

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

เกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

เกียรติศักดิ์ สุภรัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

Effect of Work Environment on Innovation Behavior in Teaching
Duties of Teachers in Government Elementary Schools

ชื่อ - นามสกุล

นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.

ปีการศึกษา

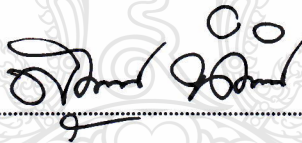
2565

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์เชาว์ โรจนแสง, Ed.D.)



กรรมการ

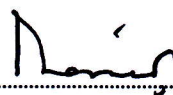
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรมงคล นิมจิตต์, ปร.ด.)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา
ชื่อ – นามสกุล	นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อผล
การเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา และ 3) เพื่อศึกษา
อิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของ
ข้าราชการครูประถมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือ ข้าราชการครูประถมศึกษา ในเขตอำเภอศรี จังหวัดชุมพร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำนวน 191 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าทีแบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว และสมการถดถอย
พหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และพฤติกรรม
การสร้างนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา
ที่ต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ข้าราชการครู
ประถมศึกษา

Independent Study Title	Effect of Work Environment on Innovation Behavior in Teaching Duties of Teachers in Government Elementary Schools
Name - Surname	Mr. Kaattisak Suparat
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Khahan Na-Nan, Ph.D.
Academic Year	2022

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to study personal characteristics, 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.

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

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ โดยได้รับความกรุณาและความทุ่มเทจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้ให้ความรู้ คำปรึกษา ข้อชี้แนะ และแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขความถูกต้อง จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เชาว์ โรจนแสง ประธานกรรมการสอบและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์ กรรมการสอบ ที่กรุณาให้ความรู้และคำแนะนำเพิ่มเติมในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัยเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือการวิจัย และสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ และคุณอัชชา พันธุ์ทองหล่อ ผู้จัดการแผนกขนส่งและบริการ บริษัท ทีเอ็มที สตีล จำกัด (มหาชน) ขอขอบพระคุณข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 อำเภอ สวี ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบพระคุณอาจารย์และบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำและให้การสนับสนุนการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

การวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการศึกษาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นประโยชน์สำหรับองค์กร หากมีข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ขอน้อมรับไว้และจะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

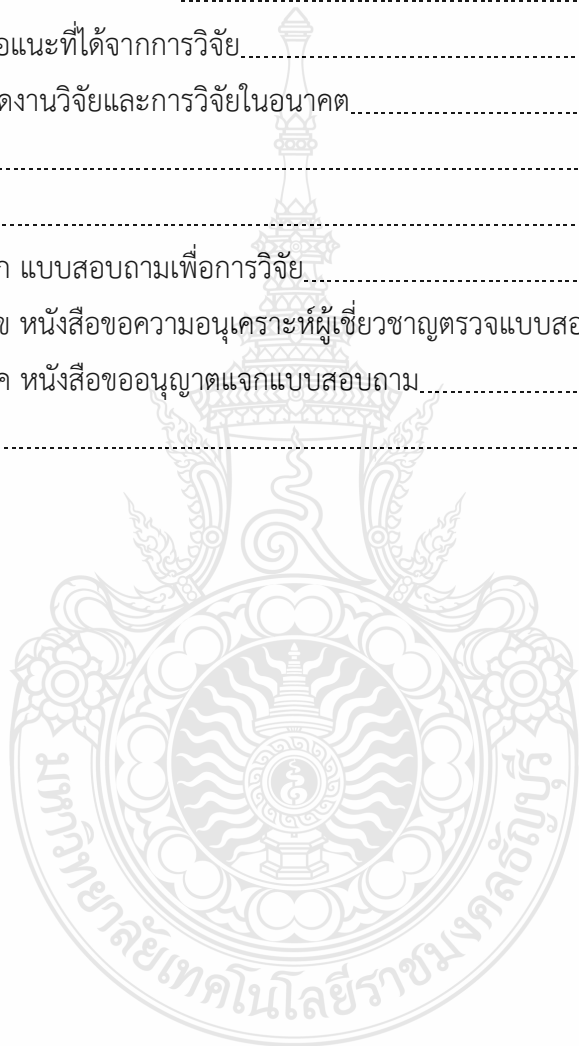
เกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ที่มาและความสำคัญของการวิจัย.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย.....	16
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	16
1.7 คำจำกัดความในการวิจัย.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน.....	19
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	27
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม.....	37
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	40
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	51
3.4 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล.....	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	53
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	89
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	92
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	95
5.4 ข้อจำกัดงานวิจัยและการวิจัยในอนาคต.....	96
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	110
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม.....	114
ประวัติผู้เขียน.....	129



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงมาตรฐานวัดหรือแบบสอบถามพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม.....	26
ตารางที่ 2.2 ตารางแสดงมาตรฐานวัดหรือแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	36
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	43
ตารางที่ 3.2 แสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการหาค่าความ สอดคล้องภายในของแบบสอบถาม.....	49
ตารางที่ 3.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (รายด้าน).....	51
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	54
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	55
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	55
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	56
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา.....	57
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ ครูประถมศึกษารายข้อ.....	58
ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของ ข้าราชการครูประถมศึกษารายข้อ.....	64
ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามเพศ.....	67
ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามอายุ.....	69
ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพ.....	70
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

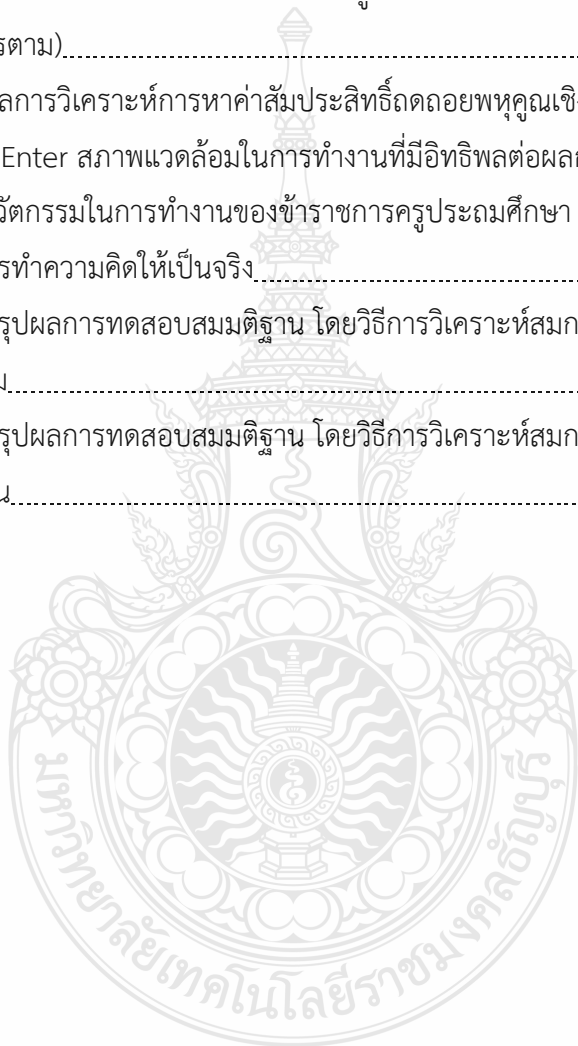
หน้า

ตารางที่ 4.14	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	74
ตารางที่ 4.15	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	75
ตารางที่ 4.16	แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา (ตัวแปรตาม).....	78
ตารางที่ 4.17	แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา.....	78
ตารางที่ 4.18	แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิด (ตัวแปรตาม).....	80
ตารางที่ 4.19	แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิด.....	80
ตารางที่ 4.20	แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิด (ตัวแปรตาม).....	82
ตารางที่ 4.21	แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิด.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.22	แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความเข้าใจเป็นจริง (ตัวแปรตาม).....	84
ตารางที่ 4.23	แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้าย โดยวิธี Enter สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความเข้าใจเป็นจริง.....	85
ตารางที่ 4.24	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) โดยรวม.....	87
ตารางที่ 4.25	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) รายด้าน.....	87



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580).....	12
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญา.....	22

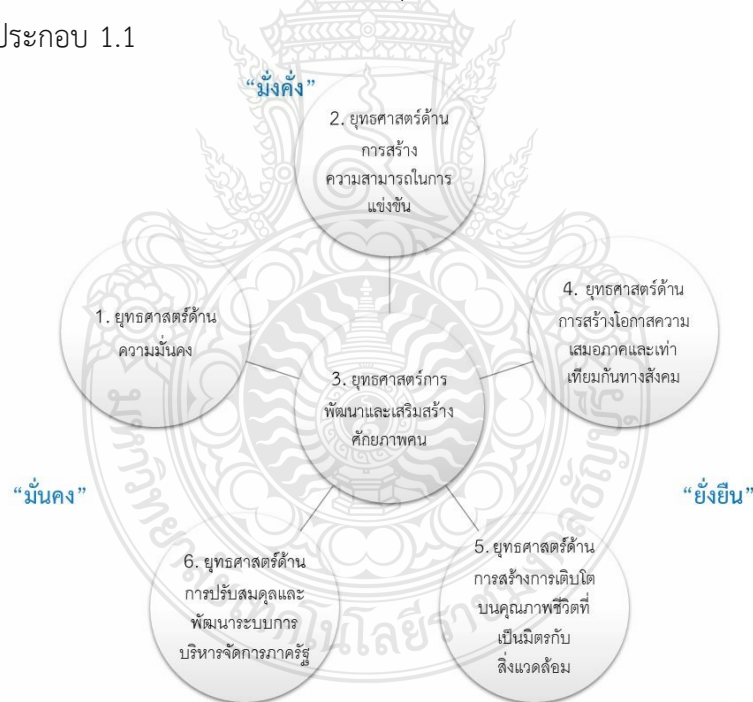


บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของการวิจัย

ประเทศไทยเข้าสู่แผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศเพื่อนำไปสู่นโยบายการพัฒนาและการปฏิรูปประเทศที่สำคัญ นำไปสู่การพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของหน่วยงานของรัฐมีการผลิตและพัฒนากำลังบุคลากร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานศึกษาธิการภาค 12, 2563) แสดงได้ดังภาพประกอบ 1.1



ภาพที่ 1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ (2561)

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ และมีความรู้ความสามารถ

ที่จะเป็นฐานในการพัฒนาประเทศ เด็กวัยเรียนมีนิสัยรักการอ่าน มีทักษะการเรียนรู้เชิงคิดสร้างสรรค์ต่อยอดไปสู่การสร้างนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างออกไปเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานตั้งแต่ความสามารถในการแสวงหาโอกาสประยุกต์แนวทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ (สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ, 2555) ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพที่มีในตัวตนของแต่ละบุคคล มีองค์ความรู้ที่สำคัญ และทักษะการเรียนรู้ในปัจจุบัน

การที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญ เพราะนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ครูสร้างขึ้น จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจในเรื่องที่ครูสอนได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษา เพราะความรู้ในระดับชั้นประถมศึกษาถือเป็นรากฐานความรู้ที่สำคัญ ที่จะต่อยอดไปสู่ระดับชั้นที่สูงขึ้น โดยเรียนรู้ผ่านนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ครูสร้างขึ้นเพื่อพัฒนาและส่งเสริมนักเรียน อีกทั้งยังเป็นต้นแบบทางความคิดให้ผู้เรียนสามารถสร้างนวัตกรรม

โดยในปัจจุบันด้านพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการสร้างบุคลากร ซึ่งพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมเกิดจากทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรที่จะนำมาซึ่งความคิดใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร เป็นการแสดงออกทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อนวัตกรรมในการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ ความสนใจในสิ่งใหม่ การติดตามข่าวสารเรื่องใหม่ การศึกษาเรียนรู้หาสิ่งใหม่ การยอมรับสิ่งใหม่ ความยินดีที่จะนำไปทดลองใช้กับสิ่งใหม่ การแนะนำต่อกันในการใช้สิ่งใหม่ และความพร้อมที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งใหม่ (ธนกฤต แซ่ไคว้, 2557) ซึ่งพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมที่ดี ควรมีลักษณะ 4 ประการ คือ 1) นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ขององค์กรนั้นหรือบริบทนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่มีใครทำ 2) พฤติกรรมอาจจะเป็นการมีส่วนร่วมแค่บางขั้นตอนของการสร้างนวัตกรรม หรือมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุนนวัตกรรม ไม่จำเป็นต้องเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่ทั้งกระบวนการ 3) การวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมควรระบุหรือวัดในเชิงพฤติกรรมมากกว่าเจตคติของสมาชิกในองค์กร และ 4) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมไม่ควรขึ้นอยู่กับความสำเร็จของนวัตกรรมที่สมาชิกในองค์กรสร้างขึ้นมา เพราะในการสร้างนวัตกรรมหลาย ๆ ครั้งอาจจะไม่ประสบความสำเร็จ แต่ก็อาจทำให้เป็นสาเหตุหรือแนวทางในการสร้างนวัตกรรมในงานอื่น ๆ (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ญ วิเชียร, 2561) จากการศึกษาพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างนวัตกรรม ทำให้ระบบการศึกษาในปัจจุบันกลับด้อยการพัฒนา นวัตกรรม ด้วยการจัดการเรียนการสอนแบบท่องจำ เน้นการอ่าน เขียน และคิดคำนวณ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่ครูได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน

สภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เช่น อาคาร สถานที่ และบริเวณที่สะอาด เห็นได้ว่าการที่โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศให้การจัดการเรียนการสอนของ

ครูเป็นไปด้วยความสุข สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยให้นักเรียนเข้าถึง และเข้าใจในเรื่องที่ครูสอน เมื่อนักเรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรมที่สร้างอย่างสนุกและมีความสุขจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น และสนใจที่จะเรียนต่อไป นอกจากนี้ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนจะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของครูในโรงเรียน เป็นพฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว แล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคลเป็นลักษณะหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ทำให้ในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีนั้น จะทำให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกภูมิใจ พอใจ ประทับใจ สบายใจ มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน (กรมสามัญศึกษา, 2532) การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในเชิงสัมพันธภาพจากภายในองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติ 3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด (ศิวัชร โปทยานนท์, 2552)

ด้วยภาระงานอื่น ๆ ที่ครูได้รับนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนนักเรียนในชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น จำนวนอาคาร สภาพห้องเรียน ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนงบประมาณที่ได้รับมีน้อย จึงไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเท่าที่ควร หรือการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนไม่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาในข้างต้นนี้ ส่งผลให้การสร้างนวัตกรรมของครูมีจำนวนน้อยลง หรือคุณภาพของนวัตกรรมไม่ได้ตามเป้าหมาย และใช้เวลาในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น

จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้ข้าราชการครูได้เข้าใจและให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการทำงานต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตทางด้านเนื้อหา: ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

1.4.1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านบุคลากร แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่
 - (1) ด้านเพศ
 - (2) ด้านอายุ
 - (3) ด้านสถานภาพ
 - (4) ด้านการศึกษา
 - (5) ด้านรายได้ต่อเดือน
 - (6) ด้านระยะเวลาในการทำงาน
- 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่
 - (1) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - (2) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม
 - (3) ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ

1.4.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

- 1) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่
 - (1) ด้านการสร้างความคิด
 - (2) ด้านการส่งเสริมความคิด
 - (3) ด้านการทำความคิดให้เป็นจริง

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรข้าราชการครูประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในอำเภอสวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 40 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครูทั้งหมด 363 คน (ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565)

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2565 จนถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565

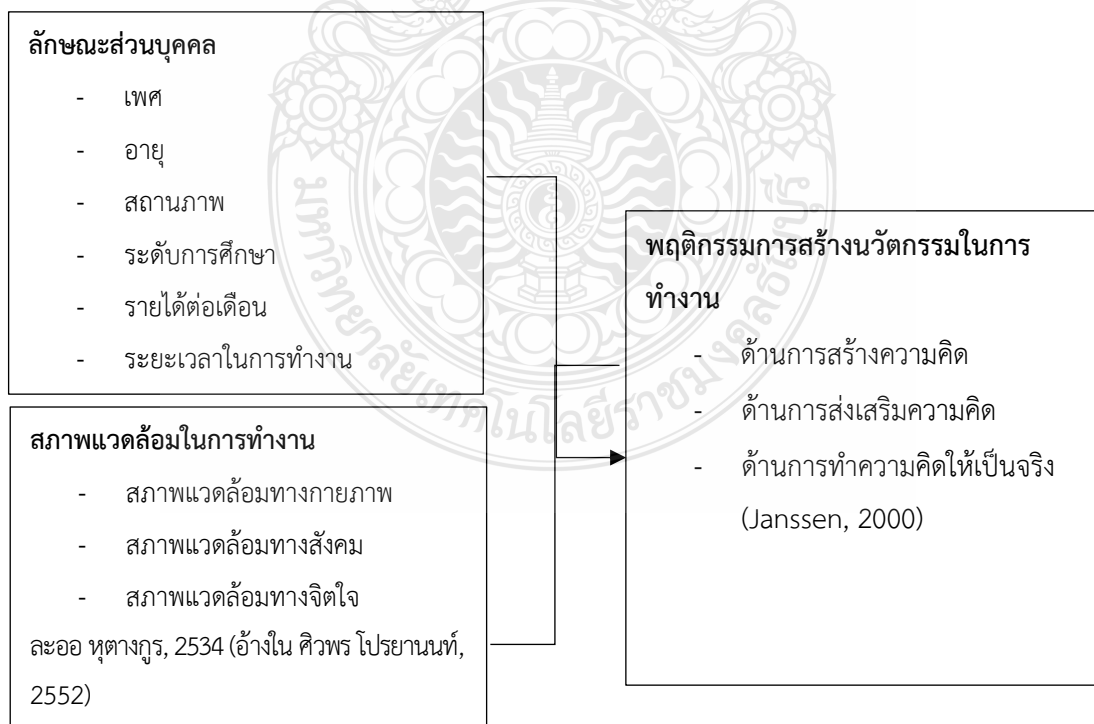
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1.5.1 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการครูประถมศึกษา

