



อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรสาคร

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATIVE CLIMATE
AFFECTING INNOVATIVE BEHAVIOR OF TEACHER'S WORK UNDER SAMUTSAKHON

อภิษฎา ชื่นปวงธรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATIVE CLIMATE
AFFECTING INNOVATIVE BEHAVIOR OF TEACHER'S WORK UNDER SAMUTSAKHON
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE



APISADA CHUENPOUNGTHUM

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(M.Ed.(Educational Administration))
Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ สังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรสาคร

ของ

อภิษฎา ชื่นปวงธรรม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูติอริยวัฒน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
ผู้วิจัย	อภิษฎา ชื่นปวงธรรม
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์คม์ ภูติอริยวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในโมเดลประกอบไปด้วยตัวแปร 3 ตัว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 320 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Krejcie & D.W. Morgan (1970) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 และทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบ SEM เพื่อเป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ Chi-square เท่ากับ 61.59 ค่า df = 51 ค่า p-value = .140 ดัชนี GFI = .970 ดัชนี AGFI = .950 ค่า SRMR = .025 ค่า RMSEA = .025 และตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูได้ ร้อยละ 49 ($R^2 = .49$) โดยพบตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู คือ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = .84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีระดับสูงขึ้นจะส่งผลให้ตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ($\beta = .77$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรส่งผ่าน แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลผ่านทางตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

คำสำคัญ : พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

Title	THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND INNOVATIVE CLIMATE AFFECTING INNOVATIVE BEHAVIOR OF TEACHER'S WORK UNDER SAMUTSAKHON PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE
Author	APISADA CHUENPOUNGTHUM
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jantararat Phutiar

The purpose of this study is to examine the consistency of the model of transformational leadership and innovation climate influencing the innovative work behavior of teachers with the empirical data. The variables in the model consisted of three variables: the transformational leadership of school administrators, an innovation creation atmosphere and the innovative work behavior of teachers. The sample group used in this study were 320 teachers under the authority of the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, which was obtained by determining the sample size according to the concept of Krejcie & D.W. Morgan (1970). In this research, the researcher created an instrument with a five-level rating scale questionnaire, which was checked for content validity by experts. The consistency value (IOC) was between 0.80-1.00 and the Cronbach's Alpha Coefficient was determined with a confidence value of 0.979. The data was analyzed using the SEM test statistic in order to check the harmony between research models and empirical data. The research results found that the model was consistent with the empirical data. Considering the Chi-square statistic value is 61.59, df value = 51, p-value = .140, GFI index = .970, AGFI index = .950, SRMR value = .025, RMSEA value = .025 and the variables in the model could explain variance on the innovative work behavior of teachers at 49 percent ($R^2=.49$). It was found that the variable that has a direct influence (Direct Effect: DE) on the variable of the innovative work behavior of teachers is the innovative climate of the school administrators (beta = .84) with a statistical significance of .001. When the innovative climate variable is at a higher level will result in higher levels of innovative work behavior of teachers. In addition, the transformational leadership variable of the school administrators has an indirect influence on the innovative work of behavior (beta = .77) with a statistical significance of .001 level, in which the innovative climate of the school administrators is a transmission variable. This shows that when the transformational leadership variable of school administrators increases, it will affect the variable regarding the innovative climate of school administrators, causing the variable regarding the innovative behavior in work to increase accordingly.

Keyword : Innovative work by teacher/Transformational leadership/Innovative climate

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตากรุณา เอาใจใส่
 อย่างดี จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ ทั้งดูแล
 ให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อปริญญาานิพนธ์ ให้กำลังใจ และติดตามความก้าวหน้าของ
 งานอย่างต่อเนื่อง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
 จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง อาจารย์ ดร.ชไมพร ดิสถาพร
 และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการพิจารณาสอบเค้า
 โครงปริญญาานิพนธ์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์
 ภูติอริยวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการการสอบ
 ปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ให้ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มี
 ความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบ แก้ไข และให้
 คำแนะนำเพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยสมบูรณ์และมีคุณภาพ และขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลา
 อันมีค่า ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยอันเป็นประโยชน์นี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ
 สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวซึ่งปวงธรรม และกัลยาณมิตรทุกท่านผู้อยู่เบื้องหลัง
 ความสำเร็จ เป็นทั้งผู้สนับสนุน กำลังใจ ผลักดัน ช่วยเหลือให้ผู้วิจัยเดินทางมาถึงจุดนี้ และขอบคุณ
 อาหารอร่อยๆ ที่ให้ผู้วิจัยมีร่างกาย ชอบคุณศิลปินที่ชื่นชอบ ที่เป็นแรงใจ

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบประโยชน์ที่ได้เพื่อพัฒนา
 การศึกษา หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยน้อมรับ และขอให้ข้อผิดพลาดนั้นเป็นบทเรียนให้เกิด
 เป็นข้อเรียนรู้ และประโยชน์ต่อผู้อ่านงานวิจัยฉบับนี้ต่อไป

อภิษฎา ชื่นปวงธรรม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
3) ขอบเขตของเนื้อหา.....	5
4) ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในงานวิจัย	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	12
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	13
1. บริบท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.....	14
1.1 ข้อมูลทั่วไป.....	14

1.2	สาระสำคัญของแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ 16
2.	แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม 18
2.1	ความหมายของนวัตกรรม 18
2.2	ความสำคัญของนวัตกรรม 20
2.3	ประเภทของนวัตกรรม 24
2.4	องค์ประกอบของนวัตกรรม 29
3.	แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู 32
3.1	แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นครูและหน้าที่ความรับผิดชอบของครู 32
3.2	ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู 35
3.3	ความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู 38
3.4	องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู 38
4.	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู 48
4.1	อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู 48
4.2	อิทธิพลบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการ ทำงานของครู 49
4.3	อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูโดยผ่านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม.. 50
5.	แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 51
5.1	ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 51
5.2	องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 53
6.	แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม 59
6.1	ความหมายของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม 59

6.2 องค์ประกอบของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม	60
7. การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสรอด	64
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
8.1 งานวิจัยในประเทศ.....	69
8.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	81
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	84
1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	84
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	86
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	90
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย	92
ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	95
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101
1. สรุปผลการวิจัย.....	102
2. อภิปรายผลการวิจัย	103
ข้อเสนอแนะ	106
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้	106
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	106
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	118

ภาคผนวก ข หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	129
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	133
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	143
ประวัติผู้เขียน.....	145



