การแนะนำต่อกันในการใช้สิ่งใหม่ และความพร้อมที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งใหม่ (ธนกฤต แซ่ไคว้, 2557) จากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมพบว่า ความคิดสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างนวัตกรรม ทำให้ระบบการศึกษาในปัจจุบันกลับด้อยการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนแบบท่องจำ เน้นการอ่าน เขียนและคิดคำนวณ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่ครูได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน

สภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เช่น อาคาร สถานที่ และบริเวณที่สะอาด เห็นได้ว่าการที่โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศให้การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปด้วยความสุข สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยให้นักเรียนเข้าถึง และเข้าใจใน



เรื่องที่ครูสอน เมื่อนักเรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรมที่สร้างอย่างสนุกและมีความสุขจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นและสนใจที่จะเรียนต่อไป นอกจากนี้ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของครูในโรงเรียน เป็นพฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว แล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคลเป็นลักษณะหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ทำให้ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีนั้น จะทำให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกภูมิใจ พอใจ ประทับใจ สบายใจ มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน (กรมสามัญศึกษา, 2532) การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในเชิงสัมพันธภาพจากภายในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติ 3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด (ศิวัชร โปทยานนท์, 2554)

ด้วยภาระงานอื่น ๆ ที่ครูได้รับนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนนักเรียนในชั้นเรียน และสภาพแวดล้อม อื่น ๆ เช่น จำนวนอาคาร สภาพห้องเรียน ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนงบประมาณที่ได้รับมีน้อย จึงไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเท่าที่ควร หรือการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนไม่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาในข้างต้นนี้ ส่งผลให้การสร้างนวัตกรรมของครูมีจำนวนน้อยลง หรือคุณภาพของนวัตกรรมไม่ได้ตามเป้าหมาย และใช้เวลาในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้ข้าราชการครูได้เข้าใจและให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการทำงานต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา



การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovative Behavior) เริ่มต้นนำเสนอโดย Scott & Bruce ในปี 1994 ถึงเช่นนั้นเมื่อ Scott & Bruce (1994) ไม่ได้ให้คำจำกัดความไว้ของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมไว้แต่ได้อ้างอิงถึงเกี่ยวกับความหมายของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยการเขียนเชิงวิชาการของ Kanter (1989) ที่ได้เสนอไว้ก่อนหน้านี้ ซึ่งถือว่าเป็นงานเขียนเกี่ยวกับนวัตกรรมในมุมมองทางด้านนักจิตวิทยาเป็นครั้งแรก โดยได้อธิบายคำว่า นวัตกรรมในการทำงาน (Innovation at Work) เป็นความตั้งใจในการสร้าง การนำเสนอ และการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ โดย Scott & Bruce ได้ให้เพิ่มเติมความหมาย ไว้ว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (Innovative Behavior) หมายถึง พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเริ่มจากการได้รับรู้ถึงปัญหา และการสร้างความคิดใหม่ หรือแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยพฤติกรรมนวัตกรรมจะประกอบด้วย การตระหนักถึงปัญหาและการหาทางออก การแสวงหาการสนับสนุนความคิด จากนั้นก็เป็นการหาผู้สนับสนุนแนวความคิดนั้น ๆ และขั้นตอนสุดท้ายเป็นการผลิตต้นแบบหรือโมเดลสำหรับแนวความคิดนั้น ดังนั้นนวัตกรรมจึงเป็นพฤติกรรมของลักษณะที่ซึ่งไม่สัมพันธ์กัน มากกว่าขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน ต่อมา Janssen (2000) ได้ประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีจาก Scott & Bruce (1994) เพื่อใช้วัดองค์ประกอบของการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสร้างความคิด คือ การสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ในทุกขอบเขต ซึ่งสิ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่ ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ทำให้มีการแสวงหาวิธีในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อที่จะพยายามหาแนวทางการแก้ไขปัญหาจนทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ 2) การสนับสนุนความคิด คือการที่บุคคลนั้นต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านสังคม เพื่อหาผู้สนับสนุน และผู้อนุมัติ ให้กับแนวคิดใหม่ ๆ ของตนเองที่ได้สร้างขึ้นมาให้เป็นที่ยอมรับ และกระตุ้นให้แนวคิดใหม่นั้นออกมาเป็นรูปธรรม 3) การทำความคิดและนวัตกรรมให้เป็นจริง คือการเติมเต็มความคิดนั้น ๆ ด้วยการผลิตต้นแบบ หรือ โมเดล ให้เป็นรูปร่างสำหรับชิ้นงานนวัตกรรม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ โดยมีการประเมินนวัตกรรมทางความคิดก่อนนำไปใช้ในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสภาพแวดล้อมในการทำงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ในองค์การ ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคลากร โดยบรรยากาศขององค์การสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลภายนอก จากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่มีการเชื่อมโยงของแต่ละลักษณะ ที่เห็นได้ขององค์การเช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และรูปแบบของหัวหน้างานกับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ (ศิริเพ็ญ คงพิทยาพันธุ์, 2548) โดยมีสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้คนที่ทำงานทั้งสิ่งที่มองเห็นได้และสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้และ