1.5.2 ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดถึงลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการครูประถมศึกษา

1.5.3 ใช้เป็นข้อมูลในการระบุถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ในกลุ่มข้าราชการครูประถมศึกษา

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 คำจำกัดความในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจนิยามความหมายของคำเฉพาะที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ต่าง ๆ ดังนี้

1.7.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กรหรือที่อยู่รอบ ๆ ตัวของพนักงานที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยสภาพแวดล้อมอาจมีความกระตุ้นต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ที่มีแสงสว่างเพียงพอ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปราศจากกลิ่นและเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ มีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร

2) สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธ์จากภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ที่บุคลากรมีต่อกัน โดยมีอัธยาศัยที่แสดงออกทั้งกาย วาจา และใจ เพื่อให้ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันในองค์กรมีความสุข ต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้เกิดการตอบสนอง การให้ข้อมูลย้อนกลับ ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย ได้รับการยอมรับจากสังคม และยังได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการ หรือกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงอยู่ในสังคมมนุษย์ การดำรงอยู่ในสังคมต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ยิ่งได้ทำงานอย่างมีอิสระมาก ก็จะทำให้ได้รับข้อมูลตอบกลับที่ท้าทายให้คิดและทำให้เกิดการขวนขวายเพิ่มทักษะในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความเคารพต่อกันและเชื่อใจซึ่งกันและกัน การมีบรรยากาศเป็นประชาธิปไตยใช้เหตุผลในการดำเนินงาน บรรยากาศแบบนี้มีความเชื่อว่า ทำให้บุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทั้งในความคิด จึงเป็นบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันสร้างผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

1.7.2 พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิดแนะนำและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ นำไปใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิด Janssen 2000 ได้แก่

1) การสร้างความคิด หมายถึง สร้างแนวคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ในทุกขอบเขต ซึ่งสิ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่ ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ทำ

ให้มีการแสวงหาวิธีในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อที่จะพยายามหาแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ

2) การสนับสนุนความคิด หมายถึง การที่บุคคลนั้นต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านสังคม เพื่อหาผู้สนับสนุน และผู้อนุมัติ ให้กับแนวคิดใหม่ ๆ ของตนเองที่ได้สร้างขึ้นมาให้เป็นที่ประจักษ์ และกระตุ้นให้แนวคิดใหม่นั้นออกมาเป็นรูปธรรม

3) การทำความคิดและนวัตกรรมให้เป็นจริง หมายถึง การเติมเต็มความคิดนั้น ๆ ด้วยการผลิตตัวต้นแบบ หรือ โมเดล ให้เป็นรูปร่างสำหรับชิ้นงานนวัตกรรม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ โดยมีการประเมินนวัตกรรมทางความคิดก่อนนำไปใช้ในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ

1.7.3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบดูแลโรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา รวมถึงโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ไม่รวมถึงโรงเรียนเอกชน มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 119 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นอำเภอสวี 40 โรงเรียน อำเภอทุ่งตะโก 15 โรงเรียน อำเภอหลังสวน 34 โรงเรียน อำเภอพะโต๊ะ 14 โรงเรียน และอำเภอละแม 16 โรงเรียน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ผู้วิจัยให้ความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎี จากบทความต่าง ๆ หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยความหมายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมการทำงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมการทำงาน ปัจจัยของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน องค์ประกอบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมการทำงาน ดังนี้

2.1.1 ความหมายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ความหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม (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 และขั้นตอน

สุดท้ายเป็นการผลิตต้นแบบหรือโมเดลสำหรับแนวทางการคิดนั้น ดังนั้นนวัตกรรมจึงเป็นพฤติกรรมของลักษณะที่ซึ่งไม่สัมพันธ์กัน มากกว่าขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน (โชติกา จันทรอยู่, 2562)

ตรีทิพ บุญแย้ม (2554) พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน หมายถึง เป็นการแสดงออกกระบวนการคิดและผลักดันความคิดที่แปลกใหม่ โดยนำความคิดมาเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555) พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง เป็นการแสดงออกกระบวนการในด้านการทำงานใหม่ ๆ การปรับปรุงกับการทำงานที่มีอยู่เดิมให้เกิดความแตกต่างออกไป เพื่อให้ส่งผลต่อการทำงานให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน ทำให้เกิดการแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงานที่สามารถนำมาประยุกต์ ในการทำงานเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จ

ธนกฤต แซ่ไคว้ (2557) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อนวัตกรรมในการทำงานในองค์การ เพื่อให้ในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความเอาใจใส่ของพนักงานในเรื่องของความสนใจ การติดตามข่าวสาร และการเรียนรู้หาสิ่งใหม่ การนำความคิดใหม่ไปปรับใช้ในการทำงาน และมีการแนะนำสิ่งใหม่ให้แก่ผู้อื่น โดยจะต้องมีความพร้อมที่จะปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งใหม่ด้วย

ประเวช ชุ่มเกสรกุลกิจ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร (2561) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในการสร้าง การสนับสนุน และการประยุกต์ใช้แนวทางด้านความคิด หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ในงาน กลุ่มงาน หรือ องค์การ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้มีแนวโน้มที่จะใช้แก้ไขปัญหาขององค์การได้ และพฤติกรรมในการสร้างนวัตกรรมที่ดีนั้น ควรจะมี 4 ประการ ดังนี้

1. นวัตกรรมเป็นสิ่งใหม่ขององค์การนั้นหรือบริบทนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่มีการทำ
2. พฤติกรรม อาจมีส่วนร่วมในปริมาณที่น้อยต่อขั้นตอนในการสร้างนวัตกรรม หรือมีพฤติกรรมที่ได้ทำการสนับสนุนนวัตกรรม ไม่จำเป็นต้องเป็นการสร้างนวัตกรรมขึ้นมาใหม่
3. พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการวัดค่าควรระบุถึงหรือวัดในแนวทางเชิงใช้พฤติกรรมให้มากกว่าเจตคติแก่สมาชิกในองค์การ
4. พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมนั้นไม่ควรขึ้นอยู่กับประสบความสำเร็จของนวัตกรรมที่สมาชิกในองค์การสร้างขึ้น เพราะในการสร้างนวัตกรรมหลาย ๆ ครั้งอาจจะไม่ประสบความสำเร็จ แต่ก็อาจทำให้เป็นสาเหตุหรือแนวทางในการสร้างของนวัตกรรมในงานอื่น ๆ

Janssen (อ้างถึงใน โชติกา จันทรอยู่, 2562) ได้ให้คำจำกัดความหมายโดยอ้างอิงจากงานของ West & Farr (1989) โดยใช้คำว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior) หมายถึง ความตั้งใจในการประดิษฐ์ การนำเสนอ และการนำไปปรับใช้ของความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ กับกลุ่มงาน (Group) งาน (Work Role) หรือองค์การ (Organization) เป็นประโยชน์ในการ

ทำงาน ต่อกลุ่มงาน และองค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องที่ใกล้เคียงกันกับงานวิจัยของ Yuan & Woodman (2010) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมนั้น คือความตั้งใจในการนำเสนอ หรือการนำไปปรับใช้ของ ความคิดใหม่ ๆ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ กับกลุ่มงาน งาน หรือองค์การ ซึ่งมีความ พฤติกรรมเหล่านั้น เช่น การสืบค้นหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเสนอวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของงานการนำไปปรับใช้กับวิธีการทำงานใหม่ ๆ และการสืบค้นหาทรัพยากรที่จะนำไปใช้ได้กับความคิด ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความยุ่งยากซับซ้อนโดยประกอบด้วย การสร้าง การนำเสนอสิ่งใหม่ และทำให้ ความคิดใหม่ ๆ นั้นจะเป็นจริงโดยการนำไปใช้

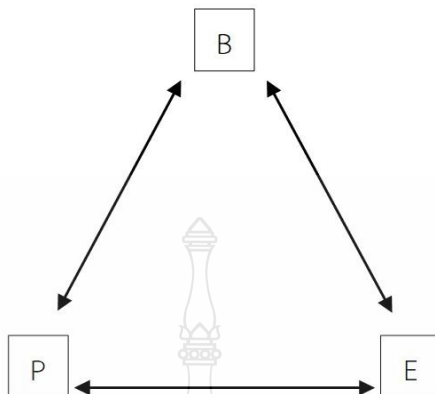
Kleysen and Street (อ้างถึงใน แก้วตา ศรอดีศักดิ์, 2560) พฤติกรรมการสร้างสรรคของ นวัตกรรม (Innovative Behavior) หมายถึง เป็นการแสดงออกส่วนบุคคลของการที่จะมีความคิดใน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ การแสวงหาโอกาส การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง การ แสดงออกถึงคุณค่าในความคิดและการนำไปปรับใช้ นำมาเพื่อใช้ในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานข้างต้นสามารถสรุปได้ ว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมการทำงาน คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทั้งแนวคิด กระบวนการ บริการ ผลิตภัณฑ์ รวมทั้งวิธีการใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา ผนวกกับความคิดริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำมาปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างออกไป และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ ที่สร้างขึ้น มีการแนะนำส่งเสริมให้ผู้อื่นเห็นขอบความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์ และแสดงออก ของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของตัวบุคคลนั้น รวมทั้งทำให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560) การเรียนรู้ทฤษฎีทางปัญญาเชิงสังคม หมายถึง ทฤษฎีหนึ่งที่มี นักวิจัยหลาย ๆ คนได้นิยมนำมาเสนอพฤติกรรมทางเชิงนวัตกรรม ซึ่งทฤษฎีนี้ได้พัฒนามาจากการเรียนรู้ ทางด้านสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura (1977) ที่เสนอไว้ว่าส่วนใหญ่มนุษย์จะมีการ เรียนรู้และเกิดจากการสังเกต หรือพฤติกรรมในการลอกเลียนแบบ จากการทำบุคคลนั้นมีผลกระทบกับ (Interact) กับสิ่งที่อยู่รอบตัว ได้กล่าวไว้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์จะทำให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับ สิ่งแวดล้อมรอบตัวและต่อมา แบบดูราได้เปลี่ยนชื่อเป็น ทฤษฎีการเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทางสังคม (Social Cognitive Learning Theory) เนื่องด้วยสาเหตุที่สำคัญในการการสังเกต คือ การ เรียนรู้ของผู้เรียนจะต้องเลือกการสังเกต และมีการเปลี่ยนแปลงถึงรหัส (Encoding) รวมถึงจะต้องมีการ ปฏิบัติตามพฤติกรรมของตนเองให้ได้ ซึ่งอธิบายแนวคิดการเรียนรู้ทางด้านปัญญาสังคมได้ว่า พฤติกรรม ของบุคคลส่วนใหญ่เกิดจากการที่ได้เรียนรู้ ส่วนหนึ่งมาจากประสบการณ์ โดยตรงของตัวเอง และอีกส่วนหนึ่ง มาจากการการเรียนรู้เชิงสังเกตหรือการสร้างแบบจำลอง (Observational Learning or Modeling) โดยบุคคลจะมีพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากการถูกผลักดันจากพลังภายใน หรือถูกปรับแต่งโดยอัตโนมัติ

และไม่ได้ควบคุม โดยสิ่งเร้าที่อยู่นอกตัวผู้แสดงพฤติกรรม แต่เกิดจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยแสดงได้ถึงลักษณะด้วยกัน 3 ประการ แสดงดังภาพที่ 2.1



P คือ องค์กรความรู้และปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ

B คือ พฤติกรรม

E คือ กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม

ภาพที่ 2.1 แบบจำลองทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญา

ที่มา : ปิยรัตน์ วงศ์ทองเหลือ (2560)

Kleysen and Street (อ้างใน แก้วตา ศรดิศักดิ์, 2560) ได้ประมวลแนวคิดต่าง ๆ โดยสรุปว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการแสดงออกหรือการกระทำที่แนะนำความคิดในส่วนของตัวบุคคล และการนำไปปรับใช้กับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์นำไปใช้ โดยประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการ ต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางพฤติกรรมด้านความคิด (Championing) เป็นสิ่งที่มีผู้มีความกล้าที่จะคิด ทำสิ่งแปลกใหม่ และเป็นผู้ที่มีความสามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้ โดยมีการส่งเสริมจาก องค์กรและความมั่นใจในประสิทธิภาพของความคิดใหม่นั้น โดยบุคคลตัวอย่างที่เป็นผู้นำทางความ แปลกใหม่นั้นจะต้องมีความสามารถในการเกณฑ์รวมกำลังเพื่อทำสิ่งใหม่ เพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ ไปยังพนักงานคนอื่น ๆ ในองค์กร

2. การแสวงหาพฤติกรรมด้านโอกาส (Opportunity Exploration) คือ การสำรวจโอกาส ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้แก่ การหาโอกาสในการนำความคิดสิ่งใหม่ไปปรับเริ่มทดลองใช้ทำงาน

3. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) เป็นการแสดงออกในช่วงริเริ่ม สำหรับการ กำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่ ๆ ทำให้คนในองค์กรเกิดความเห็นชอบ จนสามารถกระทั่งนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ กระบวนการทางความคิดนั้นจะต้องมีบุคคลมาทำให้เกิดโอกาสที่สามารถจะนำไปเสนอได้ และ

สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับเพื่อนร่วมงานได้ จากนั้นจะต้องลำดับความสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ ๆ

4. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) คือนำแนวคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมาใช้ในการทำงานโดยการประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ โดยจะต้องมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปทดลองประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นประจำ เพื่อให้เกิดมีการพัฒนาหรือปรับปรุงแนวคิดนั้น ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมถึงสามารถทำให้ทุกคนในองค์กรสามารถนำความคิดใหม่ ๆ นั้นไปใช้ในการทำงานเป็นประจำ

Rogers (อ้างถึงใน แก้วตา ศรอดีศักดิ์, 2560) ทฤษฎีการเผยแพร่และการพัฒนาความคิดใหม่ ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีความสามารถในการพัฒนาความคิดริเริ่ม โดยจะมีซึ่งในการตัดสินใจด้วยกัน 5 ขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ขั้นการรับรู้ เป็นขั้นตอนการรับรู้ถึงข้อมูลถึงสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามา รวมถึงเป็นการรับรู้ของข้อมูลภายในองค์กร ที่มีองค์ประกอบของข้อมูล เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน แล้วยังบอกถึงขั้นตอนในการทำงาน

2. ขั้นการจูงใจ เป็นขั้นตอนการสร้างเชื่อมั่นทางจิตใจให้เกิดการยอมรับ

3. ขั้นการตัดสินใจ เป็นขั้นตอนการตัดสินใจของข้อมูลใหม่ ๆ นั้น เพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และส่งผลต่อการทำงาน

4. ขั้นการนำไปใช้ เป็นขั้นตอนการนำไปปรับใช้ในการทำงาน

5. ขั้นการยืนยัน เป็นขั้นตอนการยืนยันถึงประโยชน์และความจำเป็นของแนวทางการพัฒนาความคิดใหม่ ๆ นำไปปรับใช้ในการทำงาน

2.1.3 สิ่งส่งเสริมและอุปสรรคต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

Nicoli (อ้างถึงใน แก้วตา ศรอดีศักดิ์, 2560) ได้เสนอสิ่งที่กระตุ้นให้กับบุคคลที่จะเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และอุปสรรคต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีต่อไปนี้

สิ่งที่กระตุ้นก่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

1. องค์กรให้การสนับสนุน คือการที่องค์กรนั้นเห็นชอบและมีการช่วยเหลือพนักงาน เป็นการสนับสนุนพนักงานในด้านต่าง ๆ อย่างมีความเหมาะสม จะทำให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมของตัวพนักงานให้แก่องค์กร

2. องค์กรมีการเอาใจใส่และให้การรับรู้ คือการที่องค์กรนั้นมีการให้พนักงานได้รับรู้ถึงขององค์กรว่าได้มีการเอาใจใส่ในตัวพนักงาน จะทำให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมของตัวพนักงานให้แก่องค์กร