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมใน การทำงานของครู.....	47
ตาราง 2 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มขนาดโรงเรียน	85
ตาราง 3 ระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	88
ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	90
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมด	92
ตาราง 6 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว	94
ตาราง 7 ค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (n=320).....	96
ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	99

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
ภาพประกอบ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของคุณ	48
ภาพประกอบ 3 บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการ ทำงานของคุณ.....	50
ภาพประกอบ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณโดยผ่านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม	51
ภาพประกอบ 5 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศ การสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร	98

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ต้องอาศัยผู้นำเป็นผู้รับมือการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ รับมือได้กับทุกสถานการณ์ และสามารถกำหนดทิศทาง รวมทั้งขับเคลื่อน จูงใจให้คนทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้สังคมโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแข่งขันทุกด้าน ด้านการศึกษาจึงสำคัญมาก เป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด ความเจริญเติบโต และความมั่นคง สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่ามีนวัตกรรมใหม่ ๆ การจัดการเรียนการสอนแบบท่องจำ ทำให้ผู้เรียนไม่เกิดกระบวนการคิด ทำให้การสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ นวัตกรรมทำให้เกิดสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่และจะเติบโตได้ต้องมีสิ่งที่พัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ อาจมีรูปแบบของนวัตกรรมที่แตกต่างกันออกไป อาจเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดค้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดปรับปรุง กระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ไม่ว่านวัตกรรมจะเป็นรูปแบบใดสิ่งสำคัญมากกว่าความสำคัญของนวัตกรรมนั่นก็คือสิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (พัชสิริ ชมพู่คำ, 2552)

ปัญหาการศึกษาไทยที่ผ่านมายังมีปัญหาเรื่อง คุณภาพการศึกษาต่ำ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังต่ำกว่าเกณฑ์ พิจารณาได้จากคะแนนสอบ O-NET ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 50 ทั้งยังมีปัญหาเรื่องนักเรียนออกกลางคัน เด็กเข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง อันเนื่องมาจากอัตราการเกิดลดลง ส่งผลทำให้สถานศึกษามีขนาดเล็กลง รวมทั้งสังคมไทยกำลังเข้าสู่วิกฤตสังคมสูงวัย ปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ด้วยการใช้นวัตกรรม นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการศึกษาให้เป็นระบบ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา การใช้นวัตกรรมให้เหมาะสม ทั้งนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมการวัดและการประเมินผล นวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมสื่อการศึกษา นวัตกรรมการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมอื่น ๆ เกี่ยวกับการศึกษา จึงจะเป็นต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

แผนการพัฒนาศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 ตวรรษที่ 21 โรงเรียนเป็นองค์กรที่สำคัญในการให้ความรู้ทางวิชาการ รวมถึงมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างนักเรียน เพื่อให้ตรงตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในการปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม หรือการนำพฤติกรรมนวัตกรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการจัดกระบวนการทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติราชการ และ ส่งเสริมนวัตกรรม สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของราชการ ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และยกระดับศักยภาพทางการแข่งขัน พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อการขยายผลการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่ให้ความสำคัญการพัฒนากุศลกร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 คือการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป้าหมายที่ 3 การวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เป้าหมายที่ 7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2566)

พฤติกรรมนวัตกรในการทำงานของครู เป็นกระบวนการสร้างแนวคิดใหม่สร้างสรรค์พัฒนาประยุกต์ใช้ส่งเสริมให้ตระหนักและปรับเปลี่ยน โดยครูเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Thurlings, Evers, & Vermeulen : 2015) การที่สังคมฐานความรู้มีการแข่งขันอย่างเข้มข้น นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความยั่งยืนและความสำเร็จ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นกับครูนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน ดังนั้นพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรในการทำงานของครูจึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้และการถ่ายทอดไปสู่ผู้เรียน ซึ่งส่งผลไปถึงความก้าวหน้าในอาชีพและความสำเร็จ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการพัฒนาวิชาชีพด้านการศึกษา ดังนั้น พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของวิชาชีพครู นอกจากนี้การส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรในการทำงานของครู สิ่งสำคัญคือต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา (เกษสุดา บุรณศักดิ์สถิตย์, 2562)

ครู คือ บุคคลสำคัญที่ต้องมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกร ต้องปรับตัวให้ทันกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีใหม่ ๆ และข้อมูลเชิงลึกกับการเรียนการสอนแบบใหม่ ต้องเป็นจุดเริ่มต้นและปลูกฝังพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรของนักเรียน ให้มีความสามารถในการปรับตัวและก้าวทันการปรับเปลี่ยน หน่วยงานทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสนองต่อนโยบายดังกล่าว ซึ่งการที่จะส่งเสริม/ พัฒนา

พฤติกรรมสร้างสรรคน์นวัตกรรมสำหรับครู จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เพื่อมาสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านองค์กร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (สิริภพ สมอุดร และ สุชาติ นันทะไชย, 2562)

การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวครูที่ถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยตรง จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างสรรคน์นวัตกรรมในการทำงานของครู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรคน์นวัตกรรมของครู ตามแนวคิดของ (สมนึก เพชรช่วย และ สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา, 2560); ฌฐปรภรณ์ ตั้งสุกิจจาภรณ์ (2563); (ลักขณา ศรีบุญวงศ์, 2563) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงสามารถเสริมสร้างพฤติกรรมสร้างสรรคน์นวัตกรรมในการทำงานของครูให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น อันเป็นการนำพาองค์การให้สู่ความเป็นเลิศต่อไป

นอกจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีปัจจัยด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ที่สำคัญส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรคน์นวัตกรรมในการทำงานของครู ตามแนวคิดของ((ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ฌ วิเชียร, 2561); (วัลลภ วรรณโสด และ ประสพชัย พสุนนท์, 2562); (โชติกา จันทร้อย, 2562); (สิริภพ สมอุดร และ สุชาติ นันทะไชย, 2562)) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรคน์นวัตกรรมให้องค์การ บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์การ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา 102 สถาน มีนโยบายเตรียมความพร้อมเพื่อขับเคลื่อนจังหวัดสมุทรสาครสู่พื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา มีเป้าประสงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นผู้เชี่ยวชาญและนวัตกรรม ทั้งยังมีจุดเน้นพัฒนาในเรื่องเทคโนโลยี นวัตกรรมต้องเด่น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัย เรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรคน์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งข้อมูลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม/พัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรคน์นวัตกรรมในการทำงานของครูในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ มาพัฒนาและสร้างนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ รวมทั้ง