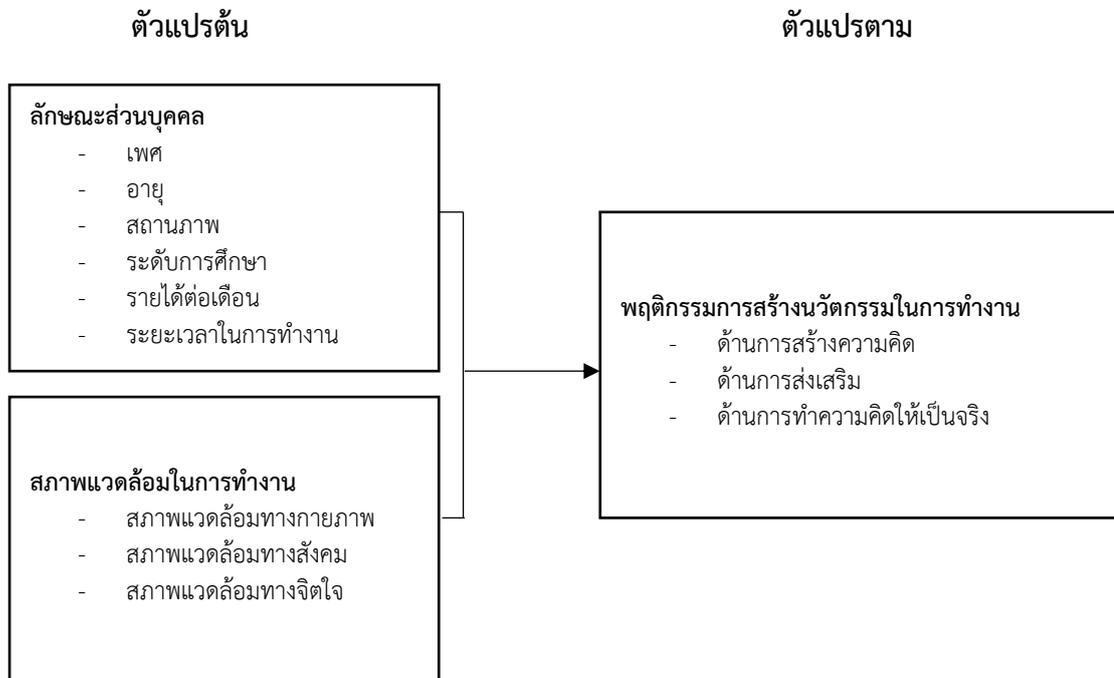


มีผลกระทบต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งส่งเสริม ช่วยเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของ (คิวิพร โปรยานนท์, 2554) โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ที่มีแสงสว่างเพียงพอ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปราศจากกลิ่น และเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ มีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธ์ภาพจากภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ที่บุคลากรมีต่อกัน โดยมีอัธยาศัยที่แสดงออกทั้งกาย วาจา และใจ เพื่อให้ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันในองค์กรมีความสุข ต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้เกิดการตอบสนอง การให้ข้อมูลย้อนกลับ ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย ได้รับการยอมรับจากสังคม และยังได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการทำงาน ด้านวิชาการ หรือกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงอยู่ในสังคมมนุษย์ การดำรงอยู่ในสังคมต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน 3) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ยิ่งได้ทำงานอย่างมีอิสระมาก ก็จะทำให้ได้รับข้อมูลตอบกลับที่ท้าทายให้คิดและทำให้เกิดการขวนขวายเพิ่มทักษะในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความเคารพต่อกันและเชื่อใจซึ่งกันและกัน การมีบรรยากาศเป็นประชาธิปไตยใช้เหตุผลในการดำเนินงาน บรรยากาศแบบนี้มีความเชื่อว่า ทำให้บุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทั้งในความคิด จึงเป็นบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันสร้างผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาของ รัตนาภรณ์ ผิวนวล และดารณี พิมพ์ช่างทอง (2563) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงวิศวกรรมโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพประกอบด้วย แสง เสียง สัดส่วนของพื้นที่ในการทำงานที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นเป็นเพราะการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ตอบสนองที่ตรงกับความต้องการ ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน เนื่องจากวิศวกรโยธาต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีมากขึ้น และ Abdul & Raheela (2015) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของสถาบันการศึกษาภาคธนาคารและการสื่อสารโทรคมนาคมอุตสาหกรรมที่ดำเนินงานในเมือง Quetta ประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทำให้