3. องค์กรให้ความอิสระในการตัดสินใจ คือการที่องค์กรได้ให้อำนาจในการตัดสินใจด้วยความรู้และความสามารถของตนเองมีเพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพของพนักงาน

4. การจัดการโครงการที่ดี คือการให้เกิดการจัดทำโครงการต่าง ๆ ตามแผนที่ได้วางไว้ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อส่งเสริมทำให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมของตัวพนักงานให้แก่องค์กร

5. แรงกระตุ้นที่ต้องการให้พนักงานทำงานให้ประสบความสำเร็จ คือการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานของพนักงานให้เกิดความสำเร็จ

6. ลักษณะขององค์กรที่ให้การสนับสนุนนำไปสู่การทำงานร่วมกันภายในองค์กร เป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการร่วมมือในการทำงาน และจะทำให้พนักงานเกิดความสามัคคีกันภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมทำให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมของตัวพนักงานให้แก่องค์กร

อุปสรรคต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

1. การที่ตัวพนักงานนั้นไม่สนใจองค์กรหรือหัวหน้างานเรื่องความคิดสร้างสรรค์ คือการที่พนักงานนั้นไม่เอาใจใส่ในการทำงานรวมถึงไม่สนใจในการทำงานนั้น ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของความคิดใหม่ ๆ จะทำให้เป็นอุปสรรคต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. การประเมินผลงานในการทำงานอย่างไม่เหมาะสม คือ การประเมินผลในการทำงานไม่สมควรหรืออย่างไม่เหมาะสม และไม่ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลงาน

3. องค์กรมีข้อจำกัดในการทำงาน คือ การที่องค์กรนั้นไม่ให้อิสระให้แก่ตัวพนักงานจะก่อให้เกิดความอึดอัด ลำบากใจ ทำให้เกิดความไม่มีอิสระในการทำงาน

4. จัดทำโครงการที่ไม่มีประสิทธิภาพ คือ การจัดโครงการที่ไม่มีความเหมาะสมต่อพนักงาน ไม่มีคุณภาพจะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นอุปสรรค

5. มีแหล่งทรัพยากรไม่เพียงพอ คือ องค์กรนั้นขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ไม่เพียงพอต่อพนักงาน

6. ความไม่เป็นระบบในการทำงานขององค์กร คือ ลักษณะขององค์กรที่มีพนักงานขาดความร่วมมือร่วมในการทำงาน

2.1.4 องค์ประกอบพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ญ วิเชียร (2561) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีความคาบเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ (Creative Behavior) ในส่วนของการสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ แต่ข้อแตกต่างของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ก็คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์ จะเป็นการสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ แก่พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมนั้นจะต้องนำแนวความคิดใหม่ ๆ นั้นมาประยุกต์ใช้ให้เป็นจริงและเกิดประโยชน์ ซึ่งในยุคแรกนักวิจัยบางส่วนได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างง่าย ๆ ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก คือ การสร้างความคิด (Idea Generation) ซึ่งในส่วนนี้เปรียบเสมือนพฤติกรรมในส่วนของการคิดสร้างสรรค์ คือ การคิดค้นแนวความคิดใหม่ ๆ

วิธีการทำงาน การแก้ปัญหาใหม่ ๆ และ ส่วนที่สอง คือ การทำให้ความคิดเกิดผล (Idea Implementation) เป็นการนำแนวความคิดใหม่ ๆ ที่ได้คิดค้นนั้น มาทำให้เป็นรูปธรรม หรือ นำมาปฏิบัติจริง แต่การแบ่งมิติพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็น 2 รูปแบบนี้ ยังไม่ได้รับความนิยมนเท่าที่ควรเนื่องจากการแบ่งองค์ประกอบยังไม่ชัดเจน โดยเฉพาะ ในด้านของความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถวัดได้ยากเนื่องจากมีความเป็นนามธรรมสูง

Kanter (อ้างถึงใน แก้วตา ศรอดีศักดิ์, 2560) พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดในองค์การจะต้องมีความเกี่ยวข้องถึงการแสดงทั้งในระดับของพนักงาน องค์การและกลุ่มงาน ประกอบด้วยพฤติกรรมสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างความคิด (Idea Generation) คือการสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ในทุกๆขอบเขต ซึ่งสิ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่ ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น ทำให้มีการแสวงหาวิธีในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อที่จะพยายามหาแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ

2. การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) คือการที่บุคคลนั้นต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางด้านสังคม เพื่อหาผู้สนับสนุน และผู้อนุมัติ ให้กับแนวคิดใหม่ ๆ ของตนเองที่ได้สร้างขึ้น มาให้เป็นที่ยอมรับ และกระตุ้นให้แนวคิดใหม่นั้นออกมาเป็นรูปธรรม

3. การทำความคิดและนวัตกรรมให้เป็นจริง (Idea Realization and Innovation) คือ การเติมเต็มความคิดนั้น ๆ ด้วยการผลิตตัวต้นแบบ หรือ โมเดล ให้เป็นรูปร่างสำหรับขึ้นงานนวัตกรรม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ โดยมีการประเมินนวัตกรรมทางความคิดก่อนนำไปใช้ในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ

จากความสำคัญของการวัดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ในการวัดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม จะเห็นได้ว่ามีนักวิจัยและผู้ที่ศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ได้สังเคราะห์และพัฒนาวิธีการวัดจากแนวความคิดของ Kleysen & Street (2001) ได้ทำการศึกษากลุ่มนักวิทยาศาสตร์ วิศวกร และนักเทคนิคของแผนกวิจัยและพัฒนาของบริษัทอุตสาหกรรมรายใหญ่ของสหรัฐอเมริกา โดยแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมนี้ได้พัฒนามาจากแบบวัดของ Kanter (1988) ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ที่ให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach' s Alpha) อยู่ที่ 0.89

ต่อมา Janssen (2000) ได้ประยุกต์ใช้แบบวัด Scott & Bruce (1994) ซึ่งนำมาใช้ศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน จากบริษัทในภาคอุตสาหกรรมอาหารของเนเธอร์แลนด์ จำนวน 170 คน ซึ่งแบบวัดของ Janssen มีทั้งหมด 9 ข้อ เพื่อใช้วัดองค์ประกอบของการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสร้างความคิด (Idea Generation) 3 ข้อ ด้านการส่งเสริมความคิด

(Idea Promotion) 3 ข้อ และ ด้านการทำความคิดให้เป็นจริง (Idea Realization) 3 ข้อ โดยแบบวัดของ Janssen มีค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค อยู่ที่ 0.95 สำหรับการรายงานตัวเอง และ 0.96 สำหรับหัวหน้ารายงาน จากการศึกษาการพัฒนาแบบมาตรวัดหรือแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและยกตัวอย่างมาตรวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ใช้แบบสอบถามของ Janssen (2000) จำนวน 9 ข้อ เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้นดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงมาตรวัดหรือแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
ด้านการสร้างความคิด					
1. ท่านเสนอแนะแนวความคิดใหม่สำหรับประเด็นที่ยากลำบาก					
2. ท่านแสวงหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมืออุปกรณ์ทำงานใหม่ ๆ					
3. ท่านเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์					
ด้านการส่งเสริมความคิด					
4. ท่านดำเนินการจัดเตรียมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนความคิดทางนวัตกรรม					
5. ท่านดำเนินการเพื่อให้ได้รับการอนุมัติสำหรับความคิดทางนวัตกรรม					
6. ท่านกระตุ้นให้สมาชิกคนสำคัญขององค์การแสดงความสนใจต่อความคิดทางนวัตกรรม					
ด้านการทำความคิดให้เป็นจริง					
7. ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์					
8. ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไปใช้ในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ					
9. ท่านประเมินการใช้ประโยชน์ของความคิดทางนวัตกรรม					

ที่มา : Janssen (2000)

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยให้ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี จากบทความต่าง ๆ หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วย ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำคัญสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

2.2.1 ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน Cooper (อ้างถึงใน สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน, 2545) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพอใจในสภาพของอาคาร สถานที่ ความสะอาดสบาย วัสดุที่เพียงพอในการทำงาน ส่วน Stahl (อ้างถึงใน สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน, 2545) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน และปฏิสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ต่อมา Gilmer (อ้างถึงใน สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน, 2545) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง แสง สี เสียง ชั่วโมงในการทำงาน Desler (อ้างถึงใน สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน, 2545) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การที่มีโครงสร้างขององค์การ การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการบริหารงานในการตัดสินใจสั่งการ การติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมของคนในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยความเอาใจใส่สนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจ เชื่อใจ การเปิดเผยความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้งและความสามัคคีกลมเกลียวของคนใน

Schultz (อ้างถึงใน ชนิดดา ยังสี, 2549) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานของบุคลากรในองค์การโดยมีสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเราและเอื้ออำนวยให้บุคลากร ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ซึ่งมีส่วนทำให้บุคลากรนั้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีส่วนสำคัญในการแสดงความคิดเห็นถึงการออกแบบบริเวณที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความเหมาะสมต่อการทำงาน นอกจากนี้การปรับปรุงเรื่องของอุณหภูมิภายในห้อง แสงสว่างที่มีความเพียงพอเหมาะกับการทำงาน การออกแบบหรือการจัดวางแผนผังในสำนักงานยังมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การไหลเวียนของงาน ระบบของการสื่อสาร รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ทำงานในองค์การอีกด้วย

สมยศ นาวิการ (อ้างถึงใน ศิริเพ็ญ คงพิทยาพันธุ์, 2548) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์การ ที่มองถึงลักษณะของความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศขององค์การสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม สภาพแวดล้อมใน

การทำงานจะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลภายนอก จากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่มีการเชื่อมโยงของแต่ละลักษณะ ที่เห็นได้ขององค์การเช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และรูปแบบของหัวหน้างานกับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2531) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวเราขณะในการทำงานอาจเป็นคน เช่น นายจ้าง ผู้ร่วมงาน สิ่งมีชีวิตอื่น ๆ เช่น สัตว์ เชื้อโรค สิ่งของ เช่น เครื่องจักร สารเคมี พลังงานความร้อน แสง เสียง รั้งสี อากาศที่ใช้หายใจ การสั่นสะเทือน หรือเหตุปัจจัยทางด้านจิตสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทนต่าง ๆ การควบคุมการทำงานโดยหัวหน้างาน และความสนิทสนมของเพื่อนร่วมงาน

คิวพร โปทยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์การหรือที่อยู่รอบ ๆ ตัวของพนักงานที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยสภาพแวดล้อมอาจมีความกระตุ้นต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ที่มีแสงสว่างเพียงพอ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปราศจากกลิ่นและเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ มีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในองค์การ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพจากภายในองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ที่บุคลากรมีต่อกัน โดยมีธรรมาศที่แสดงออกทั้งกาย วาจา และใจ เพื่อให้ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันในองค์การมีความสุข ต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้เกิดการตอบสนอง การให้ข้อมูลย้อนกลับ ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยได้รับการยอมรับจากสังคม และยังได้รับการสนับสนุนจากองค์การในด้านการทำงาน ด้านวิชาการ หรือกิจกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงอยู่ในสังคมมนุษย์ การดำรงอยู่ในสังคมต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ยิ่งได้ทำงานอย่างมีอิสระมาก ก็จะทำให้ได้รับข้อมูลตอบกลับที่ท้าทายให้คิดและทำให้เกิดการขวนขวายเพิ่มทักษะในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความเคารพต่อกันและเชื่อใจซึ่งกันและกัน การมีบรรยากาศเป็นประชาธิปไตย ใช้เหตุผลในการดำเนินงาน บรรยากาศแบบนี้มีความเชื่อว่า ทำให้บุคคลมีความสามารถในการปรับปรุง

งานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทั้งในความคิด จึงเป็นบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สร้างผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน ช่างต้นสามารถสรุปได้ว่าความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้คนที่ทำงานทั้งสิ่งที่มองเห็นได้และสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้และมีผลกระทบต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความรู้สึกของบุคคล นั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม ช่วยเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัลย์ลีกา สวีส์ดีนฤเดช (2539) ได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบของการจัดการเป็นตัวสร้างสภาพแวดล้อมใน องค์การซึ่งกำหนดรูปแบบทั่วไป 2 รูปแบบ รูปแบบหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี X อีกรูปแบบหนึ่ง ตั้งอยู่บนรากฐานของทฤษฎี Y

สภาพแวดล้อมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎี X จะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด อำนาจหน้าที่อยู่ที่ส่วนกลาง ภาวะผู้นำเป็นแบบอัตตาธิปไตย และการตัดสินใจฝ่ายเดียว (Non-Participation) ผู้บริหารตามทฤษฎี X จะสร้างสภาพแวดล้อมเหล่านี้ขึ้นมาเพราะมีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม

1. คนทั่วไปไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงหากเขาสามารถทำได้
2. โดยทั่วไปจะต้องมีการบังคับให้คนทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. คนทั่วไปชอบทำตามคำสั่ง ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และเหนือสิ่งอื่นใดผู้คนที่ต้องการ

ความมั่นคง

ผู้บริหารตามทฤษฎี Y จะปฏิบัติงานตามข้อสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. คนทั่วไปมีความรู้สึกว่าการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน คนจึงไม่หลีกเลี่ยงงาน
2. คนทั่วไปจะมีการจูงใจตัวเอง มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการขู่เชิญบังคับจึง

ไม่ใช่การจูงใจแต่เพียงอย่างเดียว

3. ข้อผูกพันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจูงใจ
4. ภายใต้อุปสรรคที่เหมาะสมคนทั่วไปจะเรียนรู้และให้การยอมรับ และยิ่งกว่านั้น คนยัง

แสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย

5. คุณสมบัตินี้ดี เช่น มีมโนภาพ มีความเฉลียวฉลาดว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ขององค์การ มีการกระจายอยู่ทั่วไปในคนทั้งหลาย

6. ภายใต้อุปสรรคสมัยใหม่นั้น สติปัญญาและศักยภาพยังไม่ได้นำมาใช้ทั้งหมด

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานให้พนักงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ลักษณะสถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ

2. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ หัวหน้างานและพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในเรื่องของการบังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

2.2.3 ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศร, 2558) ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ การที่พนักงานมีความมั่นคงในการทำงานในองค์กรได้อย่างสบายใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย มีความยุติธรรมในการทำงาน

2. โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) คือ การที่องค์กรนั้นได้มอบโอกาสให้แก่พนักงานในการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงได้มีการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

3. องค์กรและการจัดการบริหาร (Company and Management) คือ การจัดโครงสร้างขององค์กร ให้มีแผนนโยบายในการที่จะดำเนินการทำงาน

4. ค่าจ้าง (Wages) คือ การที่องค์กรนั้นได้มอบค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน โดยเป็นการจ่ายค่าตอบแทนอย่างสมเหตุสมผลกับงานที่ทำ และมีความชัดเจนในการพิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทน

5. ลักษณะที่แท้จริงของงาน (Intrinsic Aspects of the Job) คือ การที่พนักงานมีความภูมิใจในงาน และเห็นคุณค่าของตนเอง ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อตรงความสามารถของตนเอง และได้รับการยอมรับ

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับคำแนะนำเกี่ยวข้องกับงานจากหัวหน้างาน

7. ด้านสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) คือ การที่มีการทำงานเป็นกลุ่มคณะ ได้มีการแบ่งหน้าที่การทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม

8. การสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การที่องค์กรได้มีการประกาศข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร ให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ สถานที่ที่องค์กรจัดหามาให้พนักงานได้ทำงานอย่างเป็นระเบียบ มีความสะอาด รวมถึงอุปกรณ์ในการทำงานมีปริมาณที่เพียงพอและปลอดภัยให้แก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

10. สวัสดิการ (Benefit) คือ สิ่งที่องค์กรจะมอบให้พนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานที่ควรได้รับ เช่น เงินโบนัส วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

Astin (อ้างถึงใน สัญชัย จิตต์ประสงค์, 2548) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์ บรรยากาศทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร ด้านกายภาพ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกลุ่มเพื่อน การทำงานในหน่วยงานเดียวกันนับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพนักงานเพราะเพื่อนร่วมงานสามารถให้กำลังใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป และให้ความมั่นใจรู้สึกว่าคุณเองประสบความสำเร็จ ช่วยยุยงส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของคุณ เพราะในสถาบันการศึกษามีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกัน ซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าว จะมีผลต่อความพึงพอใจถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง เข้าอกเข้าใจมีการช่วยเหลือต่อกัน กล่าวโดยสรุปได้ว่าแล้วสภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความประพฤติ เจตคติ และค่านิยม เพราะถ้าสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนดี ทำให้เกิดความสามัคคีและช่วยเหลือต่อกัน