เป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาจังหวัดและยกระดับนวัตกรรมของครูในสังกัด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดเป็นประโยชน์และสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้กับหน่วยงานองค์กร และหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ครูสามารถนำผลการวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ไปพัฒนาตนเอง นวัตกรรม สื่อ เพื่อยกระดับการศึกษาไทยให้ดียิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำ แผนงานของคณะผู้บริหาร เพื่อสนับสนุนครูในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสถานศึกษาให้มีทิศทางและดียิ่งขึ้น
3. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ มาพัฒนาและสร้างนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาจังหวัดและยกระดับนวัตกรรมของครูในสังกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,844 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2566)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของตัวอย่าง ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ (Krejcie & D.W. Morgan, 1970)

3) ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงานของครูและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงานของครู จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

4) ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรภายใน ได้แก่

4.1.1 บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

4.1.2 พฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

4.2 ตัวแปรภายนอก ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร หมายถึง หน่วยงานที่กำกับดูแล โรงเรียนจำนวน 102 โรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร หมายถึง ข้าราชการตำแหน่งครู ทุกวิทยฐานะที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่ม สร้างสื่อ นวัตกรรม สิ่งที่มีประโยชน์มาใช้ในองค์กรโดยการพัฒนาแนวคิด กระบวนการทำงาน และการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งการคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาในงาน มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และ มีการส่งเสริมจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

3.1 พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความชอบคิดค้น ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เช่น การไปอบรม สัมมนา เข้าร่วมประกวดผลงานวิชาการต่าง ๆ การยอมรับในโอกาสและคว้าโอกาสนั้น ๆ ไว้ รวมทั้งมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นด้วย

3.2 พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความสนใจ ชื่นต้นในการกำหนดและชี้้นำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการความคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น ต่อจากนั้นต้องจัดลำดับของความคิด และแสวงหาความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่คิดขึ้นมากับเกี่ยวกับข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3.3 พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความวิเคราะห์ และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นมา ได้แก่ การบูรณาการความคิดต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน การนำความคิดนั้นไปผลิตนวัตกรรม ทดลองใช้ รวมทั้งมีการวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อจำกัดของความคิดใหม่ด้วย

3.4 พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น บุคคลต้องมีการระดมสนับสนุนมีการชักจูงและโน้มน้าวบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน ต้องมีการนำความคิดใหม่นั้นไปเผยแพร่ให้บุคคลอื่น รวมทั้งต้องมีบุคลิกภาพที่ชอบการเปลี่ยนแปลง และชอบพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.5 พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงการนำความคิดใหม่ ๆ นั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลผลิตที่ก่อเกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้อง

พยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำผลผลิตนั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นประจำ เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน และสถานศึกษา

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของครู ค้นหาแรงจูงใจของครู พัฒนาและสนับสนุนความสามารถของครูไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นกว่าเดิม กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นึกถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง และมุ่งถึงผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

4.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู มีความน่าเคารพนับถือ โดยแสดงถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการตามภารกิจ มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มและองค์กร มีวุฒิภาวะสามารถควบคุมตนเองได้ มีความยุติธรรมความเสมอภาค มีคุณธรรมและจริยธรรมในการตัดสินใจ เน้นมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังครู ทั้งยังพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ และสร้างความเชื่อใจและไว้วางใจแก่ครู

4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระตุ้นแรงบันดาลใจ ความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีแก่ครู มีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ครูรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการสร้างแรงจูงใจภายใน รวมถึงกระตุ้นให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร กระตุ้นให้ครูมีความกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้น กระตุ้นจิตสำนึกให้มีเจตคติที่ดีต่องาน เพื่อให้ครูรู้สึกเกิดพลังอยากทำงานจากภายใน และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

4.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหาของครู ผ่านการตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง มีการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร กระตุ้นให้ครูกำลังใจอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานข้อมูลและหลักฐานที่มีอยู่ ทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในระดับสูงด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดเห็นที่แตกต่าง กระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้พัฒนาตนเอง สนับสนุนและจูงใจให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน

การแก้ไขปัญหา และสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถคลี่คลายได้ด้วยการร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน

4.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ส่งผลให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การเป็นที่เลื่อมใสและเป็นที่ยอมรับของครู ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคตของครู การให้อิสระและโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การเรียนรู้ที่ท้าทาย และการแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มศักยภาพ การเคารพและให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการทำงาน ทั้งคำนิ่งและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ และการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูตามศักยภาพและความสมัครใจ

5. บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูในองค์กรรับรู้ว่าจะมีการสนับสนุนในด้านนวัตกรรม เมื่อครูรับรู้ถึงบรรยากาศขององค์กรในการสร้างนวัตกรรมทางด้านบวก ครูจะมีแนวโน้มทางพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้มากขึ้น บรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มี 4 ด้าน ดังนี้

5.1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสามารถบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ได้ และมีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

5.2 ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้รู้สึกถึงความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ในสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศของการสร้างนวัตกรรม ให้ความสำคัญต่อครูให้ครูรู้สึกมีความปลอดภัย โดยครูไม่ได้รับการตำหนิติเตียนหรือถูกลงโทษ ในกรณีที่ครูมีความคิดใหม่ ๆ หรืออาจจะกระทำผิดพลาดไป

5.3 การมุ่งงาน (Task Orientation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรตระหนักร่วมกันถึงความเป็นเลิศของคุณภาพของการทำงานร่วมกัน การมุ่งงานจะแสดงผ่านการประเมินผล การแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การมีระบบคุมการทำงาน พร้อมทั้งมุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาผลผลิต นวัตกรรมอยู่เสมอ

5.4 การสนับสนุนนวัตกรรม (Support for Innovation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนต่อความพยายามในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้วยวาจา การร่วมมือในกลุ่มหรือการร่วมมือระหว่างบุคคล ในการสร้างและใช้ความคิดใหม่ ๆ รวมถึงการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ โดยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ดังนี้

1. พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ (Kleysen & Street, 2001) เป็นพฤติกรรมความตั้งใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เป็นพฤติกรรมทางตรงของครูที่มีต่อการริเริ่ม กระบวนการ ความคิด ผลงานหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ (ภัทรพล อังคนานูวัฒน์, 2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง การคิดสร้างสรรค์ คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อพัฒนาองค์การ ช่วยให้งาน ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงกว่า สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ ทั้งนี้โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นสำคัญ นวัตกรรมในองค์การจะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารควรอาศัยกระบวนการใหม่ๆ ไปใช้ในองค์การ

2. องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ (Kleysen & Street, 2001) ร่วมกับ (de Jong & Hartog, 2008) และผลการวิจัยของ (วรชัย สิงหฤกษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2562) สามารถสรุปองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้ 5 องค์ประกอบ พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด และพฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้ครูเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เมื่อกล่าวถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด (Bass & Avolio, 1994) ซึ่งได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถืออย่างยิ่งในวงการวิชาการตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบัน ซึ่งได้มีนักวิจัยได้ใช้แนวคิดนี้ นำมาปรับประยุกต์สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย อาทิตี (จารุวรรณ นุสา และ สิทธิชัย สอนสุภี, 2564) ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบดังกล่าวมาออกแบบกรอบแนวคิดการวิจัย มี 4 องค์ประกอบดังนี้

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และมีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

ของครู สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ตามแนวคิดของ สมนึก เพชรช่วย (2560); (ณัฐปกรณ์ ตั้งสุกิจจาภรณ์, 2563); (ลักขณา ศรีบุญวงศ์, 2563)

4. องค์ประกอบของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม เป็นตัวแปรที่ปรากฏให้เห็นอยู่เสมอ เมื่อกล่าวถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เอาแนวคิด ของ (Anderson et al., 1998) นำมาปรับใช้กับบริบทสถานศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย อีกทั้งยังครอบคลุมทุกมิติในบริบทของสถานศึกษา คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) 3) การมุ่งงาน (Task Orientation) และ 4) การสนับสนุนนวัตกรรม (Support for Innovation)

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามี 2 ปัจจัยที่มักพบอยู่เสมอเมื่อมีการกล่าวถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของณัฐวิจิตร อธิธิไมยยะ (2564) ได้อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เกิดจากการพฤติกรรมที่มีความคิดริเริ่มที่มุ่งมั่น ตั้งใจที่จะคิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ และทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ร่วมกับ (Anderson et al., 1998) ได้กล่าวว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม บรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยของ (de Jong & Hartog, 2008) กล่าวว่า อิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน คือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และบรรยากาศที่สร้างนวัตกรรมในการทำงาน และวิจัยของ (ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์, 2555) ได้ทำการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของบุพปัจจัยทางการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน พบว่าตัวแปรระดับพนักงานที่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและยังพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

6. อิทธิพลของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของคุณ

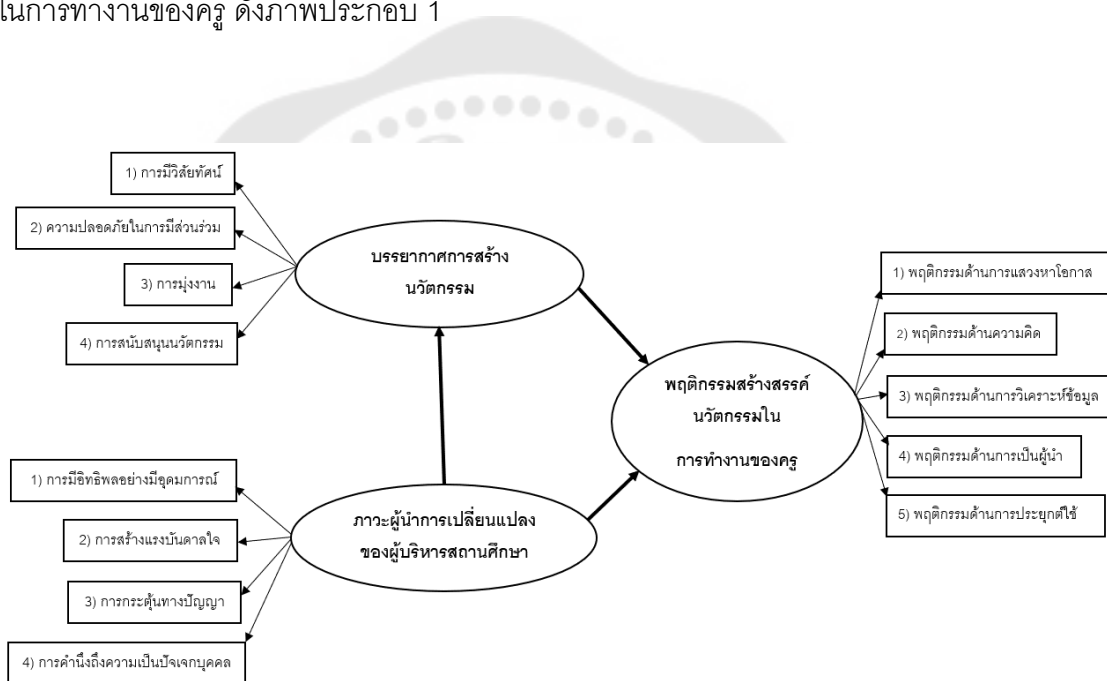
จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ พบว่า (Yuan & Woodman, 2010) เสนอแนวคิดว่าบรรยากาศองค์การที่มีการสนับสนุนนวัตกรรมจะนำมาซึ่งมูลค่าเพิ่มขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของสมาชิกในองค์การ สมาชิกที่อยู่ในองค์การที่มีการสร้างนวัตกรรมอย่างมาก จะรับรู้ได้ว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นสิ่งที่ยังคงปรารถนา และการที่สมาชิกแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมออกมานั้น จะมีประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำมาซึ่งการได้รับผลการดำเนินงานที่ดี และภาพลักษณ์ที่ดี และวิจัยของ (รัชพงษ์ รัชวาลย์, 2560) ได้ทำการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม

7. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ของคุณ

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ (Bass & Avolio, 1994) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามและผู้ร่วมงานมีมุมมองใหม่ต่องานของเขา กระตุ้นให้ตระหนักรู้ในความสำคัญและคุณค่าในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมงานและขององค์การ รวมถึงมุ่งพัฒนาความสามารถของผู้ตามและผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ชักนำผู้ตามให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ผู้ตามได้คาดหวังตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น มุ่งสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ความตระหนักถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์หรือความสนใจส่วนบุคคล (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร, 2561) ได้ให้แนวคิดที่ว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม สื่อถึงเจตคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน และความคาดหวังที่บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยอธิบายและทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของคนในองค์การ และที่สำคัญองค์การที่มีบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมจะทำให้พนักงานมีการรับรู้ว่าการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งที่ยังปรารถนาในองค์การ พนักงานจึงพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์การขึ้น เพื่อตอบสนองความคาดหวังดังกล่าวในองค์การ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยของ (Pieterse

et al., 2010) ทำการศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม สรุปได้ว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาและปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการทำงานของคุณ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการทำงานของคุณ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ
2. ปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ
3. โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปรในงานวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. บริบท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1.1 ข้อมูลทั่วไป

1.2 สาระสำคัญของแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.1 ความหมายของนวัตกรรม

2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

2.3 ประเภทของนวัตกรรม

2.4 องค์ประกอบของนวัตกรรม

3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นครูและหน้าที่ความรับผิดชอบของคุณ

3.2 ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ

3.3 ความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ

3.4 องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ

4.1 อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ

4.2 อิทธิพลบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ

4.3 อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

5. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

5.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- 5.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 6. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม
 - 6.1 ความหมายของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม
 - 6.2 องค์ประกอบของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม
- 7. การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล
- 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. บริบท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเป็นหน่วยงานกำกับ ดูแล สนับสนุนส่งเสริมและประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กรและบุคคล ต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาภาคบังคับและขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา จึงเป็นเสมือนหน่วยอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษาและหน่วยงานจัดการศึกษาอื่น ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัวมีความเป็นอิสระ สามารถให้บริการทางการศึกษาได้ อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และเป็นธรรม โดยดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมนับสนุนการจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ระดับก่อนประถมศึกษา เพื่อวางรากฐานชีวิตและเตรียมเด็ก อายุ 4 – 6 ปี ให้มี ความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา บุคลิกภาพ และการอยู่ร่วมกันในสังคม
2. ระดับการศึกษาภาคบังคับ (เด็กอายุย่างปีที่ 7 - 16)
 - 2.1 ระดับประถมศึกษา เพื่อวางรากฐานให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะ อันพึง ประสงค์ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน ใช้เวลาเรียน 6 ปี
 - 2.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ ให้รู้ความต้องการ ความสนใจ ความถนัดด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจน ความสามารถในการประกอบงานและอาชีพตามวัย ใช้เวลาเรียน 3 ปี
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มุ่งส่งเสริม ผู้เรียน ตามความถนัดความสนใจเพื่อเป็นพื้นฐาน สำหรับการศึกษต่อหรือประกอบอาชีพ พัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคม ใช้เวลาเรียน 3 ปี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตั้งอยู่เลขที่ 2/3 หมู่ที่ 8 ถนน
เศรษฐกิจ 1 ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีพื้นที่ความรับผิดชอบ
ครอบคลุม ทั้งจังหวัดประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกะทู้มแบน
อำเภอบ้านแพ้ว มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดจังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ

ทิศตะวันตก ติดจังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดราชบุรี

ทิศใต้ ติดอ่าวไทย เป็นจังหวัดปริมณฑลกรุงเทพมหานคร

ห่างจากกรุงเทพฯ ตามระยะทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 35 (ถนนพระราม 2)
ประมาณ 30 กิโลเมตร

ด้านปริมาณทางการศึกษา

สถานศึกษา 102 แห่ง

นักเรียน 37,546 คน

ห้องเรียน 1,632 ห้อง

ด้านปริมาณบุคลากร

- ข้าราชการในสำนักงาน (43 อัตรา)

- ผู้บริหารการศึกษา 4 อัตรา

- บุคลากรทางการศึกษา 38ค (1) 7 อัตรา

- บุคลากรทางการศึกษา 38ค (2) 32 อัตรา

ข้าราชการครูในสถานศึกษา (1,965 อัตรา)

- ผู้บริหารสถานศึกษา 84 อัตรา

- รองผู้บริหารสถานศึกษา 37 อัตรา

- ครูผู้สอน 1,844 อัตรา

ครูอัตราจ้าง (139 อัตรา)

- พนักงานราชการ (ครู) 41 อัตรา

- ครูรายเดือน แก้ปัญหาสถานศึกษาขาดแคลนครูชั้นวิกฤติ 21 อัตรา

- ครูวิทยาศาสตร์ - คณิตศาสตร์ 5 อัตรา

- ครูผู้ทรงคุณค่าของแผ่นดิน 3 อัตรา

- คุรุรายเดือน (งบ อบจ.) 68 อัตรา
- ครูผู้สอนชาวต่างชาติ 1 อัตรา

1.2 สาระสำคัญของแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วิสัยทัศน์

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ได้คุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา ยึดหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ภายใต้สภาพพื้นที่เป็นฐาน”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21
2. ส่งเสริมผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา
3. ส่งเสริมสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย
4. สนับสนุนโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมอย่างมีคุณภาพ
5. ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับสภาพพื้นที่

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีสมรรถนะตามศักยภาพ มีขีดความสามารถในการแข่งขันและมีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นผู้เชี่ยวชาญและนวัตกรรม
3. สถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษามีความปลอดภัย และสามารถจัดการศึกษา เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
4. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครบริหารและขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล การบูรณาการและการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนการสร้างโอกาสทางการศึกษาและเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารองค์กรแนวใหม่

ค่านิยมร่วมองค์กร

“รักบริการ รักความโปร่งใส รักความเป็นไทย สร้างความพึงพอใจผู้รับบริการ”

จุดเน้นการพัฒนา

จุดเน้นที่ 1 ยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

1. อ่าน คิดเลข เขียน เรียงภาษา ต้องได้
2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ต้องดี
3. เทคโนโลยี นวัตกรรม ต้องเด่น
4. เรื่องประวัติศาสตร์ ต้องดัง

จุดเน้นที่ 2 ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในองค์กร

1. พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีเครือข่ายอาสาสมัครทางการศึกษา
3. ทุกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการสถานศึกษาปลอดภัย

จุดเน้นที่ 3 สนับสนุนการสร้างโอกาสทางการศึกษาและเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

1. มีระบบการป้องกันและติดตามนักเรียนตกหล่นและหลุดออกจากระบบ
2. มีเครือข่ายความร่วมมือในการเฝ้าระวัง รักษาและบริหารจัดการ

จุดเน้นที่ 4 เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารองค์กรแนวใหม่

1. มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ
2. มีระบบประกันความโปร่งใสและคุณธรรมที่มีคุณภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

2.1 ความหมายของนวัตกรรม

การศึกษาเรื่องนวัตกรรม (Innovation) ได้มีการศึกษาและกล่าวถึงมาเป็นระยะเวลา ค่อนข้างนานแล้ว แต่การให้คำนิยามหรือความหมายของนวัตกรรม ตลอดจนความเข้าใจก็ยังมี ความแตกต่างกัน ตามมุมมองและภูมิหลังของนักวิชาการแต่ละคน สำหรับรากศัพท์ของคำว่า นวัตกรรม (Innovation) นั้นมาจากภาษา ลาดินคำว่า “Innovare” แปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2550)

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง สิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์และมีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และสังคม นวัตกรรมไม่เพียงแต่การค้นพบสิ่งใหม่แต่ยังเป็นกระบวนการนำความคิดนั้นๆ มาใช้ เพื่อสร้างค่าและแก้ไขปัญหาให้เกิดประโยชน์ นวัตกรรมมักประกอบด้วยองค์ความรู้ ความคิด สร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการที่มีคุณค่า นวัตกรรมอาจเกิดขึ้นในหลายด้าน นวัตกรรมสามารถเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เล็กน้อยหรือ ทางองค์กรที่มีผลกระทบมากโดยรวมในสังคม นอกจากนี้การเป็นนวัตกรรมยังส่งผลให้เกิดธุรกิจ การจ้างงาน และรายได้ใหม่ ทำให้มีผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมมหาศาล (สำนักงาน นวัตกรรมแห่งชาติ, 2550)

Porter & Michael E. (1990) ได้อธิบายว่า นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจาก เทคโนโลยีการดำเนินการแบบเดิมไปสู่เทคโนโลยีการดำเนินการแบบใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่ทุก วันนี้อองค์กรต้องเผชิญหน้าเพื่อทำให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงใน สภาพแวดล้อมธุรกิจและสังคม นี่เป็นบททดสอบที่จำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่งที่ต้องการที่จะ อยู่รอดและเจริญรุ่งเรืองในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Herkema (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การใช้ความคิด หรือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นใหม่ ในองค์กรและนวัตกรรมสามารถเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือ เทคโนโลยีใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเฉียบพลันหรือค่อยเป็นค่อยไป

ประภาพรรณ วงศ์เส็ง (2550) อธิบายความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง กิจกรรม กระบวนการ เครื่องมือ สื่อต่าง ๆ ที่มีรูปแบบใหม่หรือสิ่งที่มีอยู่เดิมโดยมีการพัฒนาให้มีคุณภาพดี ขึ้น ซึ่งครูยังไม่เคยนำมาให้ผู้เรียนใช้ในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีทักษะและ เจตคติตามจุดประสงค์ที่กำหนด

ทิตนา แคมมณี (2552) อธิบายความหมายไว้ว่า นวัตกรรมคือสิ่งใหม่ที่ทำขึ้น ซึ่งอาจ อยู่ในรูปของความคิดหรือ การกระทำหรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ดังนั้นนวัตกรรมการสอนจึงหมายถึง แนวคิด วิธีการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งอาจเป็น

สิ่งใหม่ทั้งหมดหรือใหม่เพียงบางส่วน หรืออาจเป็นสิ่งใหม่ในบริบทหนึ่งหรือในช่วงเวลาหนึ่ง หรืออาจเป็นสิ่งใหม่ที่กำลังอยู่ในกระบวนการพิสูจน์ทดสอบ หรือได้รับการยอมรับนำไปใช้แล้วแต่ยังไม่แพร่หลาย

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553) อธิบายความหมายไว้ว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อน หรือเป็นสิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่นำมาใช้ใหม่ หรือการนำนวัตกรรมเดิมที่มีอยู่ แล้วมาพัฒนาตัดแปลงให้ดีขึ้นแล้วนำมาใช้ใหม่ และที่สำคัญคือนวัตกรรมนั้นจะต้องช่วยให้การจัดการเรียนรู้ เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ช่วยประหยัดเวลาและแรงงาน

เศรษฐพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ (2556) อธิบายความหมายไว้ว่า นวัตกรรม การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ และยังสามารถหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิตกระบวนการหรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติ การเปลี่ยนอย่างถอนรากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อยอดก็ตาม รวมไปถึงการนำความคิดสร้างสรรค์มาทำสิ่งใหม่ มาใช้ประโยชน์ให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มรายได้ การลดต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพ หรือการส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์

พงศกร เขียมสะอาด และคณะ (2559) ให้ความหมายว่า นวัตกรรม คือ กระบวนการการสร้างให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งใหญ่และเล็ก ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยต่อผลิตภัณฑ์บริการและกระบวนการในการเสนอความใหม่กับองค์กร

เนาวนิตย์ สงคราม (2562) อธิบายความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง ผลงานานวิธีการ กระบวนการใหม่ หรือองค์ความรู้ใหม่ ที่ไม่เคยมีหรือปรากฏมาก่อนหรือเป็นผลงาน วิธีการ กระบวนการที่มีอยู่แล้วแต่นำมาปรับปรุงหรือพัฒนาและได้ผลดี

QINGYA LI (2564) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า นวัตกรรมเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์และการนำความรู้มาใช้ในการสร้างสิ่งใหม่หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ (2564) อธิบายความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การคิดหรือการประดิษฐ์ สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน การต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว โดยพัฒนาให้ดีกว่าเดิม รวมถึงสิ่งที่ประยุกต์ หรือดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยกว่าเดิม โดยอาศัยความคิดของคนที่อยู่ในองค์กรเป็นสำคัญ ไม่ใช่การลอกเลียนแบบจากที่อื่น ๆ มาเป็นของตนเอง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) อธิบายความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าใหม่หรือมีมูลค่า

ทางเศรษฐกิจ และอาจนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้ โดยการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์การกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงนั้นมีทั้งการเปลี่ยนแปลงขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ทั้งการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉมและแบบค่อยเป็นค่อยไป หรือการพัฒนาต่อยอด เพื่อให้ได้สิ่งใหม่