พนักงานแสดงให้เห็นถึงความสามารถของพวกเขาและบรรลุศักยภาพอย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ธุรกิจจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

จากวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก่อนหน้านี้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบได้ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

ระเบียบวิธีในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอศรีสังข์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำนวน 40 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครู 363 คน (ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565) การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamané (1973: 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95



ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 191 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาเพื่อต้องการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 22 ข้อ โดยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม มาจาก คิวพร โปทยานนท์ (2554) (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม จำนวน 9 ข้อ โดยได้พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม มาจาก Janssen (2000)

นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งทั้ง 3 ท่านมีความเชี่ยวชาญในด้านวิจัยการจัดการ และด้านบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ เพื่อทำการตรวจสอบและพิจารณาถึงความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว จึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC) เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามจะทำการพิจารณาจากค่า IOC ซึ่งถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ผู้ศึกษาจึงจะนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นต่อไป โดยทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ใช้ในการศึกษานี้มีค่าเท่ากับ 0.944 และได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นทางสถิติ (Probability Sampling) โดยนำรายชื่อสถานศึกษาในเขตอำเภอสวี มาทำการสุ่มโดยเลือกวิธีการจับฉลาก ได้จำนวน 14 โรงเรียน จำนวน 191 ชุด เมื่อเก็บข้อมูลแบบสอบถามและตรวจทานความถูกต้องเรียบร้อยแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบอิสระ (Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้วยวิธีการนำเข้าตัวแปรแบบ Enter



ผลการวิจัย

จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายและเพศ LGBTQ+ (เพศทางเลือก) โดยที่เพศหญิงมีจำนวน 122 คน (63.87%) ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31 ปี-40 ปี จำนวน 73 คน (38.22%) รองมาอายุระหว่าง 41 ปี-50 ปี จำนวน 61 คน (31.94%) มีสถานภาพส่วนมากมีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 115 คน (60.21%) รองลงมาไม่มีสถานภาพโสด จำนวน 65 คน (34.03%) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากกว่าการศึกษาระดับปริญญาโท โดยที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีจำนวน 135 คน (70.68%) มีรายได้ต่อเดือนส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 55 คน (28.79%) รองลงมารายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 54 คน (28.27%) มีระยะเวลาในการทำงานส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 85 คน (44.50%) รองลงมาระยะเวลาในการทำงาน 3 ปี-6 ปี จำนวน 43 คน (22.51%)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D	แปลผล	อันดับ
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.37	.396	มากที่สุด	1
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	4.28	.449	มากที่สุด	2
ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	4.20	.376	มาก	3
รวม	4.29	.352	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยของระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ในภาพรวม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .352

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงาน	\bar{x}	S.D	แปลผล	อันดับ
ด้านการสร้างความคิด	4.32	.514	มากที่สุด	1
ด้านการส่งเสริมความคิด	4.09	.534	มาก	3
ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริง	4.15	.516	มาก	2
รวม	4.19	.441	มาก	

จากตารางที่ 2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยของระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ในภาพรวม พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .441

ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่ต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่ต่างกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

ลักษณะส่วนบุคคล	ด้านการสร้าง ความคิด	Sig.		
		ด้านการ ส่งเสริม ความคิด	ด้านการทำ ให้ความคิด เป็นจริง	ภาพรวม
เพศ	0.457	0.230	0.607	0.317
อายุ	0.758	0.415	0.398	0.638
สถานภาพ	0.841	0.953	0.078	0.783
ระดับการศึกษา	0.009*	0.033*	0.418	0.029*
รายได้ต่อเดือน	0.197	0.296	0.040*	0.138
ระยะเวลาในการทำงาน	0.525	0.276	0.280	0.459