2. สภาพแวดล้อมในด้านการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้เรียนทั้งรูปธรรมและนามธรรมการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียนเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นเครื่องมืออุปกรณ์และสื่อการสอนที่ครบถ้วนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียน รวมถึงทั้งหมดนี้จะสามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียน เป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร หมายถึง นโยบายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการบริหารในองค์กร คือ ผู้บริหารควรจะไปในแนวทางที่สร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยความเป็นมิตร มีน้ำใจมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ มีความสุขและสบายใจ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง ห้องเรียนและห้องพิเศษต่าง ๆ รวมถึง สื่อและอุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมถึงด้านการจัดการเรียนการสอนอีกทั้งยังรวมถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญในการดำรงต่อการสอนในสถานที่การศึกษา นอกจากนั้นยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสะอาดสบายต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัยของอาคารสถานที่หรือบรรยากาศธรรมชาติที่ร่มรื่นมีความสงบสบายเพียงพอสำหรับการทำงานไร้เสียงรบกวนไม่ว่าจะเป็นเสียงของรถหรือเสียงโรงงานต่าง ๆ รวมถึงการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬาซึ่งมีการเชียร์ส่งเสียงดังจนก่อให้เกิดความเครียดโรงเรียนควรมีพื้นที่สีเขียวและลานในที่ร่มสำหรับการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมและไม่รบกวนการ เช่น กิจกรรมที่ต้องใช้เสียงหรือมีผู้เข้าร่วมมากมายไม่ควรอยู่ใกล้กับบริเวณที่มีการประชุม

2.2.4 ความสำคัญสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2521) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและสวยงามจะมีผลต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้นองค์การจึงสมควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณให้อยู่ในสภาพที่สะอาดสวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้รับมาตรฐานและถูกต้องตามความต้องการกิจการงานก็จะสำเร็จตามเป้าหมายได้ ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานยังทำให้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจ ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจถึงสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ได้ดังนี้

1. องค์การมีการชี้แจงให้พนักงานทราบถึงผลกระทบต่อคนและบุคลิกภาพที่มีการกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้มีการบริหารงานในองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งการบริหารนั้นจะส่งผลต่อคนในองค์การ

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม คนทำงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างสบายใจและไม่มีควมวิตกกังวล ถ้าหากตรงกันข้ามกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม จะเป็นสิ่งบั่นทอนสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของคนทำงานอย่างช้า ๆ

Lawless (อ้างถึงใน ลจจิตร แพ้วสกุล, 2534) ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้การทำงานในหน้าที่ มีประสิทธิภาพ โดยมีดังนี้

1. บรรยากาศในกลุ่มทำงานมีแนวโน้มเป็นกันเองมีความสะดวกสบาย และไม่ตึงเครียด
2. พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้
3. พนักงานทุกคนที่ทำงานร่วมกันเข้าใจถึงจุดประสงค์ในการทำงาน
4. พนักงานทุกคนสามารถยอมรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานคนอื่น และสามารถกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่โต้แย้งได้
5. การที่พนักงานมองเห็นถึงความไม่เห็นด้วยของพนักงาน ควรได้รับการแก้ไข้ปัญหาเพื่อหาเหตุผลมากกว่าการขจัดความคิดเหล่านั้นทิ้งไป
6. การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของพนักงานต้องกระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงแบบประชาธิปไตยจากสมาชิกทุกคน
7. การติชมพนักงานในการทำงานต้องกระทำอย่างเที่ยงตรงและมีหลักฐานแสดงชัดเจน
8. พนักงานทุกคนในองค์การได้รับถึงความอิสระในการที่จะแสดงความรู้สึกลงในด้านต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการทำงาน

9. การที่หัวหน้างานจะมอบหมายงานให้แก่พนักงาน จะต้องทำอย่างชัดเจนเป็นที่ยอมรับ
10. หัวหน้างานไม่ควรกระทำถึงการใช้อำนาจในการมอบหมายงาน แต่ควรแสดงออกโดยการขอความร่วมมือจากพนักงาน

11. พนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง

หน่วยศึกษานิเทศกรรมสามัญศึกษา (2536) ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญของสภาพแวดล้อมในโรงเรียนว่า คือ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคลากรภายในโรงเรียนหรือบุคคลภายนอก เป็นสภาวะอันเกิดมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวภายในโรงเรียนแล้วส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลเป็นอีกลักษณะหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนหนึ่งแตกต่างไปจากอีกโรงเรียนแห่งหนึ่ง ในโรงเรียนที่มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพที่ดีนั้น จะทำให้ผู้เรียน บุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องนั้นเกิดความรู้สึกความประทับใจ พอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน รู้สึกมีความเป็นเจ้าของเมื่อได้เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและอยากมาโรงเรียน ถ้าโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพไม่ดีจะทำให้ครูอาจารย์ นักเรียน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกไม่ดีและเบื่อหน่ายต่อโรงเรียน เฉยเมย ห่างเหิน ว่าเหว และไม่อยากมาโรงเรียน สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพของโรงเรียนเปรียบเสมือนครูที่พูดไม่ได้ที่มีอิทธิพลในการเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมอันพึงประสงค์ได้

2.2.5 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Steer (1979) กล่าวถึงองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้คือ

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง วิธีต่าง ๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์การ
2. ความสัมพันธ์การลงโทษและรางวัล (Reward Punishment Relationship) หมายถึง การให้สิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างโดยเป็นการมอบให้เป็นรางวัลเพิ่มเติม
3. การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การตัดสินใจนั้นจะมีผู้บริหารระดับเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ
4. การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง การที่พนักงานทำงานให้กับองค์การให้บรรลุไปตามเป้าหมาย
5. การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์การนั้นได้มีการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง ระดับของความรู้สึกของพนักงานภายในองค์กร ที่ได้รับรู้ถึงแรงกดดัน

7. การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness Versus Defensiveness) หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรนั้นได้ทำงานแล้วเกิดความผิดพลาดและได้พยายามที่จะปกปิดความผิดพลาดนั้น โดยไม่ยอมรับและแสดงความรับผิดชอบ

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ถึงความรู้สึกด้านต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมในการทำงานภายในองค์กร

9. การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่หัวหน้างานได้แสดงถึงการสนับสนุนในการทำงานของพนักงานในองค์กร

10. ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (General Organization Competence and Flexibility) หมายถึง องค์กรสามารถรับรู้ได้ถึงเป้าหมายในองค์กร และองค์กรมีความยืดหยุ่นต่อพนักงาน สามารถรับรู้ได้ถึงปัญหาจะมีการตอบสนองต่อปัญหา

Brown and Moberg (อ้างถึงใน สมถวิล แก้วปลั่ง, 2542) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 4 แบบ คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานเน้นการใช้อำนาจ มีโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัดเกี่ยวข้องกับ การใช้อำนาจในการตัดสินใจ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการทำงานในองค์กร รวมถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานที่จะมีการทำงานเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนตัวหรือเพื่อนร่วมงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการทำงาน การทำงานในขอบเขตของกฎระเบียบขององค์กรที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะมีการแข่งขันในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องอยู่ในกฎระเบียบขององค์กร

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการทำงานแต่จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ มีความช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นความสำคัญของพนักงาน เป็นการทำงานภายในองค์กร โดยที่องค์กรมีความตอบรับถึงความต้องการของพนักงาน รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานที่องค์กรมอบให้พนักงาน

ละออง หุตางกูร (อ้างถึงใน ศิวพร โปทยานนท์, 2552) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย

1.1. แสงสว่าง เนื่องจากแสงสว่างที่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน ทำให้พนักงานต้องเพ่งสายตามากขึ้นในการทำงาน ทำให้กล้ามเนื้อตาเกิดอาการอ่อนล้า

1.2 เสียง สถานที่ทำงานนั้นหากเกิดเสียงดังหรือเสียงรบกวน อาจจะทำให้พนักงานในการทำงานนั้น เกิดความเครียดจากการทำงาน ทำให้ทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพ

1.3 การถ่ายเทอากาศ ควรมีความเหมาะสมจะทำให้พนักงานทำงานแบบไม่มีภาวะตึงเครียด ทำให้มีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การถ่ายเทอากาศขึ้นอยู่กับ การระบายถ่ายเทของห้องในที่ทำงาน ให้เหมาะสม

1.4 ลักษณะของห้องทำงาน ควรมีจำนวนห้องให้เพียงพอต่อการใช้งานต่อจำนวนพนักงาน

1.5 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ซึ่งการที่มีอุปกรณ์ที่ดีมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การทำงานออกมามีคุณภาพ จะทำให้พนักงานรู้สึกพอใจ ไม่เกิดอาการเครียดระหว่างการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านสัมพันธภาพ คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อกัน ทั้งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่มได้เช่นเดียวกัน พนักงานจะมีการแสดงออกทั้งทางด้านกาย วาจา และใจต่อผู้อื่น มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถแสดงความหลบเลี่ยงความสัมพันธ์ต่อผู้อื่นได้ มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารต่อผู้อื่น ฉะนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อบุคคล

2.2 ด้านการสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในทางด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม องค์กรมีการให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การที่องค์กรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนในการทำงานสนับสนุนในการทำงานสนับสนุนในการทำงานและการให้ออกาสพนักงานได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับความอิสระในการทำงาน รวมถึงการตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานได้รับความสบายใจเกิดความพอใจในการทำงาน

3.2 ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีทักษะต่าง ๆ นำมาปรับใช้ในการทำงานและเป็นที่ยอมรับ

3.3 ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย หมายถึง การดำเนินวิถีชีวิตบนฐานของความเชื่อใจซึ่งกันและกัน การให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน บรรยากาศแบบประชาธิปไตยโดยยึดหลักที่สมเหตุสมผลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านวัตถุและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ทั้งนี้จากมิติที่กล่าวมาข้างต้นนั้นซึ่งมีความสำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีนักวิจัยและผู้ทีศึกษาค้นคว้า ทำการศึกษากันอย่างแพร่หลายที่ได้ทำการศึกษาวิจัย และใช้การวัดระดับ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ โดยออกแบบมาตรวัดหรือแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาและยกตัวอย่างมาตรวัดหรือแบบสอบถามเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ตารางแสดงมาตรวัดหรือแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อคำถาม	ระดับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอ					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดอย่างเป็นระเบียบ					
3. สถานที่ทำงานของท่านสะอาดปราศจากกลิ่นรบกวน					
4. สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก					
5. ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับการทำงาน					
6. ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานของท่านเพียงพอกับความต้องการ					
7. เครื่องมือเครื่องใช้ในสถานที่ทำงานของท่านมีคุณภาพ สามารถช่วยให้ผลิตผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม					
8. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
9. คนในองค์กรของท่านมีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่นทั้ง ภาย วาจา ใจ					
10. ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขที่อยู่ร่วมกันกับคนในองค์กร					
11. บุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน					
12. ท่านรู้สึกปลอดภัย และรู้สึกว่าจะได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรเป็นอย่างมาก					
13. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในด้านการทำงาน ด้านวิชาการ หรือกิจกรรมทางสังคม					
14. คนในหน่วยงานของท่านมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					

ตารางที่ 2.2 ตารางแสดงมาตรวัดหรือแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ					
15. ท่านมีความอิสระในการทำงาน					
16. ท่านได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาคิดหรือใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้					
17. ท่านมักชวนขววยศึกษาและเพิ่มทักษะ เพื่อการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานอยู่เสมอ					
18. ท่านพอใจในการทำงานของตนเอง					
19. ท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความไว้วางใจกันและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน					
20. บรรยากาศการทำงานในองค์กรของท่านเป็นแบบประชาธิปไตย					
21. ท่านเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทั้งในด้านความคิดสติปัญญาและการกระทำต่าง ๆ ได้					
22. บรรยากาศการทำงานในองค์กรของท่านส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างผลิตผลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
23. บรรยากาศการทำงานในองค์กรของท่านส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					

ที่มา : ศิวพร โปрянานนท์ (2554)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ศิวพร โปрянานนท์ (2554) การศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาลักษณะพฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรขององค์กรธุรกิจไทยที่ได้รับรางวัลองค์กรที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงานกับความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร

3. ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมของผู้นำ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร มีตัวแปรต้นคือ พฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความคิดสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำของบริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และพนักงานประจำของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 780 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของปูนซิเมนต์ไทยและทูรคอร์ปอเรชั่น เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลให้เกิดความคิดริเริ่มและสิ่งแปลกใหม่ในการทำงานจากปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น การจัดระเบียบในองค์กรทั้ง แสงสว่าง ความสะอาด ไร้เสียงรบกวน มีระดับอุณหภูมิในห้องทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน มีอากาศถ่ายเทที่สะดวกและมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของคนในองค์กร อีกทั้งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการทำงานยังส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากหากพนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อกันทั้งทางกาย วาจา และใจมีการพูดคุยสื่อสารที่ดีพนักงานจะมีความสุขและรู้สึกปลอดภัยทำให้กล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าผลิตผลงานที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ออกมา

ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) การศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครูโดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อและการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยา และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3. เพื่อศึกษาการเป็นตัวแปรสื่อของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4. เพื่อศึกษาการเป็นตัวแปรกำกับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีตัวแปรต้นคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสื่อคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรกำกับคือการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยา และตัวแปรตามคือพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี จำนวน 359 คน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงานการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยา และพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอีกทั้งยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังทำให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมโดยผ่านสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในส่วนที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยแสดงให้เห็นจากค่าสถิติว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานเป็นตัวกลางที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาซึ่งทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในองค์การที่ทำให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ

นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร (2561) การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิง นวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของ บริษัท โตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของ บริษัท โตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของพนักงานบริษัท โตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด มีตัวแปรต้นคือ ลักษณะ ทางประชากรศาสตร์ พฤติกรรมของผู้นำในองค์การ สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การ และตัวแปร ตามคือพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำ ของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 325 คน ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมทางจิตใจเกี่ยวกับการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่สามารถนำมาคิดหรือใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นได้เท่ากับ 0.037 สภาพแวดล้อมทางกายภาพเกี่ยวกับการสถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ เท่ากับ 0.042 และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ระหว่างกันเท่ากับ 0.098 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของ บริษัท โตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

อรุณชัย จันทโททัย (2562) การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษามิติของความคิด สร้างสรรค์ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากรกรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ มีตัวแปรต้นคือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวแปรตามคือ ความคิดสร้างสรรค์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน กรมการขนส่งทางบกในส่วนกลาง จำนวน 313 คน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศที่เปิดโอกาสให้คน กล้าคิดกล้าแสดงความคิดเห็นและเมื่อพิจารณาภาพรวมถึงระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผล ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เป็นรายด้านแล้วจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลผลักดันทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมขององค์การได้ เช่น หากบุคลากรมองเห็นว่าของเหลือใช้จากการ ทำงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานชิ้นอื่นได้และจะสามารถช่วยลดระยะเวลาหรือลดต้นทุนในการ ทำงานได้แต่เพื่อนร่วมงานไม่เห็นด้วยหรือไม่ร่วมด้วยความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรคนนี้จะถูกละเลย ไปในที่สุด ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนการได้รับความร่วมมือจากคนรอบข้างหรือจากองค์การ รวมไปถึงการส่งเสริมอุปกรณ์การปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครือข่ายการสื่อสาร

ที่มีความรวดเร็ว และสภาพการทำงานที่มีภูมิทัศน์ที่สวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อยจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ ๆ ซึ่งองค์การที่มีบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์มาก จะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงไปด้วย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

นาฎวดี จำปาดี (2554) การศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม: กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบงานด้วยซอฟต์แวร์สำเร็จรูป 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบงานด้วยซอฟต์แวร์สำเร็จรูป มีตัวแปรต้นคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยส่วนบุคคล และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัทผู้ให้บริการออกแบบและพัฒนาระบบด้านคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำนวน 188 คน ผลการศึกษาพบว่า ด้านพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีการแสดงออกของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง โดยคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.57 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับสูงคือ ผู้ที่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาท มีลักษณะการทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานสังกัดบริษัท มีอายุงานในสายงานปัจจุบัน มากกว่า 10 ปี

สมศักดิ์ ต้นตาศณี (2561) การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในบริษัทเอกชน มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในบริษัทเอกชน 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในบริษัทเอกชน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษาข้อมูลจาก 6 บริษัท โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร และการสำรวจข้อมูลจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 403 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ การศึกษา อายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพการทำงาน ตำแหน่งทางการบริหาร และจำนวนสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

ปิยะณัฐ เรืองเกษกร (2561) การศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีตัวแปรต้นคือ ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์การ และตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อ พฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี (2562) การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์การการพยาบาล ตามการรับรู้ของหัวหน้างานการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การวางแผนของทีมนวัตกรรม พฤติกรรมภาวะผู้นำบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์การ และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์การการพยาบาล ของหัวหน้างานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับทีม ปัจจัยระดับองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์การการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3. เพื่อศึกษาสมการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์การการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีตัวแปรต้น คือ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับทีม ปัจจัยระดับองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และตัวแปรตามคือ ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์การการพยาบาล โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 305 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม และการได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์การการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้างานการพยาบาล องค์การการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน มีประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรมแตกต่างกัน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ร้อยละ 73.77 หัวหน้างานการพยาบาลมีประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม กระบวนการสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ที่ต่อเนื่องกับประสบการณ์เก่า จะส่งเสริมให้เกิดประสบการณ์ใหม่ที่นำไปสู่ความรู้ความเข้าใจของบุคคลในปัจจุบันและอนาคตได้ นั่นหมายความว่า ถ้าบุคคลนั้นมีประสบการณ์สูง บุคคลนั้นจะมีความรู้ และสามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ดีกว่าคนไม่มีประสบการณ์

