

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์
ตามการรับรู้ของครูกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*
RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS OF CREATIVE
ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHERS' INNOVATIVE BEHAVIOR
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
BANGKOK 2

กฤษฎีบัวร ปริดาเสรีวงศ์¹ และ ชุณวัฒน์ ปุงบางกระเดี²

Kritbowon Bpreedasayreewong¹ and Shunnawat Pungbangkradee²

¹⁻²วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

¹⁻²College of Management University of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: shunnawat.pu@up.ac.th

วันที่รับบทความ : 3 กุมภาพันธ์ 2569; วันแก้ไขบทความ 10 กุมภาพันธ์ 2569; วันตอบรับบทความ : 12 กุมภาพันธ์ 2569

Received 3 February 2026; Revised 10 February 2026; Accepted 12 February 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครู 2) ศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครูกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิง

Citation:



* กฤษฎีบัวร ปริดาเสรีวงศ์ และ ชุณวัฒน์ ปุงบางกระเดี. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครูกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม, 4(1), 1323-1335.

Kritbowon Bpreedasayreewong and Shunnawat Pungbangkradee. (2026). Relationship Between Teachers' Perceptions Of Creative Organizational Climate And Teachers' Innovative Behavior Under The Secondary

Educational Service Area Office Bangkok 2. Journal of Interdisciplinary Social Development,

4(1), 1323-1335.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและครูผู้สอน จำนวน 134 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.33$, $SD = 0.68$) โดยด้านการสนับสนุนจากกลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.52$, $SD = 0.60$) 2) ระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.40$, $SD = 0.61$) โดยด้านการทำให้แนวคิดใหม่เกิดขึ้นจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.47$, $SD = 0.58$) และ 3) บรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครู กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อพิจารณารายคู่พบว่า ด้านอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการสร้างแนวคิดใหม่สูงสุด ($r = .776$) สะท้อนให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพทางความคิด และการตัดสินใจ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการส่งเสริมนวัตกรรมในสถานศึกษา

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์, พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of creative organizational climate as perceived by teachers, 2) examine the level of teachers' innovative behavior, and 3) investigate the relationship between the creative organizational climate as perceived by teachers and teachers' innovative behavior under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok Area 2. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 134 civil servant teachers and teaching staff, with the sample size determined using the G*Power program. Stratified random sampling was applied based on school size. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. Data were collected

through an online system. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results revealed that: 1) the overall level of creative organizational climate as perceived by teachers was at a high level ($M = 4.33$, $SD = 0.68$), with support from work groups having the highest mean score ($M = 4.52$, $SD = 0.60$); 2) the overall level of teachers' innovative behavior was at a high level ($M = 4.40$, $SD = 0.61$), with the dimension of implementing new ideas showing the highest mean score ($M = 4.47$, $SD = 0.58$); and 3) the creative organizational climate as perceived by teachers and teachers' innovative behavior were positively correlated across all dimensions at the .01 level of statistical significance. When considering each pair, work autonomy showed the highest correlation with idea generation ($r = .776$), indicating that providing teachers with freedom of thought and decision-making is a crucial factor in promoting innovation in educational institutions.

Keywords: Creative Organizational Climate, Teachers' Innovative Behavior, Educational Administration

บทนำ

ในทศวรรษที่ผ่านมา พลวัตการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมได้ท้าทายระบบการศึกษาให้ก้าวข้ามกรอบการเรียนรู้แบบเดิม โดยองค์การยูเนสโก ในฐานะหน่วยงานหลักได้เผยแพร่รายงานของ คณะกรรมาธิการว่าด้วยอนาคตการศึกษา (International Commission on the Futures of Education, 2021) ซึ่งเสนอแนวคิด สัญญาทางสังคมใหม่เพื่อการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดเชิงวิพากษ์และนวัตกรรม สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ของประเทศไทย ที่ตั้งเป้าหมายยกระดับคุณภาพผู้เรียนและครูให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 การปรับบทบาทครูจาก ผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ออกแบบการเรียนรู้ จึงเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลก

อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินสมรรถนะนักเรียนตามโครงการ PISA ปี 2022 ชี้ให้เห็นว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนไทยยังคงต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความ

ร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (OECD, 2023) ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดของการจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่สามารถพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาดังกล่าวตอกย้ำว่าการพึ่งพาวิธีการสอนแบบเดิมไม่เพียงพออีกต่อไป แต่จำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครูตามแนวคิดของ Janssen (2000) ในการริเริ่มและผลักดันแนวคิดใหม่ ๆ เข้าสู่ชั้นเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาเชิงรุก

ปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมคือ บรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของบุคลากร ซึ่ง Amabile และคณะ (1996) ระบุว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อิสระในการทำงาน และทรัพยากรที่เพียงพอ จะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจภายในให้ครูกล้าแสดงออกเชิงสร้างสรรค์ แต่ในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ยังคงมีความท้าทายในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทดลองสิ่งใหม่และการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครูในสถานการณ์จริง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ตามกรอบแนวคิดของ Amabile และคณะ (1996) และ Janssen (2000) ผลการศึกษาที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปกำหนดนโยบายและออกแบบสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานของครู อันจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับสมรรถนะผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครูกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีระดับบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครู อยู่ในระดับมาก
2. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก
3. บรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์

บรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ เป็นแนวคิดที่เจาะจงถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยมีได้หยุดอยู่เพียงการสร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นระบบสนับสนุนที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดริเริ่มทดลองแนวทางใหม่ และนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง บรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ สามารถอธิบายได้ผ่านองค์ประกอบหลัก 6 ด้านตามกรอบของ Amabile และคณะ (1996) ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากองค์การ (Organizational Encouragement) 2) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisory Encouragement) 3) การสนับสนุนจากทีมงาน (Work Group Encouragement) 4) อิสระในการทำงาน (Freedom) 5) การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ (Sufficient Resources) 6) ลักษณะงานที่ท้าทาย (Challenging Work)

2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในมิติที่แตกต่างกัน โดย West และ Farr (1989) มองว่าเป็นการสร้าง ส่งเสริม และนำนวัตกรรมไปใช้เพื่อประโยชน์ขององค์การ Kanter (1988) อธิบายว่าเกิดจากการเผชิญปัญหาและเลือกแก้ไขด้วยแนวทางใหม่ Janssen (2000) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีคุณค่าในฐานะสะพานเชื่อมระหว่างความคิดและการลงมือทำ บุคลากรไม่เพียงคิดค้นแนวทางใหม่ แต่ยังสามารถโน้มน้าวและผลักดันให้แนวคิดนั้นได้รับการยอมรับและเกิดผลจริงในเชิงปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ ทั้งในด้านการยกระดับคุณภาพบริการ การปรับปรุง

กระบวนการทำงาน และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และได้เสนอกรอบที่กระชับ และชัดเจนที่สุด โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างแนวคิดใหม่ (Idea Generation) การผลักดันแนวคิด (Idea Promotion) และ การทำให้แนวคิดเกิดขึ้นจริง (Idea Realization) สะท้อนลำดับขั้นของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมตั้งแต่การคิดค้นไปจนถึงการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

บรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ ทำหน้าที่เป็นปัจจัยเชิงบริบทที่เอื้อต่อการแสดง พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยการสนับสนุน อิสระในการทำงาน และลักษณะงานที่ท้าทาย ช่วยเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถริเริ่ม พัฒนา และผลักดันแนวคิดใหม่จากระดับความคิดไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (Correlational Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ข้าราชการครูและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 6,145 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนจำนวน 134 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power ที่ระดับอำนาจการทดสอบ 0.95

2. วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้ได้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของครู และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และทดสอบความเชื่อมั่น (Try Out) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .98

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบออนไลน์ (Google Form)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ 10 วิเคราะห์ระดับตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูและครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.97) อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 40.30) และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 81.34) มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 41.79) โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (ร้อยละ 74.63) ตามลำดับ ทั้งนี้ ผลการวิจัยสามารถจำแนกตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม

บรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของครู	n = 134		ระดับ	ลำดับ
	M	SD		
1. ด้านการสนับสนุนจากองค์การ	4.23	0.68	มาก	5
2. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	4.24	0.77	มาก	4
3. ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มงาน	4.52	0.60	มากที่สุด	1
4. ด้านอิสระในการทำงาน	4.50	0.53	มากที่สุด	2
5. ด้านทรัพยากรที่เพียงพอ	4.07	0.91	มาก	6
6. ด้านงานที่ทำหาย	4.44	0.61	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.33	0.68	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.33, SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มงาน ($M = 4.52, SD = 0.60$) รองลงมาคือ ด้านอิสระในการทำงาน ($M = 4.50, SD = 0.53$) ด้านงานที่ท้าทาย ($M = 4.44, SD = 0.61$) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ($M = 4.24, SD = 0.77$) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ($M = 4.23, SD = 0.68$) และด้านทรัพยากรที่เพียงพอ ($M = 4.07, SD = 0.91$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู	n = 134		ระดับ	ลำดับ
	M	SD		
1. ด้านการสร้างแนวคิดใหม่	4.45	0.55	มาก	2
2. ด้านการผลักดันแนวคิดใหม่	4.29	0.69	มาก	3
3. ด้านการทำให้แนวคิดใหม่เกิดขึ้นจริง	4.47	0.58	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.40	0.61	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.40, SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำให้แนวคิดใหม่เกิดขึ้นจริง ($M = 4.47, SD = 0.58$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแนวคิดใหม่ ($M = 4.45, SD = 0.55$) และด้านการผลักดันแนวคิดใหม่ ($M = 4.29, SD = 0.69$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครูกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครูกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y1	Y2	Y3
X1	1	.815**	.681**	.686**	.778**	.654**	.641**	.683**	.634**
X2		1	.655**	.681**	.666**	.601**	.678**	.604**	.561**
X3			1	.804**	.658**	.745**	.659**	.674**	.605**
X4				1	.686**	.823**	.776**	.722**	.751**
X5					1	.698**	.637**	.760**	.670**
X6						1	.754**	.696**	.745**
Y1							1	.683**	.823**
Y2								1	.717**
Y3									1
N	134	134	134	134	134	134	134	134	134

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครู (X) กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู (Y) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกคู่ความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร มิติของบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ (X1-X6) กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู (Y1-Y3) พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านอิสระในการทำงาน (X4) กับ

ด้านการสร้างแนวคิดใหม่ (Y1) ($r = .776$) และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (X2) กับด้านการทำให้แนวคิดใหม่เกิดขึ้นจริง (Y3) ($r = .561$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครูกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ระดับบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครู ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสนับสนุนจากกลุ่มงาน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในระดับกลุ่มงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือเกื้อกูล และการเรียนรู้ร่วมกัน เนื่องจากโครงสร้างการทำงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จัดให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบผ่านกลุ่มสาระและกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบกับบริบทของสถานศึกษาในเขตเมืองหลวง ที่มีความซับซ้อนของภาระงานและความคาดหวังด้านผลสัมฤทธิ์ ทำให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในกลุ่มงาน เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงาน ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Amabile และคณะ (1996) ที่ชี้ว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี ดังนั้น ในบริบทของสถานศึกษาการที่ครูรับรู้ถึงการสนับสนุนจากกลุ่มงานในระดับสูง จึงสะท้อนถึงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาการทำงานเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา

2. ระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำให้แนวคิดใหม่เกิดขึ้นจริง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูสามารถนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูต้องปฏิบัติงานในบริบทของสถานศึกษาที่มีความคาดหวังด้านคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูง จึงทำให้การนำแนวคิดใหม่ไปใช้จริงเป็นสิ่งจำเป็นมากกว่าการหยุดอยู่

