

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น

Working Environment Factors that Affect the Innovative Behavior of Employees in Private Organizations within Khon Kaen Municipality

กรกนก สมน้อย^{1*} และ ฐิตารีย์ ศิริมงคล²

Konkanok Somnoi^{1*} and Thitaree Sirimongkol²

^{1,2}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

^{1,2}Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Northeastern University

*Corresponding author's e-mail address: nid3447@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received)

3 กุมภาพันธ์ 2569

วันที่แก้ไขบทความ (Revised)

10 กันยายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

29 กันยายน 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน เลือกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 50.50 ($\text{Adjusted } R^2 = .505$) และโมเดลการถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 136.528, p < .001$) โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ตามลำดับ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความพร้อมด้านสถานที่ทำงาน เครื่องมือ และเทคโนโลยี การส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมผ่านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การสื่อสารและความร่วมมือภายในองค์กร ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่ช่วยลดความกดดัน สร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และส่งเสริมแรงจูงใจภายในล้วนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และนำแนวคิดใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างครอบคลุมทั้งสามด้านจึงสามารถส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมการทำงาน, พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม, พนักงานองค์กรเอกชน,
เขตเทศบาลนครขอนแก่น

ABSTRACT

This research aimed to examine working environment factors affecting the innovative behavior of employees in private organizations within Khon Kaen Municipality. The sample consisted of 400 employees selected through purposive sampling. A questionnaire was used as the research instrument for data collection. The data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis. The results revealed that the three working environment factors—physical, social, and psychological—jointly explained 50.50% of the variance in employees' innovative behavior (Adjusted $R^2 = .505$), and the overall regression model was statistically significant ($F = 136.528$, $p < .001$). Among these factors, the physical working environment had the strongest influence on innovative behavior at the .01 level of statistical significance, followed by the social and psychological working environments, respectively. The findings indicated that providing an appropriate physical working environment, including adequate workplaces, equipment, and technology; promoting a supportive social working environment through support from colleagues and supervisors, effective communication, and organizational collaboration; and fostering a positive psychological working environment by reducing work pressure, enhancing emotional security, and encouraging intrinsic motivation can promote employees' initiative, creativity, and application of new ideas in the workplace. Therefore, the comprehensive development of these three dimensions of the working environment can effectively promote the innovative behavior of employees in private organizations within Khon Kaen Municipality.

Keywords: Working Environment, Innovative Behavior, Private-Sector Employees, Khon Kaen Municipality

บทนำ

ในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเศรษฐกิจและรูปแบบการดำเนินธุรกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรเอกชนต้องปรับตัวเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กรนวัตกรรมจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนากระบวนการทำงานผลิตภัณฑ์และบริการให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรม เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ริเริ่มพัฒนาและนำแนวคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดการปัจจัยภายในองค์กรให้เอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานจึงเป็นประเด็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยียังส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบและกระบวนการทำงานขององค์กร การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการข้อมูลการสื่อสาร การวิเคราะห์ข้อมูลและการสนับสนุนการตัดสินใจช่วยเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตามการมีเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างนวัตกรรม หากพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนหรืออยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทดลองและการนำเสนอแนวคิดใหม่ งานศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีและบริบทในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร (นิลวดี ศรีนิเวศน์, 2566)

สภาพแวดล้อมการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อาจส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ทางกายภาพสภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางจิตใจโดยสภาพแวดล้อมทางกายภาพครอบคลุมสถานที่ทำงานอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการสื่อสารการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานตลอดจนบรรยากาศของความร่วมมือภายในองค์กร ส่วนสภาพแวดล้อมทางจิตใจเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความกดดันในการทำงานและความรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดใหม่สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจึงสามารถเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ช่วยให้พนักงานกล้าคิดกล้าทดลองแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ได้

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการริเริ่มแนวคิด การพัฒนาแนวคิดและการนำแนวคิดใหม่ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและองค์กร การเกิดพฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้และความสามารถของพนักงานเพียงอย่างเดียวแต่ยังสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการทำงานและบริบทขององค์กรด้วย จากการศึกษาของ วัชกานต์ กล่อมแก้ว (2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานและการบริหารองค์กรมีบทบาทต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ขณะที่ วิสุทธิ์ สีนวล และ นงลักษณ์ ไหว้พรหม (2565) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านองค์กรและด้านจิตใจของบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