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา” ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีโครงสร้างให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการดำเนินงาน (Questionnaire) ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัย และมีระเบียบวิธีการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอ สวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพรเขต 2 จำนวน 40 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครู 363 คน (ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอ สวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ สามารถยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% สามารถคำนวณได้ดังต่อไปนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อแทนค่าประชากรลงในสูตร จะได้ผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{363}{1+363(0.05)^2}$$

$$n = 190.3 \approx 191$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 190.3 ตัวอย่าง ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยปัดตามจำนวนเต็มที่ได้คำนวณได้ คือจำนวน 191 ตัวอย่างของข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอเสวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2

3.1.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นทางสถิติ (Probability Sampling) โดยนำรายชื่อสถานศึกษาในเขตอำเภอเสวี จำนวน 40 โรงเรียน มาทำการสุ่มโดยเลือกวิธีการจับสลาก ได้จำนวน 14 กลุ่มตัวอย่าง จนครบตามจำนวนตัวอย่าง (n) โดยการจับสลากได้ผลออกมาดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับ	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง
1	อนุบาลเสวี (บ้านนาโพธิ์)	44
2	วัดธัญญาราม	7
3	ชุมชนเสวี	11
4	วัดท่าหิน (ตรุณศึกษา)	4
5	วัดแหลมปอ	9
6	วัดชุมแสง	8
7	วัดหนองบัว	4
8	บ้านเขาน้อยสามัคคี	7
9	บ้านห้วยใหญ่	3
10	บ้านห้วยทรายขาว	10
11	บ้านเขาค่าย	29
12	บ้านทุ่งคาโดนด	19
13	บ้านไทยพัฒนา	22
14	บ้านห้วยกลาง	14
	รวม	191

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาเพื่อต้องการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามโดยครอบคลุมปัจจัยในงานวิจัย คือ (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

โดยมีขั้นตอนการออกแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลโดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ซึ่งลักษณะคำถามประกอบด้วยข้อบ่งชี้ 6 ด้าน ดังนี้

1. เพศ ชาย/หญิง/ไม่ระบุเพศ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่
 - 1) 20 ปี - 30 ปี
 - 2) 31 ปี - 40 ปี
 - 3) 41 ปี - 50 ปี
 - 4) 51 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่
 - 1) โสด
 - 2) สมรส / อยู่ด้วยกัน
 - 3) หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่
 - 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 2) ปริญญาโท
 - 3) ปริญญาเอก
5. รายได้ต่อเดือน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ช่วง ได้แก่

- 1) ไม่เกิน 15,000 บาท
- 2) 15,001 - 20,000 บาท
- 3) 20,001 - 30,000 บาท
- 4) 30,001 - 40,000 บาท
- 5) 40,001 - 50,000 บาท
- 6) มากกว่า 50,000 บาท

6. ระยะเวลาในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ช่วง ได้แก่

1. ต่ำกว่า 1 ปี
2. 1 ปี - 3 ปี
3. 3 ปี - 6 ปี
4. 6 ปี - 9 ปี
5. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจาก ศิวพร โปทยานนท์ (2552) โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิด ละออ หุตางกูร (2534) ซึ่งลักษณะคำถามประกอบตามข้อบ่งชี้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำนวนคำถาม 7 ข้อ
 - 1) สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอ
 - 2) สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดอย่างเป็นระเบียบ
 - 3) สถานที่ทำงานของท่านสะอาดปราศจากกลิ่นรบกวน
 - 4) สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก
 - 5) ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานของท่านมีเหมาะสมกับการทำงาน
 - 6) ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานของท่านเพียงพอกับความต้องการ
 - 7) เครื่องมือเครื่องใช้ในสถานที่ทำงานของท่านมีคุณภาพ สามารถช่วยให้ผลิตผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม จำนวนคำถาม 7 ข้อ

- 1) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร
- 2) คนในองค์กรของท่านมีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่นทั้ง ภาย วาจา ใจ
- 3) ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขที่อยู่ร่วมกันกับคนในองค์กร
- 4) บุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน
- 5) ท่านรู้สึกปลอดภัย และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรเป็นอย่างมาก
- 6) หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในด้านการทำงาน ด้านวิชาการ หรือกิจกรรม

ทางสังคม

7) คนในหน่วยงานของท่านมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ จำนวนคำถาม 9 ข้อ

- 1) ท่านมีความอิสระในการทำงาน
- 2) ท่านได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาคิดหรือใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้
- 3) ท่านมักชวนช่วยศึกษาและเพิ่มทักษะ เพื่อการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานอยู่เสมอ
- 4) ท่านพอใจในการทำงานของตนเอง
- 5) ท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความไว้วางใจกันและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
- 6) บรรยากาศการทำงานในองค์กรของท่านเป็นแบบประชาธิปไตย
- 7) ท่านเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า

ทั้งในด้านความคิดสติปัญญาและการกระทำต่าง ๆ ได้

8) บรรยากาศการทำงานในองค์กรของท่านส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างผลผลิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

- 9) บรรยากาศการทำงานในองค์กรของท่านส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ตามแนวคิด (Janssen, 2000) ซึ่งลักษณะคำถามประกอบตามข้อบ่งชี้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสร้างความคิด จำนวนคำถาม 3 ข้อ

- 1) ท่านเสนอแนะแนวความคิดใหม่สำหรับประเด็นที่ยากลำบากในการทำงาน
- 2) ท่านแสวงหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมืออุปกรณ์ทำงานใหม่ ๆ
- 3) ท่านเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์

2. ด้านการส่งเสริมความคิด จำนวนคำถาม 3 ข้อ
 - 1) ท่านดำเนินการจัดเตรียมด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนความคิดทางนวัตกรรม
 - 2) ท่านดำเนินการเพื่อให้ได้รับการอนุมัติสำหรับความคิดทางนวัตกรรม
 - 3) ท่านกระตุ้นให้สมาชิกคนสำคัญขององค์กรแสดงความสนใจต่อความคิดทางนวัตกรรม
3. ด้านการทำให้ความคิดให้เป็นจริง จำนวนคำถาม 3 ข้อ
 - 1) ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์
 - 2) ท่านนำความคิดทางนวัตกรรมไปใช้ในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ
 - 3) ท่านประเมินการใช้ประโยชน์ของความคิดทางนวัตกรรม

แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale (Best & Kahn, 1993) โดยมีการกำหนดเกณฑ์การให้เลือก 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

นอกจากนั้นการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นออกเป็น 5 ระดับจากการคำนวณสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ซึ่งการแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยได้กำหนดค่าเฉลี่ยคะแนนไว้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 - คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
 - คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 - คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
 - คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเที่ยงตรง แม่นยำ ซึ่งผู้วิจัยได้มีการคำนึงถึงประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากหนังสือวิชาการ บทความ วิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความสอดคล้องครอบคลุมและตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องศึกษาในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา และนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

3. เพื่อให้แบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา โดยนำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมกับเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

4. นำแบบสอบถามมาดำเนินการโดยการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสถิติเชิงสรุปอ้างอิง (Inferential statistic) ซึ่งเป็นการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item - Objective Congruence Index : IOC) และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม หากข้อคำถามใดมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามนั้นมีคุณภาพ และสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาน้อยกว่า 0.5 ให้

แบบสอบถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC	หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง
R	หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
หมายเหตุ	
ค่า +1	หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
ค่า 0	หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
ค่า -1	หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยผลความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่ได้ในงานวิจัยในครั้งนี้มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความเที่ยงตรงผู้เชี่ยวชาญประเมิน			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
		สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	+1		
	2	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	3	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	4	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	5	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	6	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	7	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	8	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	9	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน

ตารางที่ 3.2 แสดงการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปร	ลำดับ	การตรวจสอบความ เที่ยงตรงผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน			ค่าความ เที่ยงตรง เชิงเนื้อหา	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
	10	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	11	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	12	+1	+1	0	0.67	ผ่าน
	13	+1	+1	0	0.67	ผ่าน
	14	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	15	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	16	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	17	0	+1	+1	0.67	ผ่าน
	18	0	0	0	0	ไม่ผ่าน
	19	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	20	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	21	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	22	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	23	+1	+1	0	0.67	ผ่าน
พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงาน	1	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	2	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	3	+1	+1	+1	1.0	ผ่าน
	4	-1	0	-1	-0.67	ปรับปรุง
	5	0	0	0	0	ปรับปรุง
	6	0	0	+1	0.33	ปรับปรุง
	7	-1	0	+1	0	ปรับปรุง
	8	-1	0	+1	0	ปรับปรุง
	9	-1	0	+1	0	ปรับปรุง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง โดยทำการตัดข้อคำถามข้อที่ 18 ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ออกเหลือเพียง 9 ข้อคำถาม เนื่องจากค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาน้อยกว่า .5 และนำไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอสวี จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach's alpha ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าตั้งแต่ .7 ขึ้นไป โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมมีค่าเท่ากับ .94 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (รายด้าน)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	22	.93
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	7	.78
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	7	.85
ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	8	.82
พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	9	.92
ด้านการสร้างความคิด	3	.76
ด้านการส่งเสริมความคิด	3	.80
ด้านการทำความคิดให้เป็นจริง	3	.76

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เพื่อให้ได้การตอบรับข้อมูลแบบสอบถามและข้อมูลที่ตรงความเป็นจริง ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยได้ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลแบบสอบถามไปยังโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2
2. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามและเตรียมแบบสอบถาม ทางระบบออนไลน์ที่พัฒนาด้วยโปรแกรม Google Forms Platform ให้เรียบร้อย และดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 191 ชุด
3. เก็บข้อมูลแบบสอบถามตรวจทานความถูกต้องเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอสถิติที่เกี่ยวข้องมาใช้ดังนี้

1. เพื่อตอบวัตถุประสงค์วิจัยลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งการวิเคราะห์ จะใช้สถิติพื้นฐานบรรยายเพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความแปรปรวน (Variation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ทำการศึกษาในส่วนนี้จะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. เพื่อตอบวัตถุประสงค์การเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสภาพแวดล้อมด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่มีต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา โดยผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และใช้ One-Way ANOVA สำหรับกรณีที่มีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไป เป็นเครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว เพื่อวิเคราะห์ถึงความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบการพหุคูณ (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. เพื่อตอบวัตถุประสงค์อิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จะใช้การวิเคราะห์พหุคูณถอย (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา” โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการเก็บ แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมา ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการทำงานต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงาน ของข้าราชการครูประถมศึกษา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้าน สภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงาน ของข้าราชการครูประถมศึกษา

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถามคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยแสดง ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)

ตอนที่ 4 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรว่า ถูกต้องหรือไม่
R ²	หมายถึง	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ หรือ ร้อยละของค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปร พยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	60	31.42
หญิง	122	63.87
ไม่ระบุเพศ	9	4.71
รวม	191	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง โดยมีเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 63.87 มีเพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 31.42 และไม่ระบุเพศ คิดเป็นร้อยละ 4.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
1. 20 ปี - 30 ปี	37	19.37
2. 31 ปี - 40 ปี	73	38.22
3. 41 ปี - 50 ปี	61	31.94
4. 51 ปี ขึ้นไป	20	10.47
รวม	191	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุ 31 ปี - 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 38.22 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 ปี - 50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.94 อายุระหว่าง 20 ปี - 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.37 และน้อยที่สุดมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.47 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. โสด	65	34.03
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน	115	60.21
3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	11	5.76
รวม	191	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 60.21 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.03 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	135	70.68
2. ปริญญาโท	56	29.32
รวม	191	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 70.68 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.32 ส่วนการศึกษาระดับปริญญาเอกในการศึกษากลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ไม่พบจำนวนกลุ่มตัวอย่างการศึกษาระดับปริญญาเอก

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 15,000 บาท	2	1.05
2. 15,001 - 20,000 บาท	31	16.23
3. 20,001 - 30,000 บาท	55	28.79
4. 30,001 - 40,000 บาท	54	28.27
5. 40,001 - 50,000 บาท	30	15.71
6. มากกว่า 50,000 บาท	19	9.95
รวม	191	100

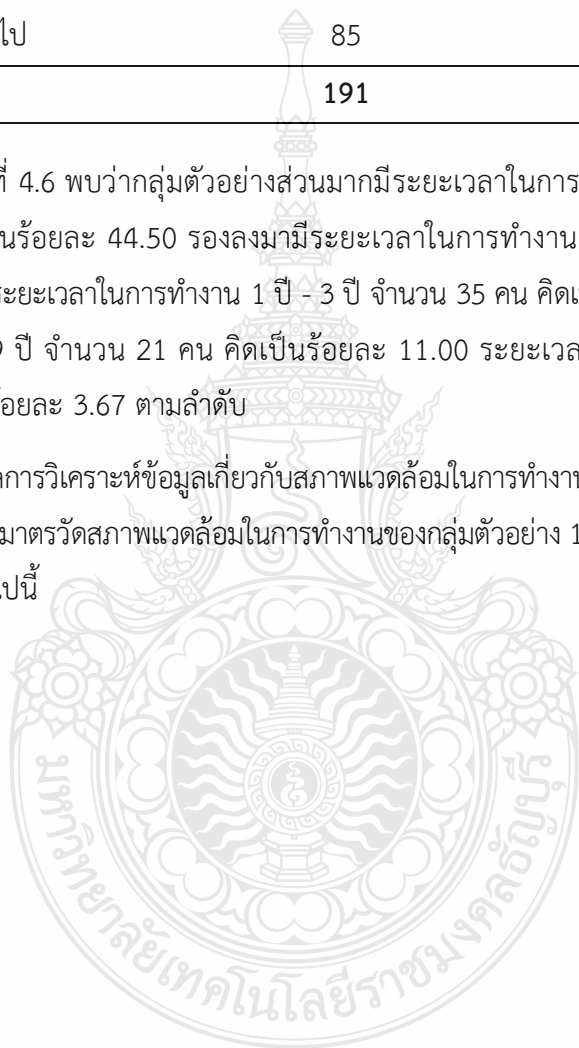
จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.27 รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.23 รายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.71 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.95 และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	ความถี่	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 1 ปี	7	3.67
2. 1 ปี - 3 ปี	35	18.32
3. 3 ปี - 6 ปี	43	22.51
4. 6 ปี - 9 ปี	21	11.00
5. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	85	44.50
รวม	191	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงาน 3 ปี - 6 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 22.51 ระยะเวลาในการทำงาน 1 ปี - 3 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.32 ระยะเวลาในการทำงาน 6 ปี - 9 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ทำการประเมินจากข้อมูลการตอบแบบมาตรวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง 191 ตัวอย่าง ซึ่งการวิเคราะห์แสดงตามตารางดังต่อไปนี้



ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาชายช้อ

ผลสภาพแวดล้อมในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น						
ของข้าราชการครูประถมศึกษา		\bar{X}	SD	Variance	Skewness	Kurtosis	ระดับ	ลำดับ
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ		4.37	.396	.157	-.047	-.485	สูงมาก	
1.	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.57	.556	.309	-.839	-.334	สูงมาก	1
2.	สถานที่ทำงานของท่านได้มีการจัดสรร พื้นที่ อุปกรณ์สำนักงาน ให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.50	.597	.357	-.760	-.388	สูงมาก	3
3.	สถานที่ทำงานของท่าน มีความสะอาดและปราศจากกลิ่นรบกวน	4.55	.595	.354	-.974	-.041	สูงมาก	2
4.	สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก	4.37	.592	.351	-.335	-.679	สูงมาก	4
5.	ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานของท่านเหมาะสมกับการทำงาน	4.26	.661	.436	-.342	-.754	สูงมาก	5
6.	ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานของท่านเพียงพอกับความต้องการ	4.24	.712	.507	-.377	-.970	สูงมาก	6
7.	เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน ในสถานที่ทำงานของท่านมีคุณภาพ สามารถช่วยให้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	.729	.531	-.198	-1.093	มาก	7

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาชายช้อ (ต่อ)