เพียงการคิดหรือเสนอแนวคิด ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Janssen (2000) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมครอบคลุมตั้งแต่การริเริ่มแนวคิดไปจนถึงการนำแนวคิดไปใช้จนเกิดผลลัพธ์ในองค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยของเอกนันท์ ทองจันทร์ และสร้อยณี อุเสินยาง (2565) ยังชี้ให้เห็นว่า เมื่อสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรจะสามารถแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ครบทุกขั้นตอน ดังนั้น การที่ครูมีระดับการทำให้แนวคิดใหม่เกิดขึ้นจริงในระดับสูงจึงสะท้อนถึงทั้งความพร้อมเชิงวิชาชีพและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการลงมือปฏิบัติในสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของครูกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู ผลการวิจัย พบว่า มิติที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านอิสระในการทำงานกับด้านการสร้างแนวคิดใหม่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูได้รับเสรีภาพจากการตัดสินใจและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ทำให้ครูสามารถคิด ทดลอง และริเริ่มแนวทางใหม่ได้โดยไม่ถูกจำกัดด้วยกรอบการทำงานที่ตายตัว ส่งผลให้กระบวนการคิดสร้างสรรค์และการสร้างแนวคิดใหม่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน อิสระในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เปิดพื้นที่ให้ครูสามารถพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า บริบทการทำงานที่เอื้อต่อความยืดหยุ่นและความไว้วางใจจะช่วยส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพลภัส มาแก้ว (2564) ที่ชี้ว่า บรรยากาศองค์การร่วมกับแรงจูงใจภายในมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญทั้งต่อโครงสร้างการบริหารและสภาพแวดล้อมการทำงานของครูควบคู่กัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญต่อการหล่อหลอมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะมิติด้านอิสระในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับการสร้างแนวคิดใหม่ในระดับสูงที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทสถานศึกษาภาครัฐระดับมัธยมศึกษาเขตเมืองหลวง ซึ่งครูต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบายและภาระงานที่หลากหลาย การเปิดพื้นที่ให้อิสระทางความคิดและการตัดสินใจทางวิชาชีพ เปรียบเสมือนกลไกเชิงระบบที่ช่วยกระตุ้นให้

ครูกล้าคิดริเริ่ม กล้าทดลองแนวทางใหม่ และสามารถนำนวัตกรรมไปใช้จริงในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะการสนับสนุนการทำงานร่วมกันในระดับกลุ่มงานและการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ของครู 1.2 ควรสนับสนุนให้ครูสามารถแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการเปิดโอกาสให้ทดลองและประยุกต์ใช้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน โดยลดข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการลงมือปฏิบัติ 1.3 จากผลการวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่ออิสระในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่น และความไว้วางใจ เพื่อใช้บรรยากาศองค์การเป็นกลไกในการส่งเสริมการริเริ่มและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ของครู **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านการบริหารหรือปัจจัยองค์การอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์กับระดับบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ เพื่ออธิบายการรับรู้ของครูต่อบรรยากาศองค์การได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น 2.2 ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจหรือปัจจัยด้านจิตวิทยาองค์การ เพื่อขยายความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา 2.3 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลาย เช่น การวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มความลุ่มลึกและความครอบคลุมขององค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครู

เอกสารอ้างอิง

พิมพ์ลภัส มาแก้ว. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์การกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความหลงใหลในงานแบบกลมกลืน. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2568). รายงานสถานการณ์และข้อมูลสถิติประจำปี 2568. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 82 ก หน้า 1 (13 ตุลาคม 2561).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2568). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2567/2568. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เอกนันท์ ทองจันทร์ และ สรัญณี อุเสินยาง. (2565). บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสถาบันการอาชีวศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184. <https://doi.org/10.5465/256995>
- International Commission on the Futures of Education. (2021). Reimagining our futures together: A new social contract for education. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>
- 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>
- Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169–211.
- OECD. (2023). PISA 2022 results (Volume I): The state of learning and equity in education. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/53f23881-en>
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*, 4(1), 15–30.