นอกจากนี้ งานของ นิลวดี ศรีนิเวศน์ (2566) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ขณะที่ เสาวนีย์ หาญภูมิพาณิชย์ (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในบริษัทสินเชื่อบริษัท งานวิจัยเหล่านี้แสดงให้เห็นว่ามีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในหลายบริบท ทั้งด้านบุคคล เทคโนโลยี การบริหาร และลักษณะขององค์กร อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่าง พื้นที่ศึกษาและปัจจัยที่นำมาศึกษาของแต่ละงานมีความแตกต่างกัน

จากการทบทวนงานวิจัยดังกล่าว พบช่องว่างของการศึกษาที่สำคัญ คือ แม้ว่าจะงานที่ผ่านมาได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในหลายด้านแต่ยังมีประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งด้านกายภาพ ด้านสังคมและด้านจิตใจร่วมกันภายใต้กรอบการศึกษาเดียวกัน รวมถึงยังควรมีการศึกษาว่าสภาพแวดล้อมแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันอย่างไร โดยเฉพาะในบริบทของ พนักงานองค์กรเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มประชากรและพื้นที่ของงานวิจัยที่ผ่านมา ช่องว่างดังกล่าวทำให้ยังไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าสภาพแวดล้อมการทำงานด้านใดมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชนในพื้นที่ดังกล่าว

ดังนั้น การศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ ควบคู่กันในบริบทของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่นจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้จากการศึกษาที่ผ่านมาและทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมการทำงานแต่ละด้านต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ชัดเจนยิ่งขึ้นผลที่ได้สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการริเริ่ม พัฒนา และนำแนวคิดใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างความสามารถด้านนวัตกรรมและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมทางสังคม

การสนับสนุนจากระดับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับความคิดใหม่ ๆ (นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และ กัลยกิจดี กิริตอังกูร, 2561) การสร้างความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานช่วยเพิ่มโอกาสในการนำเสนอและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ได้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย เช่น เทคโนโลยีและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงาน ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มโอกาสใน

การทดลองและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ (นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และ กัลยกิตต์ กิริตอังกูร, 2561) การจัดให้มีพื้นที่สำหรับการระดมสมองและการทดลองก็เป็นสิ่งที่สนับสนุนการสร้างสรรค์ได้ดี

การออกแบบพื้นที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงาน พื้นที่สำหรับการประชุมและการระดมสมอง สามารถช่วยเพิ่มพูนการทำงานร่วมกันและการพัฒนานวัตกรรม (นิลวดี ศรีนิเวศน์, 2566)

สภาพแวดล้อมทางจิตใจ

แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน การมีแรงจูงใจที่สูงและความพึงพอใจในการทำงานมีผลสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและมีค่าต่อองค์กรจะช่วยให้เพิ่มความตั้งใจในการพัฒนาและเสนอไอเดียใหม่ ๆ (นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และ กัลยกิตต์ กิริตอังกูร, 2561) นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้รางวัลหรือการยอมรับผลงานที่ดี ก็มีส่วนช่วยในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow อธิบายว่าความต้องการของมนุษย์มีหลายระดับ ตั้งแต่ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับ และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ (Maslow, 1943) ในบริบทการทำงาน หากองค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะความรู้สึกปลอดภัย การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้รับการยอมรับและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ย่อมมีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานกล้าคิด กล้าเสนอแนวคิดและพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ

แนวคิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสามารถอธิบายเพิ่มเติมด้วยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานออกเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยปัจจัยด้านความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และโอกาสในการพัฒนาตนเองมีส่วนสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, 1959) เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมมีแนวโน้มที่จะทุ่มเท พัฒนางาน และริเริ่มแนวคิดหรือวิธีการทำงานใหม่ ซึ่งสามารถสนับสนุนการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กรได้

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ในบริบทขององค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมหนึ่งในแนวทางสำคัญที่ได้จากผลการวิจัย คือ การพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมควรมุ่งเน้นที่การสร้าง ความสามารถในการปรับตัว และ ความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะในด้านการใช้งานเทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูล และ