	ระดับความคิดเห็น						
	\bar{x}	SD	Variance	Skewness	Kurtosis	ระดับ	ลำดับ
ผลสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
ของข้าราชการครูประถมศึกษา (ต่อ)							
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	4.28	.449	.202	.023	-.779	สูงมาก	
8. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	4.38	.612	.374	-.446	-.645	สูงมาก	1
9. คนในองค์กรของท่านมีการแสดงออกที่ติดผู้อื่นทั้ง ภาย วาจา ใจ	4.25	.673	.452	-.347	-.802	สูงมาก	4
10. มีความพึงพอใจและมีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกับคนในองค์กร	4.37	.651	.424	-.552	-.658	สูงมาก	2
11. บุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ระหว่งกันและกัน	4.25	.657	.431	-.316	-.738	สูงมาก	4
12. รู้สึกปลอดภัย ที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และ หน่วยงานของท่าน	4.30	.626	.392	-.328	-.653	สูงมาก	3
13. หน่วยงานของท่านได้ให้การสนับสนุนในด้านการทำงาน ด้านวิชาการ หรือกิจกรรมทางสังคม	4.25	.709	.502	-.393	-.948	สูงมาก	4
14. หน่วยงานของท่านที่ปฏิบัติงานอยู่ มีการพึงพาอาศัยซึ่งกัน และกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.19	.678	.459	-.250	-.826	มาก	5

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาชายช้อ (ต่อ)

	ผลสภาพแวดล้อมในการทำงาน					ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	Variance	Skewness	Kurtosis	ระดับ	ลำดับ	ลำดับ
ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	4.20	.376	.142	.254	-.507	มาก		
15. มีอิสระในการทำงาน ภายในหน่วยงานของท่านที่ปฏิบัติงานอยู่	4.37	.691	.477	-.644	-.719	สูงมาก		2
16. ได้รับข้อมูลย้อนกลับที่สามารถนำมาคิดหรือใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้	4.30	.598	.358	-.222	-.595	สูงมาก		3
17. ขวนขวายศึกษา และมีการศึกษาเพิ่มเติมทักษะ เพื่อการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานอยู่เสมอ	4.44	.620	.385	-.639	-.533	สูงมาก		1
18. ท่านก็เพื่อร่วมงานในองค์กรมีความไว้วางใจเชื่อมั่นและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน	4.24	.682	.465	-.335	-.845	สูงมาก		4
19. ท่านคิดว่า บรรยากาศการทำงานในองค์กรของท่านเป็นแบบประชาธิปไตย และใช้เหตุผลและผลการดำเนินงาน	3.88	.789	.622	.087	-1.104	มาก		8
20. เชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทั้งนี้ด้านความคิดเห็นปัญหาและการกระทำต่าง ๆ ได้	4.07	.722	.521	-.111	-1.064	มาก		7

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาชายช้อ (ต่อ)

	ระดับความคิดเห็น						
	\bar{x}	SD	Variance	Skewness	Kurtosis	ระดับ	ลำดับ
ผลสภาพแวดล้อมในการทำงาน							
ของข้าราชการครูประถมศึกษา (ต่อ)							
21.บรรยากาศการทำงานในองค์การของท่านสามารถส่งเสริม การปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างผลดีผลเเลในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ	4.13	.677	.458	-.157	-.811	มาก	6
22.บรรยากาศการทำงานในองค์การของท่านส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน	4.18	.680	.463	-.237	-.840	มาก	5
ภาพรวม	4.29	.352	.124	.212	-.614	สูงมาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผลสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .352 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .124 ค่าความเบ้เท่ากับ -.157 ค่าความโด่งเท่ากับ -.811 เมื่อวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของระดับผลสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .396 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .157 ค่าความเบ้เท่ากับ -.047 ค่าความโด่งเท่ากับ -.485

เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .556 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .309 ค่าความเบ้เท่ากับ -.839 ค่าความโด่งเท่ากับ -.334 สถานที่ทำงานของท่าน มีความสะอาดและปราศจากกลิ่นรบกวนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .595 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .354 ค่าความเบ้เท่ากับ -.974 ค่าความโด่งเท่ากับ -.041 สถานที่ทำงานของท่านได้มีการจัดสรร พื้นที่ อุปกรณ์สำนักงาน ให้เกิดความเรียบร้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .597 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .357 ค่าความเบ้เท่ากับ -.760 ค่าความโด่งเท่ากับ -.388 สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศที่ถ่ายเทสะดวกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .592 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .351 ค่าความเบ้เท่ากับ -.335 ค่าความโด่งเท่ากับ -.679 ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .661 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .436 ค่าความเบ้เท่ากับ -.342 ค่าความโด่งเท่ากับ -.754 ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานของท่านเพียงพอกับความต้องการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .712 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .507 ค่าความเบ้เท่ากับ -.377 ค่าความโด่งเท่ากับ -.970 และเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน ในสถานที่ทำงานของท่านมีคุณภาพ สามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .729 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .531 ค่าความเบ้เท่ากับ -.198 ค่าความโด่งเท่ากับ -1.093 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .449 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .202 ค่าความเบ้เท่ากับ .023 ค่าความโด่งเท่ากับ -.779

เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .612 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .374 ค่าความเบ้เท่ากับ -.446 ค่าความโด่งเท่ากับ -.645 มีความพึงพอใจและมีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกันกับคนในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .651 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .424 ค่าความเบ้เท่ากับ -.552 ค่าความโด่งเท่ากับ -.658 รู้สึกปลอดภัย ที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .626 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .392 ค่าความเบ้เท่ากับ -.328 ค่าความโด่งเท่ากับ -.653 คนในองค์กรของท่านมีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่นทั้งกาย วาจา ใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .673 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .452

ค่าความเบ้เท่ากับ -.347 ค่าความโด่งเท่ากับ -.802 บุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกันและกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .657 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .431 ค่าความเบ้เท่ากับ -.316 ค่าความโด่งเท่ากับ -.738 หน่วยงานของท่านได้ให้การสนับสนุนในด้านการทำงานด้านวิชาการ หรือกิจกรรมทางสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .709 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .502 ค่าความเบ้เท่ากับ -.393 ค่าความโด่งเท่ากับ -.948 และหน่วยงานของท่านที่ปฏิบัติงานอยู่ มีการพึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .678 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .459 ค่าความเบ้เท่ากับ -.250 ค่าความโด่งเท่ากับ -.826 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .376 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .142 ค่าความเบ้เท่ากับ .254 ค่าความโด่งเท่ากับ -.507

เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือชนวนวิชาชีพ และมีการศึกษาเพิ่มเติมทักษะเพื่อการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .620 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .385 ค่าความเบ้เท่ากับ -.639 ค่าความโด่งเท่ากับ -.533 มีอิสระในการทำงานภายในหน่วยงานของท่านที่ปฏิบัติงานอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .691 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .477 ค่าความเบ้เท่ากับ -.644 ค่าความโด่งเท่ากับ -.719 ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาคิดหรือใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .598 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .358 ค่าความเบ้เท่ากับ -.222 ค่าความโด่งเท่ากับ -.595 ท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความไว้วางใจกันและเคารพนับถือซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .682 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .465 ค่าความเบ้เท่ากับ -.335 ค่าความโด่งเท่ากับ -.845 บรรยากาศการทำงานในองค์กรของท่านส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .680 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .463 ค่าความเบ้เท่ากับ -.237 ค่าความโด่งเท่ากับ -.840 บรรยากาศการทำงานในองค์กรของท่านสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างผลิตผลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .677 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .458 ค่าความเบ้เท่ากับ -.157 ค่าความโด่งเท่ากับ -.811 เชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทั้งในด้านความคิดสติปัญญาและการกระทำต่าง ๆ ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .722 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .521 ค่าความเบ้เท่ากับ -.111 ค่าความโด่งเท่ากับ -1.064 ท่านคิดว่า บรรยากาศการทำงานในองค์กรของท่านเป็นแบบประชาธิปไตย และใช้เหตุและผลการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .789 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .622 ค่าความเบ้เท่ากับ .087 ค่าความโด่งเท่ากับ -1.064 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ทำการประเมินจากข้อมูลการตอบแบบมาตรวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง 191 ตัวอย่าง ซึ่งการวิเคราะห์แสดงตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษารายข้อ

ผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					
ของข้าราชการครูประถมศึกษา		\bar{X}	SD	Variance	Skewness	Kurtosis	ระดับ ลำดับ
ด้านการสร้างความคิด		4.32	.514	.264	-.408	-.575	สูงมาก
1. สามารถเสนอแนะแนวความคิดใหม่สำหรับประเด็นที่		4.33	.681	.464	-.524	-.774	สูงมาก 1
ยากลำบากในการปฏิบัติงาน							
2. แสวงหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมืออุปกรณ์ทำงาน		4.32	.640	.410	-.413	-.684	สูงมาก 2
ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
3. เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ด้วยวิธีใหม่ ๆ ได้		4.31	.672	.452	-.493	-.757	สูงมาก 3
อย่างสร้างสรรค์							
ด้านการส่งเสริมความคิด		4.09	.534	.286	-.183	-.579	มาก
4. ความคิดในการพัฒนาองค์การของท่านได้รับการสนับสนุน		4.24	.697	.486	-.358	-.909	สูงมาก 1
จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์การ							
5. นำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้เห็น		4.18	.703	.494	-.264	-.954	มาก 2
ด้วยกับความคิดของตน							
6. กระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามความคิดใหม่ในการพัฒนา		3.86	.734	.539	.139	-.953	มาก 3
งานอยู่เสมอ							

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษารายข้อ (ต่อ)

	ระดับความคิดเห็น						
	\bar{x}	SD	Variance	Skewness	Kurtosis	ระดับ	ลำดับ
ผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน							
ของข้าราชการครูประถมศึกษา(ต่อ)							
ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริง	4.15	.516	.266	-.039	-.945	มาก	
7. นำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน หากเห็นว่าสิ่งนั้นก่อให้เกิดประโยชน์	4.18	.747	.558	-.302	-1.152	มาก	2
8. ทดสอบแนวคิดหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เพื่อให้เห็นสิ่งที่อาจเกี่ยวข้อง หรือผลที่อาจเกิดขึ้นก่อนนำไปใช้จริง	4.27	.648	.420	-.333	-.709	สูงมาก	1
9. มีการประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ เสมอ	4.02	.736	.542	-.025	-1.143	มาก	3
ภาพรวม	4.19	.441	.195	-.044	-.660	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .441 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .195 ค่าความเบ้เท่ากับ -.044 ค่าความโด่งเท่ากับ -.660 เมื่อวิเคราะห์รายด้านและรายข้อของระดับผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านการสร้างความคิดมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .514 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .264 ค่าความเบ้เท่ากับ -.408 ค่าความโด่งเท่ากับ -.575

เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถเสนอแนะแนวความคิดใหม่สำหรับ ประเด็นที่ยากลำบากในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .681 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .464 ค่าความเบ้เท่ากับ -.524 ค่าความโด่งเท่ากับ -.774 แสวงหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมืออุปกรณ์ทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .640 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .410 ค่าความเบ้เท่ากับ -.413 ค่าความโด่งเท่ากับ -.684 เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .672 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .452 ค่าความเบ้เท่ากับ -.493 ค่าความโด่งเท่ากับ -.757 ตามลำดับ

ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .516 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .266 ค่าความเบ้เท่ากับ -.039 ค่าความโด่งเท่ากับ -.945

เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือทดสอบแนวคิดหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เพื่อให้เห็นสิ่งที่อาจเกี่ยวข้อง หรือผลที่อาจเกิดขึ้นก่อนนำไปใช้จริงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .648 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .420 ค่าความเบ้เท่ากับ -.333 ค่าความโด่งเท่ากับ -.709 นำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน หากเห็นว่าสิ่งนั้นก่อให้เกิดประโยชน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .747 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .558 ค่าความเบ้เท่ากับ -.302 ค่าความโด่งเท่ากับ -1.152 มีการประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .736 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .542 ค่าความเบ้เท่ากับ -.025 ค่าความโด่งเท่ากับ -1.143 ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมความคิดมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .534 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .286 ค่าความเบ้เท่ากับ -.183 ค่าความโด่งเท่ากับ -.579

เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความคิดในการพัฒนาองค์การของท่าน ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .697 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .486 ค่าความเบ้เท่ากับ -.358 ค่าความโด่งเท่ากับ -.909

นำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .703 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .494 ค่าความเบ้เท่ากับ -.264 ค่าความโด่งเท่ากับ -.954 กระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามความคิดใหม่ในการพัฒนางานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .734 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .539 ค่าความเบ้เท่ากับ .139 ค่าความโด่งเท่ากับ -.953 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา โดยจำแนกเพื่อให้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่แตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย one-way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามเพศ

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)				
	เพศ	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านการสร้างความคิด	ชาย	4.27	.53	.79	.46
	หญิง	4.36	.52		
	ไม่ระบุเพศ	4.22	.29		
ด้านการส่งเสริมความคิด	ชาย	4.00	.51	1.48	.23
	หญิง	4.14	.53		
	ไม่ระบุเพศ	4.03	.68		

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมใน
การทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมใน การทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)				
	เพศ	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านการทำให้ความคิด เป็นจริง	ชาย	4.10	.50	.50	.61
	หญิง	4.18	.52		
	ไม่ระบุเพศ	4.19	.65		
ผลรวมผลการเกิด พฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมในการทำงาน	ชาย	4.11	.43	1.16	.32
	หญิง	4.22	.44		
	ไม่ระบุเพศ	4.19	.47		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างผลการเกิดพฤติกรรม
การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามเพศโดยภาพรวมพบว่า
 p -value เท่ากับ .32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการทำให้ความคิดเป็นจริง p -value
เท่ากับ .61 รองลงมาด้านการสร้างความคิดค่า p -value เท่ากับ .46 และด้านการส่งเสริมความคิดค่า
 p -value เท่ากับ .23 ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธ
สมมติฐาน โดยสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
ของข้าราชการครูประถมศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการ
ทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่แตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย
ของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย one-way ANOVA (F-test) โดยใช้
ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p -value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมใน
การทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามอายุ

ผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมใน การทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)				
	อายุ	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านการสร้างความคิด	20 ปี - 30 ปี	4.27	.57	.39	.76
	31 ปี - 40 ปี	4.31	.48		
	41 ปี - 50 ปี	4.38	.49		
	51 ปีขึ้นไป	4.35	.62		
ด้านการส่งเสริมความคิด	20 ปี - 30 ปี	4.09	.66	.96	.41
	31 ปี - 40 ปี	4.02	.49		
	41 ปี - 50 ปี	4.14	.50		
	51 ปีขึ้นไป	4.20	.52		
ด้านการทำให้ความคิด เป็นจริง	20 ปี - 30 ปี	4.26	.45	.99	.40
	31 ปี - 40 ปี	4.10	.52		
	41 ปี - 50 ปี	4.13	.53		
	51 ปีขึ้นไป	4.23	.55		
ผลรวมผลการเกิด พฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมในการทำงาน	20 ปี - 30 ปี	4.21	.45	.56	.64
	31 ปี - 40 ปี	4.14	.44		
	41 ปี - 50 ปี	4.22	.43		
	51 ปีขึ้นไป	4.26	.47		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างผลการเกิดพฤติกรรม
การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามอายุโดยภาพรวมพบว่า
p-value เท่ากับ .64 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสร้างความคิดมีค่า p-value เท่ากับ .76
รองลงมาด้านการส่งเสริมความคิดมีค่า p-value เท่ากับ .41 และด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงมีค่า
p-value เท่ากับ .40 ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธ
สมมติฐาน โดยสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการ
ทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่แตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย one-way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p -value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพ

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	สถานภาพ	One-Way ANOVA (F-test)			
		\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านการสร้างความคิด	โสด	4.30	.56	.17	.84
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.33	.49		
	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	4.40	.45		
ด้านการส่งเสริมความคิด	โสด	4.08	.58	.05	.95
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.10	.53		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.06	.33		
ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริง	โสด	4.26	.50	2.58	.07
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.09	.52		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.27	.51		
ผลรวมผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	โสด	4.21	.46	.24	.78
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.18	.43		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.24	.44		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวมพบว่า p -value เท่ากับ .78 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการส่งเสริมความคิดมีค่า p -value เท่ากับ .95 รองลงมาด้านการสร้างความคิดมีค่า p -value เท่ากับ .85 และด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงค่า p -value เท่ากับ .07 ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยสรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่แตกต่างกัน โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูประถมศึกษาต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผู้วิจัยใช้สถิติสำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกันโดยวิเคราะห์สถิติด้วย Independent Samples t-test (t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมใน การทำงาน	Independent samples t-test				
	ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD	t	Sig.
ด้านการสร้างความคิด	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.26	.52	-2.64	.01*
	ปริญญาโท	4.47	.45		
ด้านการส่งเสริม ความคิด	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.03	.53	-2.15	.03*
	ปริญญาโท	4.22	.52		
ด้านการทำให้ความคิด เป็นจริง	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.14	.51	-.81	.41
	ปริญญาโท	4.20	.54		
ผลรวมผลการเกิด พฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมในการทำงาน	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.14	.44	-2.21	.03*
	ปริญญาโท	4.30	.42		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า p-value เท่ากับ .03 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมความคิดค่า p-value เท่ากับ .03 รองลงมาด้านการสร้างความคิดค่า p-value เท่ากับ .01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาด้าน การทำให้ความคิดเป็นจริงค่า p-value เท่ากับ .41 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยสรุปได้ว่า ระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงาน of ข้าราชการครูประถมศึกษาที่แตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย one-way ANOVA (F-test) โดยใช้ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ในการทำงาน of ข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมใน การทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)				
	รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านการสร้างความคิด	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.50	.71	1.48	.20
	15,001 - 20,000 บาท	4.26	.51		
	20,001 - 30,000 บาท	4.31	.53		
	30,001 - 40,000 บาท	4.23	.49		
	40,001 - 50,000 บาท	4.48	.44		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.49	.59		
ด้านการส่งเสริมความคิด	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.50	.24	1.23	.29
	15,001 - 20,000 บาท	4.08	.66		
	20,001 - 30,000 บาท	4.05	.49		
	30,001 - 40,000 บาท	4.01	.53		
	40,001 - 50,000 บาท	4.19	.47		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.28	.54		