ชลัดดา บุญมาก (2565) อธิบายความหมายไว้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำความคิดใหม่ ๆ วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ หรืออาจจะได้รับการปรับปรุงจากสิ่งดั้งเดิมให้ดีขึ้นเหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้รับการทดลองพิสูจน์และพัฒนาเป็นขั้นตอนเป็นระบบ จนเชื่อถือได้ว่าให้ผลที่ดีกว่าเดิม นำมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติทางการศึกษาเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพทางการศึกษาสูงขึ้น รวมถึงการเกิดผลิตภัณฑ์ การบริการ กระบวนการใหม่ การปรับปรุงเทคโนโลยี การแพร่กระจายเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์

จากการทบทวนนิยามความหมายจากนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำความคิดไปใช้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ได้สิ่งใหม่ กระบวนการใหม่ และความรู้เชิงเทคนิคใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนา การคิดค้นขึ้นใหม่ โดยยังไม่เคยมีใครใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่มุ่งหมายให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อสร้างความสุขแก่คนไทยทุกคน โดยใช้โมเดลประเทศไทย 4.0 เน้นการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนวัตกรรม ทั้งนี้สถาบันการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายดังกล่าวที่รัฐบาลให้ความสำคัญ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580) นวัตกรรมเกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่น และพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคคล ในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต หรือองค์กร ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิวัติ การเปลี่ยนแปลง หรือการพัฒนาต่อยอด (อนันต์ มณีรัตน์, 2559) ปัจจัยสำคัญที่สร้างเกิดนวัตกรรมคือบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมการเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคง (สนั่น เกชาวารี, 2551) กล่าวว่าการสร้างนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีความสำคัญในการพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กร มี 3 มิติหลักที่มีความสำคัญอย่างมาก ได้แก่ การสร้างความคิด การสนับสนุนความคิด และการทำให้ความคิดเป็นจริง การเรียบเรียงข้อความทางวิชาการเป็นการ

เน้นความเชื่อถือได้และการใช้ภาษาที่เป็นมาตรฐานในวงการวิชาการ (ประเวศ ชุ่มเกษรภูถกิจ และ ศจีมาจ ฌ วิเชียร, 2561) นวัตกรรมที่ถือว่ามีคุณภาพสามารถพิจารณาได้จากการวัดความสำเร็จของมันในการสร้างความพึงพอใจตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ผลิตได้ตั้งไว้ ซึ่งสิ่งนี้สามารถทำได้ผ่านการวัดผลการใช้งานหรือความพึงพอใจของผู้ใช้ อีกทั้งยังสามารถพิจารณาจากมุมมองการบอกต่อหรือผู้นำในการปฏิบัติตามนวัตกรรมดังกล่าวได้

Joseph Schumpeter (1989) อธิบายว่า ผู้ประกอบการมุ่งหาวิธีการนำเทคโนโลยีที่ล้ำหน้ามาใช้ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ เพื่อสร้างความสำเร็จทางธุรกิจสำหรับองค์กรของพวกเขา โดยเฉพาะเมื่อนวัตกรรมสามารถสร้างกำไร หรือเปรียบเสมือนในการแข่งขันจึงเกิดความปรารถนาในการลอกเลียนแบบหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่จากฝ่ายคู่แข่ง แต่เมื่อความสามารถในการผูกขาดหรือความได้เปรียบสิ้นสุดลง องค์กรจะพยายามหนีการลอกเลียนแบบและมุ่งหานวัตกรรมใหม่ที่จะสร้างรูปแบบการแข่งขันใหม่ ผ่านการคิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

Porter & Michael E. (1990) ได้อธิบายความสำคัญของนวัตกรรมว่า นวัตกรรมในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรไม่ได้หมายถึงเฉพาะเทคโนโลยีหรือผลิตภัณฑ์ใหม่เท่านั้น แต่บางครั้งมันเกิดจากการรับรู้โอกาสทั้งหมดในตลาดใหม่ หรือการให้บริการส่วนตัวที่คู่แข่งอาจมองข้ามไป เมื่อคู่แข่งตอบสนองช้า นวัตกรรมเช่นนี้จะช่วยเพิ่มความเป็นไปได้ในการแข่งขันขององค์กรในตลาดโดยทั่วไป

เสน่ห์ จุ้ยโต (2554) อธิบายไว้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรมในยุคปัจจุบันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก และสูงขึ้นในอนาคตเนื่องจากเป็นยุคของการเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน ตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ธุรกิจเอกชน ระดับองค์กร ระดับแผนกงาน และระดับบุคคล พบว่านวัตกรรมมีความสำคัญต่อผู้บุคคล ดังนี้

1. ความเป็นเลิศของบุคคล เป็นความคิดที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา ด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและพลังความคิดที่สร้างสรรค์ แต่ละบุคคลสามารถเห็นได้ว่านวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมักเกิดจากปัจเจกบุคคลแต่ละคน หมายความว่า การส่งเสริมการเรียนรู้และการอบรมเพื่อให้คนสามารถมีกระบวนการคิดที่ถูกต้อง เช่น การคิดแบบวิจารณ์ญาณและการคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นได้

2. ความเป็นเลิศของทีมคือการทำงานร่วมกันในองค์การ บริษัท หรือส่วนงานต่าง ๆ ที่ได้แสดงให้เห็นว่า การไม่พบปะพูดคุยและปะทะสังสรรค์ทางความคิด จะมุ่งเน้นการทำงานให้เสร็จตามหน้าที่ของตนเองเท่านั้น ซึ่งอาจส่งผลให้ขาดการประสานความร่วมมือ และเกิดความล้มเหลวในส่วนงาน เนื่องจากงานบริหารและงานองค์การต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ยิ่งมีการพูดคุยกันมากเท่าใดก็จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยกลุ่มและทีมงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญในหลายๆ เรื่องของนวัตกรรม ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นของใคร แต่สามารถบอกได้ว่าเป็นของกลุ่มใด ทีมงาน หรือแผนกใด การส่งเสริมให้ทีมงานมีการคิดเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ความคิดที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ในการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมหรือแบบทีมงานเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะบางครั้งเราไม่สามารถคิดด้วยตนเองได้ เมื่อมีกลุ่มเกิดขึ้นก็มีการพูด การฟัง การคิด การถาม การตอบ การเขียน และการปฏิบัติ

3. ความเป็นเลิศขององค์การ ตามแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม เราพบว่าความเป็นเลิศนี้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกจุดขององค์การไม่ว่าจะเป็นที่ระดับบุคคล ทีมงาน หรือแม้กระทั่งที่ระดับองค์การเอง การสร้างองค์การที่มีคุณภาพจึงมีความสำคัญสูงสุดในการกระตุ้นและสนับสนุนการเกิดนวัตกรรม ทฤษฎีองค์การที่มีการแบ่งแยกองค์การเป็นหลายประเภทนั้น เชื่อมโยงกับการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ และเป็นแรงบันดาลใจสำคัญในการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ขององค์การ ดังนี้