การจัดการเครื่องมือดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน การส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาทักษะเหล่านี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน แต่ยังช่วยสร้างความพร้อมในการตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นอกจากนี้ การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหารและการลงทุนในโปรแกรมการฝึกอบรม ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชน (นิลวดี ศรีนิเวศน์, 2566)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานจากงานวิจัยของนัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และ กัลยทิติ์ กิริตอังกูร (2561); นิลวดี ศรีนิเวศน์ (2566) มาประกอบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) และแนวคิดพฤติกรรมองค์การ เพื่อสังเคราะห์และพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ และกำหนดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเป็นตัวแปรตาม ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพครอบคลุมความพร้อมของสถานที่ เครื่องมือ เทคโนโลยี และทรัพยากรในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ การสื่อสาร ความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากร ส่วนสภาพแวดล้อมทางจิตใจเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความรู้สึกปลอดภัย และการได้รับการยอมรับ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถเอื้อต่อการริเริ่มการพัฒนา และการนำแนวคิดใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบดังกล่าวมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น

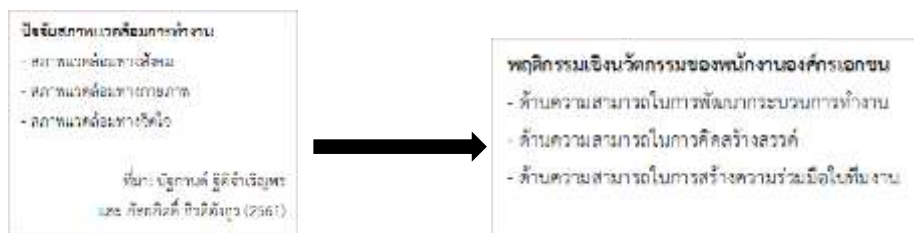
สมมุติฐานงานวิจัย

H1: สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชนในเทศบาลนครขอนแก่น

H2: สภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชนในเทศบาลนครขอนแก่น

H3: สภาพแวดล้อมทางจิตใจในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชนในเทศบาลนครขอนแก่น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรตามข้อมูลสำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลนครขอนแก่น ณ เดือนสิงหาคม 2567 รวมทั้งหมดอยู่ที่ 100,470 คน แยกกลุ่มวัยทำงานที่ผู้วิจัยได้ใช้เป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ จำนวน 70,049 คน (เทศบาลนครขอนแก่น, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในการทำวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งพิจารณาคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรเอกชน เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของงาน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณค่าและสามารถสะท้อนปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เน้นการดำเนินงานทั้งเชิงปริมาณ ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชน ด้านความสามารถในการพัฒนากระบวนการทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนากระบวนการทำงาน และความสามารถในการสร้างความร่วมมือในทีมงาน

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ใช้การประเมินด้วยอัตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยคำถามแต่ละข้อจะมีการให้คะแนนตามระดับความสำคัญในความคิดเห็น 5 ระดับ

เกณฑ์ในการพิจารณาคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคต้องไม่น้อยกว่า 0.70 เพื่อยืนยันว่าเครื่องมือวิจัยมีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) และมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) เพียงพอ

สำหรับการนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยการทดสอบดังกล่าวได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ที่ 0.966 ซึ่งมากกว่า 0.70 (Nunnally, 1978) ที่กำหนดไว้ จึงสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ ค่าคะแนนจากทั้ง 3 ส่วนรวมกัน จะได้คะแนนรวมทั้งสิ้น 121 คะแนน จากคะแนนเต็ม 129 คะแนน คิดเป็นค่า IOC โดยรวมเท่ากับ 0.94 ซึ่งเป็นระดับที่สูงและน่าเชื่อถือ แสดงถึงความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมโดยตรงจากพนักงานในองค์กรเอกชนผ่านการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งจัดทำโดยใช้ Google Forms เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน เช่น การรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ของการศึกษาค้นคว้า รวมถึงการอ้างอิง (Reference) ข้อมูลในรายงานผลการศึกษา (Research Report) เช่น ผลการศึกษาก่อนหน้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กรเอกชน ข้อมูลจากการศึกษาในภูมิภาคอื่นๆ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติที่ดีในด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามและประเมินนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งเป็นโปรแกรมมาวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ซึ่งเป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในมาตราบัญญัติ หรือมาตราจัดลำดับใช้ตารางแจกแจงความถี่สรุปผลเป็นค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลจากการวิเคราะห์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 ขณะที่เพศหญิงมีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 และเพศทางเลือก 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 เมื่อพิจารณาด้านอายุ พบว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปีมีจำนวนมากที่สุด 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 และช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ส่วนอายุ 50 ปีขึ้นไปมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ด้านรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง

25,001–35,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมาคือรายได้ 15,001–25,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.25 รายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 และรายได้มากกว่า 35,001 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50

ในด้านระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75 รองลงมาคือปริญญาโท 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 ต่ำกว่าปริญญาตรี 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 และสูงกว่าปริญญาโท 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 ส่วนประสบการณ์การทำงาน พบว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 1–5 ปีมีจำนวนมากที่สุด 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมาคือ 6–10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานระดับกลาง และมีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับ
1.ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	4.44	0.59	มากที่สุด	3
2.ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.49	0.70	มากที่สุด	2
3.ด้านสภาพแวดล้อมที่จิตใจ	4.69	0.55	มากที่สุด	1
ภาพรวมปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	4.54	0.53	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.69, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในลำดับที่ 1 สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความรู้สึกปลอดภัย ความไว้วางใจ และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 (S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในลำดับที่ 2 แสดงให้เห็นว่าสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 (S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในลำดับที่ 3 สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม และการสื่อสารภายในองค์กรที่อยู่ในระดับดีมาก

โดยสรุป ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งสามด้านล้วนได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน และเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชน

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับ
1.ด้านความสามารถในการทำงาน	4.43	0.76	มากที่สุด	1
2.ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์	4.23	0.80	มากที่สุด	3
3.ด้านความสามารถในการสร้างความร่วมมือในทีมงาน	4.43	0.72	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.44	0.59	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสามารถของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ทุกด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 (S.D. = 0.76) อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในลำดับสูงสุดร่วมกับ ด้านความสามารถในการสร้างความร่วมมือในทีมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 (S.D. = 0.72) แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพร้อมทั้งในด้านการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D. = 0.80) อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ และการพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย

โดยสรุป ความสามารถของพนักงานทั้งสามด้านล้วนอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีศักยภาพสูงในการทำงาน การคิดสร้างสรรค์ และการสร้างความร่วมมือในทีมงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาองค์กรและการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระยะยาว

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

ปัจจัย	B	Std. Error	Beta	T	P-Value	Tolerance	VIF
(Constant)	0.361	0.228		1.582	0.114		
ENVx01_ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	0.207	0.056	0.173	3.730	0.000**	0.576	1.736
ENVx02_ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.479	0.053	0.474	9.003	0.000**	0.448	2.234
ENVx03_ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	0.194	0.065	0.151	2.975	0.003**	0.482	2.074

a. Dependent Variable: BHVy_ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

R = .713, R Square = 0.509, F = 136.5281, Sig of F = .000b, * = 0.05, ** = 0.01 Durbin-Watson 1.96

$$\hat{Y} = 0.3612 + 0.2071ENVx1 + 0.4795ENVx2 + 0.1942ENVx3$$

ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่ามาตรฐาน Beta สูงสุด 0.474 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 9.003$, $P < 0.01$) แสดงว่ามีอิทธิพลมากที่สุดต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ($Beta = 0.173$, $t = 3.730$, $P < 0.01$) และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ($Beta = 0.151$, $t = 2.975$, $P < 0.01$) ทั้งสามปัจจัยมีค่า Tolerance ระหว่าง 0.448–0.576 และค่า VIF ระหว่าง 1.736–2.234 แสดงว่าไม่มีปัญหาการพหุคูณสูงในโมเดล โดยสมการถดถอยที่ได้ คือ

$$\hat{Y} = 0.361 + 0.207ENVX1 + 0.479ENVX2 + 0.194ENVX3$$

ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นตัวพยากรณ์หลักของการอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม รองลงมา คือ สังคมและจิตใจ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ที่ร้อยละ 50.9 ($R^2 = 0.509$, $F = 136.528$, $P < 0.001$, Durbin-Watson = 1.96) (Hair et al., 2010)