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (ภาพรวม) ของข้าราชการครูประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (ภาพรวม) ของข้าราชการครูประถมศึกษาแตกต่างกัน

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำสถิติมา ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter



ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.552	0.309		1.785	0.076*
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.397	0.082	0.356	4.837	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	0.151	0.083	0.154	1.833	0.068*
ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	0.299	0.088	0.255	3.404	0.001*

R = 0.660; R² = 0.435; Adjusted R² = 0.426; SE_{Est} = 0.334; F = 48.087; Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี enter ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกตัวที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ในภาพรวมปัจจัยทั้ง 3 ตัว เมื่อวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีอำนาจในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ร้อยละ 43.5 (R² = 0.435) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 56.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.334 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.660 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ 0.552 และค่าของตัวแปรนี้ สามารถคาดคะเนระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน = 0.552 + 0.397 (ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ) + 0.151 (สภาพแวดล้อมทางสังคม) + 0.299 (สภาพแวดล้อมทางจิตใจ)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา สามารถนำสรุปและอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา พบว่าข้าราชการครูประถมศึกษามีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการครูประถมศึกษาซึ่งมีความสำคัญในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ ของปูนซีเมนต์ไทยและทรูคอร์ปอเรชั่น เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพราะเป็นสถานที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความสะอาดและปราศจากกลิ่นรบกวน มีการจัดสรรพื้นที่ อุปกรณ์สำนักงาน ให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก เป็นต้น ส่วนสภาพแวดล้อมทางสังคม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความพึงพอใจและมีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกันกับคนในองค์กร รู้สึกปลอดภัย ที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน เป็นต้น นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจของบุคลากร มีการชวนขยายศึกษาเพิ่มเติมทักษะ เพื่อการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานอยู่เสมอ มีอิสระในการทำงาน ภายในหน่วยงานของท่านที่ปฏิบัติงานอยู่ ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาคิดหรือใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้ เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความไว้วางใจกันและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา พบว่าข้าราชการครูประถมศึกษามีพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างความคิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริง และด้านการส่งเสริมความคิด ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างความคิดอยู่ในระดับสูงมาก ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงและด้านการส่งเสริมความคิดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบันมีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวริน เลขาจิตร (2558) ที่กล่าวถึงครูผู้สอนจำเป็นต้องถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็ก ยิ่งเป็นเด็กในระดับชั้นประถมศึกษา ครูจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อคิดหาวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ไม่น่าเบื่อ สามารถดึงความสนใจของเด็กได้ และจำเป็นต้องมีความรู้ที่หลากหลายเนื่องจากในการตอบแบบสอบถามพบว่าครูในระดับชั้นประถมศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนในหลายกลุ่มสาระวิชาไม่ใช่เพียงแต่วิชาที่ตนเองถนัดเท่านั้น นอกจากนี้การพัฒนาตนเองให้เป็นคนคิดนอกกรอบ คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ อยู่เสมอ กล้าแสดงความคิดเห็น ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับ

ครูยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับ Kleysen and Street (2001, อ้างถึงใน แก้วตา ศรดิศักดิ์, 2560) พฤติกรรมการสร้างสรรค์ของนวัตกรรม หมายถึง เป็นการแสดงออกส่วนบุคคลของการที่จะมีความคิดในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ การแสวงหาโอกาส การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง การแสดงออกถึงคุณค่าในความคิดและการนำไปปรับใช้ นำมาเพื่อใช้ในการทำงาน

การเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคลากรที่ประกอบด้วยด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยบุคลากรด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า เพศเป็นเพียงตัวบ่งชี้ถึงคุณลักษณะของบุคคลเท่านั้น ซึ่งการที่ข้าราชการครูประถมศึกษาแต่ละคนไม่ว่าเพศชาย เพศหญิง และเพศ LGBTQ+ มีอายุ มีสถานภาพและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไรนั้น ต่างตั้งใจที่จะสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ข้าราชการครูประถมศึกษาที่มี เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยบุคลากรด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าข้าราชการครูประถมศึกษาแต่ละระดับการศึกษา จะมีความสามารถ อำนาจในการตัดสินใจ มีทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญในแต่ละงานที่ตนเองได้รับผิดชอบที่ต่างกันซึ่งจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาฎวดี จำปาดี (2554) การศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ดังนั้นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงซึ่งเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้หลากหลายจึงสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมการสร้างสรรค์ได้มากกว่า โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับการแสดงผลของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 42.6 (Adjusted R² = .426) โดยสามารถอธิบายได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นการรับรู้ถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ที่มีแสงสว่างเพียงพอ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด



ปราศจากกลิ่นและเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ มีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ เป็นการรับรู้ถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ยิ่งได้ทำงานอย่างมีอิสระมาก ก็จะทำให้ได้รับข้อมูลตอบกลับที่ท้าทายให้คิดและทำให้เกิดการชวนช่วยเพิ่มทักษะในการทำงาน มีความเคารพต่อกันและเชื่อใจซึ่งกันและกัน การมีบรรยากาศเป็นประชาธิปไตยใช้เหตุผลในการดำเนินงาน บรรยากาศแบบนี้มีความเชื่อว่า ทำให้บุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทั้งในความคิด จึงเป็นบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันสร้างผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ Schultz (1998, อ้างถึงใน ชนิดดา ยังสี, 2549) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อกันและมีส่วนสำคัญในการออกแบบสถานที่ทำงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้ทำงาน นอกจากมีการปรับปรุงเรื่องของอุณหภูมิภายในห้อง แสงสว่างที่เพียงพอเหมาะกับการทำงาน การออกแบบหรือการจัดวางแผนผังในสำนักงานยังมีส่วนสำคัญที่ช่วยในการไหลเวียนของงาน ระบบการสื่อสาร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ทำงานในองค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐกานต์ จิตติจำเริญพร (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของ บริษัท โตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่าสภาพแวดล้อมทางจิตใจเกี่ยวกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาคิดหรือใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้เท่ากับ 0.037 สภาพแวดล้อมทางกายภาพเกี่ยวกับการสถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอเท่ากับ 0.042 และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกันเท่ากับ 0.098 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของ บริษัท โตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงาน รวมถึงสื่อการเรียนการสอน และสามารถนำไปสู่การออกแบบและผลิตนวัตกรรมในการทำงานด้านอื่น ๆ ต่อไปได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องกำหนดนโยบาย ปรับปรุง และวางแผนสำหรับการพัฒนานวัตกรรมในการทำงานที่ชัดเจนในอนาคต เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับและตัดสินใจที่จะเป็นผู้สร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีการศึกษาต่อให้ระดับ

การศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้มีการส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนความคิด การส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากร การเปิดเวทีแสดงความสามารถ เพื่อกระตุ้นและผลักดันให้ บุคลากรเกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ดังนั้นการ ส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 2 ด้านอย่างชัดเจนมากขึ้นย่อมเป็นการส่งเสริม การเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งทางองค์การควรดำเนินการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยมีการจัดหาอุปกรณ์ สำนักงานภายในองค์การที่ทันสมัยให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน รวมถึงมีการสื่อสารจาก ผู้นำอยู่เสมอมาเสมอถึงความสำคัญต่อการใช้เครื่องมือ การสื่อสารในการติดต่อสื่อสารให้มีความเสถียรภาพ และเพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในขณะที่ทำงาน รวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อการสร้างพฤติกรรมสร้าง นวัตกรรมในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมสามัญศึกษา. (2532). *การจัดการบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ศุภสภาลาดพร้าว.
- แก้วตา สรอดิศักดิ์. (2560). *ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ศิลปากร, นครปฐม.
- ชนิดดา ยังสี. (2549). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจลาออก ของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ธนกฤต แซ่ไคว้. (2557). *ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อ รองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- นาฎวดี จำปาดี. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัย ส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการ คำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง*. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การ ธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไทฮัทส เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 651-669.



- รัตน์ภรณ์ ผิวฉวน และดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2563). สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเชิงวิศวกรรมโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(1), 66-73.
- ศิริน เลขาจิตร. (2558). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครูโดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระและการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริเพ็ญ คงพิทยาพันธุ์. (2548). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียน เอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์งานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อไต้หวัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมชาติ.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 12. (2563). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- Abdul Raziq, Raheela Maulabakhsh. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Journal of RESEVIER Research*, 23, 717-725.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort - reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 73, 287-302.
- Kanter, R.M. (1989). The New Managerial Work. *Harvard Business Review*, 66, 85-92.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovation behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 581-582.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York, USA: Harper and Row.