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมใน
การทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมใน การทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)				
	รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านการทำให้ความคิด เป็นจริง	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.00	.94	2.39	.04*
	15,001 - 20,000 บาท	4.33	.37		
	20,001 - 30,000 บาท	4.15	.49		
	30,001 - 40,000 บาท	3.98	.52		
	40,001 - 50,000 บาท	4.26	.54		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.22	.61		
ผลรวมผลการเกิด พฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมในการทำงาน	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.33	.63	1.69	.14
	15,001 - 20,000 บาท	4.22	.41		
	20,001 - 30,000 บาท	4.17	.44		
	30,001 - 40,000 บาท	4.07	.44		
	40,001 - 50,000 บาท	4.30	.40		
	มากกว่า 50,000 บาท	4.33	.50		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่า p-value เท่ากับ .14 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงมีค่า p-value เท่ากับ .04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิดมีค่า p-value เท่ากับ .29 และด้านการสร้างความคิดมีค่า p-value เท่ากับ .20 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยสรุปได้ว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาด้านการส่งเสริมความคิดและด้านการสร้างความคิดที่กำหนดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison) ความแตกต่างของผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาด้านการทำให้ความคิดเป็นจริง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรม ในการทำงานด้าน การทำให้ความคิด เป็นจริง	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม						
	รายได้ต่อ เดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท
	\bar{x}	4.00	4.33	4.15	3.98	4.26	4.23
ไม่เกิน 15,000 บาท	4.00	-	-	-	-	-	-
15,001 - 20,000 บาท	4.33	-	-	-	.35	-	-
20,001 - 30,000 บาท	4.15	-	-	-	-	.00*	-
30,001 - 40,000 บาท	3.98	-	-	-	-	-	-.27
40,001 - 50,000 บาท	4.26	-	-	-	-	-	.02*
มากกว่า 50,000 บาท	4.23	-	-	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงจำแนกตามรายได้ต่อเดือน รายคู่โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันทั้งหมด 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท กับข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท

คู่ที่ 2 ข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท กับข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท

นอกนั้นไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงมากกว่าข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ .35 ข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงน้อยกว่าข้าราชการครูประถมศึกษาที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ -.27

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาที่แตกต่างกัน สำหรับการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติด้วย one-way ANOVA (F-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)			
		\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านการสร้างความคิด	ต่ำกว่า 1 ปี	4.24	.49	.80	.52
	1 ปี - 3 ปี	4.22	.50		
	3 ปี - 6 ปี	4.30	.52		
	6 ปี - 9 ปี	4.32	.48		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.39	.52		

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)

ผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมใน การทำงาน	One-Way ANOVA (F-test)				
	ระยะเวลาในการทำงาน	\bar{x}	SD	F	Sig.
ด้านการส่งเสริมความคิด	ต่ำกว่า 1 ปี	4.14	.63	1.29	.27
	1 ปี - 3 ปี	4.08	.57		
	3 ปี - 6 ปี	3.99	.53		
	6 ปี - 9 ปี	3.95	.54		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.17	.51		
ด้านการทำให้ความคิด เป็นจริง	ต่ำกว่า 1 ปี	4.52	.26	1.28	.28
	1 ปี - 3 ปี	4.12	.44		
	3 ปี - 6 ปี	4.13	.49		
	6 ปี - 9 ปี	4.03	.61		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.17	.53		
ผลรวมผลการเกิด พฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมในการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	4.30	.44	.91	.46
	1 ปี - 3 ปี	4.14	.39		
	3 ปี - 6 ปี	4.14	.43		
	6 ปี - 9 ปี	4.10	.50		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.24	.44		

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า p-value เท่ากับ .46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสร้างความคิดมีค่า p-value เท่ากับ .52 รองลงมาด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงมีค่า p-value เท่ากับ .28 และด้านการส่งเสริมความคิดมีค่า p-value เท่ากับ .27 ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน โดยสรุปได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter สามารถแบ่งสมมติฐานเป็น 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

สมมติฐานที่ 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

สมมติฐานที่ 2.3 ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ Multiple Regression Analysis ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อพยากรณ์กำหนดให้รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงทั่วไป คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

- เมื่อ Y แทน สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม
 X แทน ค่าตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) จะใช้สัญลักษณ์ X_1 สำหรับตัวแปรต้นตัวที่ 1
 β_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นจะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น
 β_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระจะใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น
 e แทน ค่าความแตกต่างหรือคาดเคลื่อนมาตรฐาน (std. error)

สมการในรูปแบบของผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

$$\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

- เมื่อ X_1 = ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 X_2 = ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม
 X_3 = ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ

สมการประมาณค่า

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

$$\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน} = a + b1 \text{ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ} \\ + b2 \text{ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม} + b3 \text{ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ}$$

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา (ตัวแปรตาม)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.66	.43	.42	.33

จากตารางที่ 4.16 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .66 ค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ 43% ส่วนที่เหลืออีก 57% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ .33

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้าย โดยวิธี Enter สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.55	.31		1.78	.07
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.40	.08	.36	4.84	.00*
2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	.15	.08	.15	1.83	.06
3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	.30	.09	.26	3.40	.00*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี enter ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกตัวที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา พบว่า

1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่า $p\text{-value} = .00$ ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $.05$ ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.05$

2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่า $p\text{-value} = .06$ ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ $.05$ ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.05$

3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่า $p\text{-value} = .00$ ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ $.05$ ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.05$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

$$\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน} = .55 + .40 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ}) + .30 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

$$\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน} = .36 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ}) + .26 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ})$$

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิด ด้านการส่งเสริมความคิด และด้านการทำความเข้าใจเป็นจริง ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิด (ตัวแปรตาม)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.59	.35	.34	.42

จากตารางที่ 4.18 พบว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกตัวและผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิดมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .59 ค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ 35% ส่วนที่เหลืออีก 65% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ .42

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้าย โดยวิธี Enter สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิด

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมในการทำงานของ ข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิด	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.52	.38		1.36	.17
สภาพแวดล้อมในการทำงาน 1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.38	.10	.29	3.74	.00*

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้าย โดยวิธี Enter สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิด (ต่อ)

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมในการทำงานของ ข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิด	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้าน สภาพแวดล้อมทางสังคม	.18	.10	.16	1.77	.08
3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้าน สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	.31	.11	.23	2.90	.00*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี enter ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกตัวที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิดพบว่า

1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่า p-value = .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่า p-value = .08 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่า p-value = .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา
ด้านการสร้างความคิด

$$\begin{aligned} \text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน} &= .52 + .38 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้าน} \\ &\text{สภาพแวดล้อมทางกายภาพ}) + .31 (\text{ผลรวมระดับความ} \\ &\text{คิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ}) \end{aligned}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา
ด้านการสร้างความคิด

$$\begin{aligned} \text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน} &= .29 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทาง} \\ &\text{กายภาพ}) + .23 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้าน} \\ &\text{สภาพแวดล้อมทางจิตใจ}) \end{aligned}$$

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการสร้างความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิด (ตัวแปรตาม)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.57	.33	.32	.44

จากตารางที่ 4.20 พบว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกตัวและผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิดมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .57 ค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ 33% ส่วนที่เหลืออีก 67% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ .44

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้าย โดยวิธี Enter สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิด

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมในการทำงานของ ข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิด	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.29	.40		.719	.47
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.33	.11	.24	3.01	.00*
2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้าน สภาพแวดล้อมทางสังคม	.24	.11	.20	2.18	.03*
3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้าน สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	.32	.12	.23	2.79	.00*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี enter ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกตัวที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิด พบว่า

1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่า p-value = .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่า p-value = .03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่า p-value = .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา
ด้านการส่งเสริมความคิด

$$\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน} = .29 + .33 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ}) + .24 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม}) + .32 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา
ด้านการส่งเสริมความคิด

$$\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน} = .24 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ}) + .20 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม}) + .23 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ})$$

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการส่งเสริมความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างสภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความคิดให้เป็นจริง (ตัวแปรตาม)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.50	.25	.24	.45

จากตารางที่ 4.22 พบว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกตัวและผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความคิดให้เป็นจริงมีค่า สัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .50 ค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ 25% ส่วนที่เหลืออีก 75% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตาม เท่ากับ .45

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้าย โดยวิธี Enter สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความคิดให้เป็นจริง

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมในการทำงานของ ข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความคิดให้เป็นจริง	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficient		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.84	.41		2.02	.04
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.48	.11	.39	4.40	.00*
2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้าน สภาพแวดล้อมทางสังคม	.03	.11	.03	.31	.76
3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้าน สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	.26	.12	.19	2.17	.03*

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่าผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี enter ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกตัวที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความคิดให้เป็นจริง พบว่า

1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่า p-value = .00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมี

อิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความเข้าใจให้เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่า $p\text{-value} = .76$ ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความเข้าใจให้เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่า $p\text{-value} = .03$ ซึ่งมีความน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความเข้าใจให้เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความเข้าใจเป็นจริง

$$\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน} = .84 + .48 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ}) + .26 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน

ผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความเข้าใจเป็นจริง

$$\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน} = .39 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ}) + .19 (\text{ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ})$$

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ด้านการทำความเข้าใจเป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) โดยรวม

ตัวแปรอิสระ	β	มีผลการเกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน		
1.1 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.36	✓
1.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	.15	-
1.3 ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	.26	✓
✓ แทน ยอมรับสมมติฐาน		
- แทน ปฏิเสธสมมติฐาน		

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวมพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานโดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) รายด้าน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังแสดงในตารางที่ 4.25 มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย (MRA) รายด้าน

ตัวแปรอิสระ	β	มีผลต่อการสร้างความคิด	β	มีผลต่อการส่งเสริมความคิด	β	มีผลต่อการทำความคิดให้เป็นจริง
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1.1 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.29	✓	.24	✓	.39	✓
1.2 ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	.16	-	.20	✓	.03	-
1.3 ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	.23	✓	.23	✓	.19	✓
✓ แทน ยอมรับสมมติฐาน						
- แทน ปฏิเสธสมมติฐาน						

จากตารางที่ 4.25 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวมพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ด้านการสร้างความคิด ด้านการส่งเสริมความคิด และด้านการทำความเข้าใจเป็นจริงของข้าราชการครูประถมศึกษา ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกาย สังคม มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ด้านการส่งเสริมความคิดของ ข้าราชการครูประถมศึกษา



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการทำงานต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการครูประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูประถมศึกษาในเขตอำเภอสวี จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 จำนวน 191 ตัวอย่าง การวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากการศึกษากลุ่มข้าราชการครูจำนวน 40 โรงเรียน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับสลากของกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนที่ต้องการได้ 14 กลุ่มตัวอย่าง ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) แสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบสถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และ กรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ one - way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้ผลจากการวิเคราะห์ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง โดยมีเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 63.87 มีเพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 31.42 และมีไม่ระบุเพศ คิดเป็นร้อยละ 4.71 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 31 ปี - 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 38.22 อายุระหว่าง 41 ปี - 50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.94 อายุระหว่าง 20 ปี - 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.37 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.47 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 60.21 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.03 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.76 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 70.68 และการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.32 ส่วนการศึกษาระดับปริญญาเอกในการศึกษากลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ไม่พบจำนวนกลุ่มตัวอย่างการศึกษา ระดับปริญญาเอก

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79 รายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.27 รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.23 รายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.71 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.95 และรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.05 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 ระยะเวลาในการทำงาน 3 ปี - 6 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 22.51 ระยะเวลาในการทำงาน 1 ปี - 3 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.32 ระยะเวลาในการทำงาน 6 ปี - 9 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .352 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .124 ค่าความเบ้เท่ากับ .212 ค่าความโด่งเท่ากับ -.614 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ระดับผลสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .396 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .157 ค่าความเบ้เท่ากับ -.047 ค่าความโด่งเท่ากับ -.485 รองลงมาคือ

ระดับผลสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .449 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .202 ค่าความเบ้เท่ากับ .023 ค่าความโด่งเท่ากับ -.779 และระดับผลสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .376 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .142 ค่าความเบ้เท่ากับ .254 ค่าความโด่งเท่ากับ -.507

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

การวิเคราะห์ผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยภาพรวมพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .441 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .124 ค่าความเบ้เท่ากับ .212 ค่าความโด่งเท่ากับ -.614 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือระดับผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานด้านการสร้างความคิดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .514 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .264 ค่าความเบ้เท่ากับ -.408 ค่าความโด่งเท่ากับ -.575 รองลงมาคือระดับผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .516 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .266 ค่าความเบ้เท่ากับ -.039 ค่าความโด่งเท่ากับ -.945 และระดับผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานด้านการส่งเสริมความคิดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .534 ค่าความแปรปรวนเท่ากับ .286 ค่าความเบ้เท่ากับ -.183 ค่าความโด่งเท่ากับ -.579

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบมาตรวัดหรือแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับผลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา โดยจำแนกเพื่อให้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคลากรที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านบุคลากรด้านเพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเทคโนโลยีที่ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจโดยภาพรวม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูน (R) เท่ากับ .66 เมื่อทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

(p-value เท่ากับ .00) และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (p-value เท่ากับ .00) ที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยและข้อค้นพบต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

5.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 191 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายและไม่ระบุเพศ โดยที่เพศหญิงมีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 63.87 ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31 ปี - 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 38.22 รองลงมาอายุระหว่าง 41 ปี - 50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 31.94 มีสถานภาพส่วนมากมีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 60.21 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.03 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากกว่าการศึกษาระดับปริญญาโท โดยที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 70.68 มีรายได้ต่อเดือนส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 28.79 รองลงมารายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.27 มีระยะเวลาในการทำงานส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 รองลงมาระยะเวลาในการทำงาน 3 ปี - 6 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 22.51

ผลการศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา พบว่าข้าราชการครูประถมศึกษามีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการครูประถมศึกษาซึ่งมีความสำคัญในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ที่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ ของ ปูนซีเมนต์ไทยและทรูคอร์ปอเรชั่น เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพราะเป็นสถานที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความสะอาดและปราศจากกลิ่นรบกวน มีการจัดสรร พื้นที่ อุปกรณ์สำนักงานให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก เป็นต้น ส่วนสภาพแวดล้อมทางสังคม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความพึงพอใจและมีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกัน

กับคนในองค์กร รู้สึกปลอดภัย ที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจของบุคลากร มีการชวนขยาย ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมทักษะ เพื่อการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานอยู่เสมอ มีอิสระในการทำงาน ภายในหน่วยงาน ของท่านที่ปฏิบัติงานอยู่ ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาคิดหรือใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้ เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความไว้วางใจกันและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา พบว่าข้าราชการครูประถมศึกษามีพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างความคิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริง และด้านการส่งเสริมความคิด ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างความคิดอยู่ในระดับสูงมาก ด้านการทำให้ความคิดเป็นจริงและด้านการส่งเสริมความคิดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในสถานการณปัจจุบันมีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) ที่กล่าวถึงครูผู้สอนจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสิ่งที่จะสอนให้กับนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษา ซึ่งครูควรมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ที่จะหาสื่อการสอนให้กับเด็ก ๆ ที่จะทำให้เด็ก ๆ รู้สึกไม่น่าเบื่อในการเรียน และครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ที่หลากหลายในทุกกลุ่มสาระทุกวิชา ไม่ใช่เพียงมีความถนัดในวิชาของตนเอง เท่านั้น นอกจากนี้การที่ครูผู้สอนต้องมีการพัฒนาให้เกิดการคิดนอกกรอบ กล้าแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อครูผู้สอนในยุคปัจจุบันสอดคล้องกับ Kleysen and Street (2001 อ้างถึงใน แก้วตา ศรอดีศักดิ์, 2560) พฤติกรรมการสร้างสรรค์ของ นวัตกรรม (Innovative Behavior) หมายถึง เป็นการแสดงออกส่วนบุคคลของการที่จะมีความคิดในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ การแสวงหาโอกาส การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง การแสดงออก ถึงคุณค่าในความคิดและการนำไปปรับใช้ นำมาเพื่อใช้ในการทำงาน