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Beta	t	P-Value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1: ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	0.173	3.730	0.000**	ยอมรับ
H2: ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.474	9.003	0.000**	ยอมรับ
H3: ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ	0.151	2.975	0.003**	ยอมรับ

ผลสรุปชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสามด้านมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยด้านกายภาพมีอิทธิพลมากที่สุด ตามด้วยสังคมและจิตใจ โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 50.9 ($R^2 = 0.509$, $F = 136.528$, $P < 0.001$, Durbin-Watson = 1.96) แสดงถึงความเหมาะสมและความสามารถในการทำนายของโมเดลถดถอยพหุคูณอย่างมีนัยสำคัญ (Hair et al., 2010; Field, 2013)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น โดยผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 50.9 ($R^2 = 0.509$, $F = 136.528$, $P < 0.001$, Durbin-Watson = 1.96) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมและมีความสามารถในการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\beta = 0.474$, $t = 9.003$, $p = 0.000$) สภาพแวดล้อมทางสังคม ($\beta = 0.173$, $t = 3.730$, $p = 0.000$) และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ($\beta = 0.151$, $t = 2.975$, $p = 0.003$) ซึ่งผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในงานวิจัย

1. การอภิปรายผลในภาพรวม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในองค์กรเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีค่า Beta สูงสุด แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทันสมัย และเหมาะสมต่อการทำงานสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Amabile (1996) ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจัดพื้นที่ทำงาน การใช้เทคโนโลยี และความยืดหยุ่นของพื้นที่มีผลโดยตรงต่อการสร้างความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

ในทำนองเดียวกัน Oldham and Cummings (1996) ก็ได้อธิบายว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความเป็นอิสระทางความคิดและให้โอกาสในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ จะช่วยเพิ่มความมั่นใจให้บุคลากรในการนำเสนอแนวคิดใหม่ และส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมโดยตรง ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงยืนยันถึงความสำคัญของการออกแบบพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการกระตุ้นจินตนาการและการสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคล

2. การอภิปรายผลตามตัวแปรด้านสังคม สำหรับสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งมีค่า Beta เท่ากับ 0.173 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ Scott and Bruce (1994) ที่เสนอว่าความสัมพันธ์ในองค์กร โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์ เพราะบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการเสนอความคิดใหม่ ๆ

นอกจากนี้ งานของ Janssen (2000) ยังพบว่าการมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความร่วมมือและเปิดรับความคิดเห็น จะช่วยให้พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร ผลการศึกษานี้จึงยืนยันว่าในองค์กรเอกชนที่มีโครงสร้างการทำงานร่วมกันแบบทีม (Team-Based Work) การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ที่หลากหลาย และเพิ่มโอกาสในการเกิดนวัตกรรมได้มากขึ้น

3. การอภิปรายผลตามตัวแปรด้านจิตใจ ในส่วนของสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ซึ่งมีค่า Beta เท่ากับ 0.151 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าความมั่นคงทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจภายใน เป็นตัวแปรที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้เช่นกัน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1943) ; Herzberg (1959) ที่เน้นว่าการตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จ และโอกาสในการเติบโต จะส่งผลให้บุคคลมีแรงผลักดันภายในและความพร้อมที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่

ผลนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Damanpour and Schneider (2006) ที่ศึกษาพบว่า “การมีแรงจูงใจภายในสูงและรู้สึกว่าการทำงานของตนเองมีความหมาย” จะเพิ่มระดับความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กร โดยเฉพาะในองค์กรที่ให้เสรีภาพในการตัดสินใจและส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากองค์กร จะช่วยให้พวกเขามีความกล้า

ที่จะลองคิดสิ่งใหม่และปรับใช้ในงานจริง ซึ่งเป็นคุณลักษณะหลักของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในบริบทของธุรกิจยุคปัจจุบัน

4. การอภิปรายผลในเชิงเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับงานของ วัชกานต์ กล่อมแก้ว (2566) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของกลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้แก่แรงจูงใจที่ไม่ใช่ด้านการเงิน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ ผลงานนี้สอดคล้องกับผลวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าปัจจัยด้านสังคมและจิตใจมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ งานของ Srirahayu et al. (2023) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรภาครัฐ โดยใช้การวิเคราะห์วรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือบรรยากาศการทำงาน

การสนับสนุนจากผู้นำ และแรงจูงใจภายใน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษารั้งนี้ในมิติของสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจที่แสดงอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาพร้อมกับผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการวิจัยนี้ที่มีค่า $R^2 = 0.509$ สูงกว่างานวิจัยของ Damanpour (1991) ซึ่งรายงานค่า R^2 เพียง 0.358 ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าโมเดลของการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายปัจจัยแวดล้อมได้ครอบคลุมและมีความสัมพันธ์สูงกว่าในบริบทขององค์กรเอกชนไทย

5. การตีความเชิงทฤษฎีและนัยเชิงปฏิบัติ ผลการวิจัยในครั้งนี้ช่วยยืนยันแนวคิดของทฤษฎีองค์การเชิงพฤติกรรม (Organizational Behavior Theory) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจภายในและพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะเมื่อสภาพแวดล้อมนั้นสอดคล้องกับความต้องการและค่านิยมของพนักงาน จะส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์และนวัตกรรมในงานมากขึ้น

ในเชิงปฏิบัติ องค์กรเอกชนสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ เช่น การปรับปรุงพื้นที่สำนักงานให้ทันสมัยและยืดหยุ่น การสร้างระบบการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการดูแลด้านจิตใจของพนักงานผ่านระบบการยอมรับ การให้รางวัล หรือการพัฒนาอาชีพทั้งหมดนี้เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน โดยสรุป การวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในทุกมิติ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1.1 องค์กรเอกชนควรให้ความสำคัญกับการออกแบบสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ เช่น การจัดพื้นที่ทำงานแบบเปิด การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และการสร้าง

บรรยากาศที่กระตุ้นแรงบันดาลใจ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านกายภาพมีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

1.2 ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร โดยเฉพาะการสื่อสารสองทางระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมแห่งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการยอมรับความแตกต่าง จะช่วยเพิ่มระดับของความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกัน

1.3 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางจิตใจของพนักงาน เช่น การสร้างแรงจูงใจภายใน การให้การยอมรับผลงาน และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เพราะความมั่นคงทางจิตใจมีผลโดยตรงต่อความกล้าในการคิดนอกกรอบและการนำเสนอแนวทางใหม่ในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น พนักงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรขนาดเล็ก เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในบริบทที่แตกต่างกัน

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรเชิงจิตวิทยา เช่น แรงจูงใจภายใน ความพึงพอใจในการทำงาน หรือภาวะผู้นำของหัวหน้างาน เพื่อให้การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีมิติที่ลึกซึ้งและครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาสนับสนุนการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เพื่อให้สามารถอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้อย่างละเอียดและสะท้อนความเป็นจริงของบริบทในองค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เทศบาลนครขอนแก่น. (2567). *ข้อมูลประชากรและแรงงานในเขตเทศบาลนครขอนแก่น*. สำนักทะเบียนท้องถิ่น.

นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และ กัลยกิตต์ กิริติอังกูร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในองค์กรเอกชน. *วารสารการจัดการธุรกิจ*, 10(2), 45–62.

นิลวดี ศรีนิเวศน์. (2566). แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กรยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารธุรกิจและนวัตกรรม*, 5(1), 1–18.

วัชกานต์ กล่อมแก้ว. (2566). พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของกลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทย. *วารสารวิจัยด้านการบริหาร*, 14(1), 89–108.

วิสุทธิ์ สีนวล และ นงลักษณ์ ไหว้พรหม. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 28(2), 155-174.

เสาวนีย์ หาญภูมิพาณิชย์. (2565), ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในบริษัทสินเชื่อบริษัท. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Westview Press.

Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555–590.
<https://doi.org/10.2307/256406>

Damanpour, F. and Schneider, M. (2006). Phases of the adoption of innovation in organizations: Effects of environment, organization, and top managers. *British Journal of Management*, 17(3), 215–236. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00498.x>

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). Sage.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness, and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
<https://doi.org/10.1348/096317900167038>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>

Nunnally, J. C. 1978. *Psychometric theory*. 2nd Ed. McGraw-Hill.

Oldham, G. R. and Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634.
<https://doi.org/10.2307/256657>

Scott, S. G. and Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.2307/256701>

Srirahayu, D. P., Ekowati, D., and Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), Article e13557.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>