5.2.2 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการทำงานต่อการเกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคลากรที่ประกอบด้วยด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยบุคลากรด้านเพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า เพศเป็นเพียงตัวบ่งชี้ถึงคุณลักษณะของบุคคลเท่านั้น ซึ่งการที่ข้าราชการครูประถมศึกษา

แต่แต่ละคนไม่ว่าเพศชาย เพศหญิง และไม่ระบุเพศ มีอายุ มีสถานภาพและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ต่างตั้งใจที่จะสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ข้าราชการครูประถมศึกษาที่มี เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

ส่วนปัจจัยบุคลากรด้าน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่าข้าราชการครูประถมศึกษาแต่ละระดับการศึกษา จะมีความสามารถ อำนาจในการตัดสินใจ มีทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญในแต่ละงานที่ตนเองได้รับผิดชอบที่ต่างกันซึ่งจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการสร้างนวัตกรรม และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นานาวดี จำปาดี (2554) การศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษา และพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาโดยรวมได้ร้อยละ 42 (Adjusted R² = .42) โดยสามารถอธิบายได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นการรับรู้ถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่มีแสงสว่างเพียงพอ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปราศจากกลิ่นและเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ มีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในองค์การ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ เป็นการรับรู้ถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิดความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ยังได้ทำงานอย่างมีอิสระมาก ก็จะทำให้ได้รับข้อมูลตอบกลับ

ที่ทำให้ท้อแท้และทำให้เกิดการขวนขวายเพิ่มทักษะในการทำงาน มีความเคารพต่อกันและเชื่อใจซึ่งกันและกัน การมีบรรยากาศเป็นประชาธิปไตยใช้เหตุผลในการดำเนินงาน บรรยากาศแบบนี้มีความเชื่อว่าทำให้บุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทั้งในความคิด จึงเป็นบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันสร้างผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ Schultz (1998 อ้างใน ชนิตดา ยั่งยืน, 2549) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ทำงานของบุคลากรในองค์การโดยมีสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเราและเอื้ออำนวยให้บุคลากร ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ซึ่งมีส่วนทำให้บุคลากรนั้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีส่วนสำคัญในการแสดงความคิดเห็นถึงการออกแบบบริเวณที่ทำงานเพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความเหมาะสมต่อการทำงาน นอกจากนี้การปรับปรุงเรื่องของอุณหภูมิภายในห้อง แสงสว่างที่มีความเพียงพอเหมาะกับการทำงาน การออกแบบหรือการจัดวางแผนผังในสำนักงานยังมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การไหลเวียนของงาน ระบบของการสื่อสาร รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของ บริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด พบว่าสภาพแวดล้อมทางจิตใจเกี่ยวกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาคิดหรือใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้เท่ากับ 0.037 สภาพแวดล้อมทางกายภาพเกี่ยวกับการสถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอเท่ากับ 0.042 และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกันเท่ากับ 0.098 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของ บริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัย เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา

5.3.1 การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงาน รวมถึงสื่อการเรียนการสอน และสามารถนำไปสู่การออกแบบและผลิตนวัตกรรมในการทำงานด้านอื่น ๆ ต่อไปได้นอกจากนี้ ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องกำหนดนโยบาย ปรับปรุง และวางแผนสำหรับการพัฒนานวัตกรรมในการทำงานที่ชัดเจนในอนาคต เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับและตัดสินใจที่จะเป็นผู้สร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5.3.2 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีผลต่อการเกิดพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีความสำคัญอย่างมาก ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีการศึกษาต่อให้ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้มีการส่งผลกระทบต่อการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ส่งเสริม และสนับสนุนความคิด การส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากร การเปิดเวทีแสดงความสามารถ เพื่อกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.3 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีความสำคัญอย่างมาก ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 2 ด้าน อย่างชัดเจนมากขึ้น ย่อมเป็นการส่งเสริมการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งทางองค์การควรดำเนินการ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยมีการ จัดหาอุปกรณ์สำนักงานภายในองค์การที่ทันสมัยให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน รวมถึงมีการ สื่อสารจากผู้นาอยู่สม่ำเสมอถึงความสำคัญต่อการใช้เครื่องมือ การสื่อสารในการติดต่อสื่อสารให้มีความ เสถียรภาพ และเพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในขณะที่ทำงาน รวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อการสร้างพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

5.4 ข้อจำกัดงานวิจัยและการวิจัยในอนาคต

5.4.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ณ ช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้นซึ่งส่งผล ให้ผลการศึกษาสะท้อนเพียงช่วงเวลาการศึกษาเท่านั้น โดยการศึกษาระยะยาวควรมีการศึกษาในอนาคต เพื่อตรวจสอบให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น และควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมขององค์การ ภาวะผู้นำ เป็นต้น

5.4.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็นข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอ สวี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 อาจจะยังไม่ครอบคลุมหน่วยงานอื่น ๆ อีกทั้ง โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 เป็นองค์การขนาดใหญ่ที่มีโรงเรียนในหลายอำเภอ ดังนั้นควรเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั้งหมด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วนและสามารถ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.4.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ทั้งในด้านการสร้างความคิด ด้านการส่งเสริมความคิด ด้านการทำให้ ความคิดเป็นจริง หรือหาตัวแปรอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นและยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อ พัฒนางองค์การให้มีผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

5.4.4 การทดสอบโมเดลดำเนินการภายใต้บริบทของสังคมไทยและวิกฤตโควิด 19 อาจมีผลต่อความแกร่งของผลการศึกษา ดังนั้นการขยายบริบทการศึกษาที่แตกต่างกันออกไปทั้งอาชีพ ภาษา สังคม วัฒนธรรม และสภาวะการณ์ปกติใหม่จะสามารถช่วยเพิ่มความแกร่งของผลการศึกษาที่ค้นพบได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2532). การจัดการบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- แก้วตา ศรอดีศักดิ์. (2560). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ชนิดดา ยังสี. (2549). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- เชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- โชติกา จันทร์อยู่. (2562). พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันวายการผลิตแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ณัฐวดี สมบูรณ์ทวี และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2560). เรื่องเล่าอัตชีวประวัติของความสำเร็จในการเป็นนวัตกรรมส่วนบุคคล. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(1), 149-160.
- ตรีทิพ บุญแย้ม. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธนภฤต แซ่ไคว้. (2557). ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด. วารสารอิเล็กทรอนิกส์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(2), 651-669.
- นาฎวดี จำปาดี. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

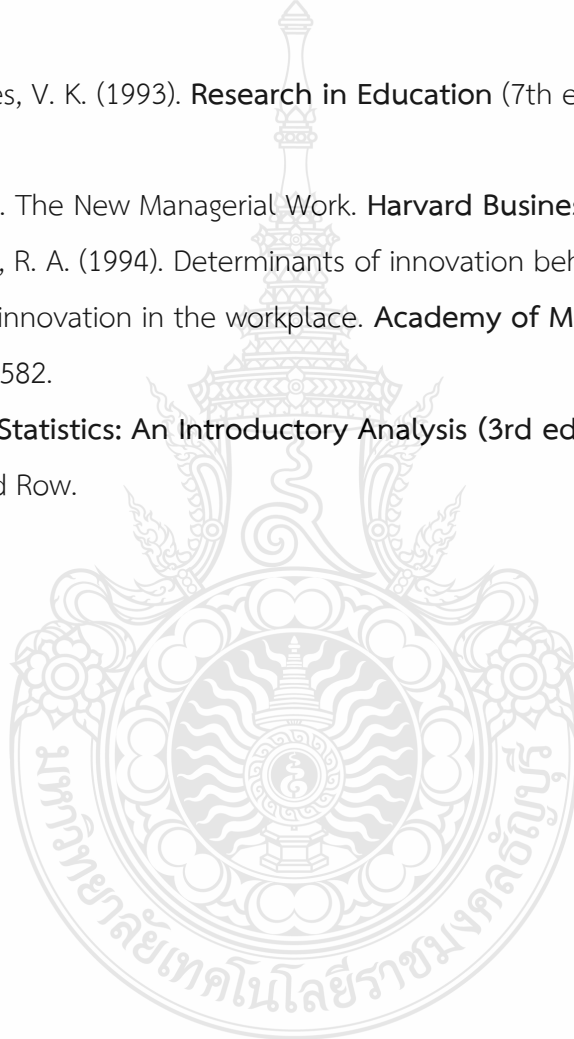
- นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ตามการรับรู้ของหัวหน้างานการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีสเทวี).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 10(1), 25-41.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และ สัจมาจ ฦ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 10(1), 25-41.
- ปิรชรัตน์ วงศ์ทองเหลือ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอุตสาหกรรมอาหารขนาดกลางและขนาดย่อม: การวิจัยผสมผสานวิธี. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ปิยะณัฐ เรืองเกษรกรรม. (2561). วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2531). เอกสารการสอนชุดวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2533). สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน. ข้าราชการ, 35, 16-18.
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่าย อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). วางแผนและพัฒนาสถานศึกษา. สมุทรปราการ: ชนิษฐา.
- ศิขริน เลขาวิจิตร. (2558). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของข้าราชการครูโดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศิริเพ็ญ คงพิทยาพันธ์. (2548). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความ
สร้างสรรค์งานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ศุภลักษณ์ พรหมศร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบ
ภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สมศักดิ์ ตันตาศณี. (2561). แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ใน
บริษัทเอกชน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์, 5(2), 207-216.
- สัญญาชัย จิตต์ประสงค์. (2548). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูที่ปฏิบัติการสอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมชาติ.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 12. (2563). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา. กรุงเทพฯ:
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนทรทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของ
ตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของ
พนักงานในงานธุรกิจสื่อไอทีแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร).
- หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา. (2536). การจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน.
กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

บรรณานุกรม(ต่อ)

- bdul 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.
- John, W. B., & James, V. K. (1993). **Research in Education** (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- 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.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
ของข้าราชการครูประถมศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรโครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ เพื่อนำไปใช้ในทางวิชาการนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น และขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านให้จะไม่มีการเผยแพร่ใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน/หน่วยงานของท่านแต่ประการใด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยคำถาม รวม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้ (แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 หน้า)

ผู้วิจัยขอขอบคุณข้าราชการครูประถมศึกษา อำเภอสวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 2 ทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ
นายเกียรติศักดิ์ สุภรัตน์

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับท่านและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง ไม่ระบุเพศ

2. อายุ

20 ปี - 30 ปี 31 ปี - 40 ปี
 41 ปี - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด สมรส / อยู่ด้วยกัน
 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 2.ปริญญาโท
 3. ปริญญาเอก

5. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท
 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท
 40,001 - 50,000 บาท มากกว่า 50,000 บาท

6. ระยะเวลาในการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี 1 ปี - 3 ปี
 3 ปี - 6 ปี 6 ปี - 9 ปี
 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับท่านและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งเกณฑ์การตอบแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

คะแนน 5	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2. สถานที่ทำงานของท่านได้มีการจัดสรร พื้นที่ อุปกรณ์สำนักงาน ให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
3. สถานที่ทำงานของท่าน มีความสะอาดและปราศจากกลิ่นรบกวน					
4. สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก					
5. ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานที่ ทำงานของท่านมีเหมาะสมกับการทำงาน					
6. ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในสถานที่ ทำงานของท่านไม่เพียงพอกับความต้องการ					
7. เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน ในสถานที่ทำงานของท่านมีคุณภาพ สามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม					
8. ท่านคิดว่าท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
9. ท่านคิดว่าคนในองค์กรของท่านมีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่นทั้ง กาย วาจา ใจ					
10. ท่านมีความพึงพอใจและมีความสุขที่ได้อยู่ร่วมกันกับคนใน องค์กร					

ข้อคำถาม	ระดับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน				
	5	4	3	2	1
11. ท่านคิดว่า บุคลากรในองค์การมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกันและกัน					
12. ท่านคิดว่า ท่านรู้สึกปลอดภัย ที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานของท่าน					
13. ท่านคิดว่า หน่วยงานของท่านได้ให้การสนับสนุนในด้านการทำงาน ด้านวิชาการ หรือกิจกรรมทางสังคม					
14. หน่วยงานของท่านที่ปฏิบัติงานอยู่ มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ					
15. ท่านคิดว่าท่านมีอิสระในการทำงาน ภายในหน่วยงานของท่านที่ปฏิบัติงานอยู่					
16. ท่านคิดว่า ท่านได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาคิดหรือใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้					
17. ท่านมักชวนขววยศึกษา และมีการศึกษาเพิ่มเติมทักษะ เพื่อการพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานอยู่เสมอ					
18. ท่านคิดว่า ท่านกับเพื่อนร่วมงานในองค์การมีความไว้วางใจกัน และเคารพนับถือซึ่งกันและกัน					
19. ท่านคิดว่า บรรยากาศการทำงานในองค์การของท่านเป็นแบบประชาธิปไตย และใช้เหตุผลและผลการดำเนินงาน					
20. ท่านเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทั้งในด้านความคิดสติปัญญาและการกระทำต่าง ๆ ได้					
21. บรรยากาศการทำงานในองค์การของท่านสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างผลิตผลในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
22. บรรยากาศการทำงานในองค์การของท่านส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับท่านและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
 ซึ่งเกณฑ์การตอบแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

คะแนน 5	หมายถึง	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรม				
	5	4	3	2	1
ด้านการสร้างความคิด					
1. ท่านสามารถเสนอแนะแนวความคิดใหม่สำหรับประเด็นที่ยากลำบากในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านแสวงหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมืออุปกรณ์ทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ท่านเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์					
ด้านการส่งเสริมความคิด					
4. ความคิดในการพัฒนาองค์กรของท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร					
5. ท่านนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้เห็นด้วยกับความคิดของตน					
6. ท่านคิดว่า ท่านกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามความคิดใหม่ในการพัฒนางานอยู่เสมอ					

ข้อคำถาม	ระดับพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรม				
	5	4	3	2	1
ด้านการทำความเข้าใจเป็นจริง					
7. ท่านคิดว่า ท่านนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ ในการทำงาน หากเห็นว่าสิ่งนั้นก่อให้เกิดประโยชน์					
8. ท่านคิดว่า ท่านทดสอบแนวคิดหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เพื่อให้ เห็นสิ่งที่อาจเกี่ยวข้อง หรือผลที่อาจเกิดขึ้นก่อนนำไปใช้จริง					
9. ท่านคิดว่า ท่านมีการประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของแนวคิด หรือวิธีการใหม่ ๆ เสมอ					



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม





ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๕๘

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ สุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณ น่าน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)

ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายเกียรติศักดิ์ สุภรัตน์

โทร. ๐๘๓ ๖๓๓ ๑๑๑๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๕๙



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ณาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)

ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์

โทร. ๐๘๓ ๖๓๓ ๑๑๑๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๖๐

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายอดชา พันธุ์ทองหล่อ ผู้จัดการแผนกขนส่งและบริการ บริษัท ทีเอ็มที สตีล จำกัด มหาชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าหาญ ญ น่าน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)

ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์

โทร. ๐๘๓ ๖๓๓ ๑๑๑๙

ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม





ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๖๑

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายไวคุณธุ์ เหมือนทอง

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์)

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๖๒

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสุชาติ พรรณสันฐาน

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดรัษฎาราม

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๖๓

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายครรชิต รักชู
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนสวี

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๖๔

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายครรชิต รักชู

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าหิน (ธรรมศึกษา)

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๖๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายอภิชนา แจ่มใจเย็น
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดแหลมปอ

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๖๖

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสัมพันธ์ ตรีวุธ
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชุมแสง

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๖๗

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางชนิษฐา แสงทริฎ
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองบัว

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๖๘

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสำเร็จ นิลพัฒน์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาน้อยสามัคคี

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๖๙

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางทัศนดา บุตราทิพย์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยใหญ่

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ รหัส ๐๕-๓๓๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๗๐

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายสมหมาย โพธิสาร
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๗๑

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางประไพ ยมขวัญเมือง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาค่าย

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๗๒

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวมยุรี เดชธานี
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งคาโดนด

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขออนุญาตเคราะห้ ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใ้ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๗๓



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวกาญจนา เกตุเวชช์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทยพัฒนา

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๔๒๗๔



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๘ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางสาวชนกนันท อุดทาพงษ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยกลาง

ด้วย นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาต แจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ ขออนุญาตจากท่านในการแจก แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายเกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	08 สิงหาคม 2537
ที่อยู่	208 ม.4 ต.วังใหม่ อ.เมือง จ.ชุมพร 86190
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขา วิศวกรรมเครื่องกล
เบอร์โทรศัพท์	083-633-1119
อีเมล	kattisak_s@mail.rmutt.ac.th



การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ในคณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นงานวิจัยในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถือเป็น
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่างๆ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This independent study consists of research materials conducted at Faculty of
Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence
the copyright owner. I hereby certify that the independent study does not contain any
forms of plagiarism.



.....
(นายเกียรติศักดิ์ สุภรัตน์)