3.1) องค์การแห่งการเรียนรู้ เกิดขึ้นจากการที่มีมุมมองว่า การเรียนรู้เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม

3.2) องค์การอัจฉริยะ เกิดจากการใช้สติปัญญาและความรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรม

3.3) องค์การเชิงกลยุทธ์ เกิดจากการใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ชัดเจนเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์การเชิงกลยุทธ์

3.4) องค์การ 3i เกิดจากการใช้ข้อมูล ข่าวสาร และความคิด เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมขององค์การ

3.5) องค์การวิจัยและพัฒนา เกิดจากการใช้การวิจัยและพัฒนาเป็นที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรม

วัฒน์ชัย ศิริญาณ (2560) ได้มีการอธิบายถึงความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมต่อองค์การ โดยระบุว่า การนำนวัตกรรมมาบริหารจัดการในองค์การมีผลต่อมูลค่าและการเติบโตของ

องค์การเป็นอย่างมาก นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลทำให้องค์การมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในทางที่ดี เพื่อที่จะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณะและผู้มีส่วนร่วมในองค์การ ขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างพื้นที่ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมภายในองค์การอีกด้วย ความสนใจของหลาย ๆ องค์การได้เริ่มที่การนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนสำคัญในกิจกรรมขององค์การเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสาธารณะและกลุ่มเป้าหมายภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การพยายามดึงดูดผู้ถือหุ้นและเพิ่มมูลค่าราคาหุ้นขององค์การมีความสำคัญ เนื่องจากการทำนายราคาหุ้นต้องพิจารณามูลค่าที่ปัจจุบันและภาพลักษณ์ทางการเงินในอนาคต
2. การใช้นวัตกรรมช่วยดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถและเก่ง นอกจากนี้ยังเป็นวิธีทางสำคัญในการขยายและพัฒนาทีมงาน
3. การสร้างนวัตกรรมช่วยในการรักษาพนักงานในองค์การ เนื่องจากพนักงานต้องการทำงานในองค์การที่เจริญก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสถานที่ทำงานที่สร้างนวัตกรรมที่มีความคุ้มค่าและเต็มไปด้วยความมีค่า
4. คุณลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าองค์การนั้นเป็นนวัตกรรมเหมือนคุณสมบัติที่มีค่า ซึ่งส่งผลให้เป็นที่รู้จักและได้รับความนับถือในวงกว้าง เป็นองค์การที่น่าสนใจและที่พนักงานอยากทำงานในนั้น

สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2564) อธิบายไว้ว่า การนวัตกรรมมีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงด้านต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ ด้านการเกษตร ด้านอุตสาหกรรม ด้านการสื่อสารและด้านการบริหาร ดังนี้

1. ด้านการศึกษา เป็นนวัตกรรมในด้านการศึกษานำมาซึ่งการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยและให้ประสิทธิภาพมากขึ้น ผลิตภัณฑ์ที่มีทักษะและความรู้ที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและอุตสาหกรรม
2. ด้านการแพทย์ เป็นนวัตกรรมทางการแพทย์มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการวินิจฉัยและรักษาโรค เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดูแลสุขภาพของประชากร
3. ด้านการเกษตร เป็นนวัตกรรมในการเกษตรเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการทำให้เกษตรกรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านอุตสาหกรรม เป็นนวัตกรรมทางอุตสาหกรรมมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรที่ยั่งยืน เทคโนโลยีอัตโนมัติและระบบสารสนเทศช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลิตภาพที่มีคุณภาพ

5. ด้านการสื่อสาร เป็นนวัตกรรมในด้านการสื่อสารเน้นการพัฒนาเนื้อหาที่สร้างสรรค์และน่าสนใจ การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์และสร้างความประทับใจในผู้ให้บริการ

6. ด้านการบริหาร เป็นนวัตกรรมในการบริหารเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการตัดสินใจและการจัดการ เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนการเสนอแนวคิดความสำคัญของนวัตกรรมของนักวิชาการตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรมคือ นวัตกรรมเป็นสิ่งที่สำคัญสามารถนำมาประยุกต์ใช้ทั้งในส่วนบุคคลและองค์กร แล้วจะช่วยให้การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น

2.3 ประเภทของนวัตกรรม

Trott P. (2008) ได้แบ่งนวัตกรรมออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมทางผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) คือ การเปลี่ยนแปลง ผลิตภัณฑ์ขององค์กรทั้งด้านการพัฒนาขึ้นใหม่และการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมให้ตอบสนอง ความต้องการของตลาดที่ปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

2. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process Innovation) คือ กระบวนการที่นำเสนอวิธีการทำงานที่แตกต่างจากของเดิม ทั้งที่เป็นการพัฒนาและปรับปรุงขึ้นเองภายในองค์กรและการนำเทคโนโลยีใหม่จากภายนอกองค์กรมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการผลิตขององค์กรเอง

3. นวัตกรรมทางการบริการ (Service Innovation) คือ การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงบริการขององค์กรในการนำเสนอสินค้าหรือบริการให้กับลูกค้า เพื่อให้สินค้าหรือบริการสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

กีรติ ยศยิ่งยง (2552) ได้แบ่งประเภทนวัตกรรมขององค์กรซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท คือ

1. นวัตกรรมทางธุรกิจขององค์กร (Business Innovation) เป็นการปรับเพิ่มหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อปัจจัยที่เข้ามากระตุ้นจากบริบทของ

สังคมที่เป็นโลกาภิวัตน์ ความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงความอยู่รอดและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

2. นวัตกรรมทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategy Innovation) เป็นกระบวนการที่องค์กรทำเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) เป้าหมาย (Goals) รวมถึงการปรับระบบโครงสร้างองค์กร เพื่อกำหนดทิศทางหลักของการทำธุรกรรมขององค์กรใหม่ และผลักดันธุรกิจให้เติบโต มักเกิดขึ้นเมื่อองค์กรต้องการปรับปรุงและปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายนอก หรือเพื่อสร้างความแตกต่างและความเป็นเลิศในตลาด

3. นวัตกรรมทางทรัพยากรบุคคล (People Innovation) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่เหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม

4. นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการผลิตหรือการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งจะทำให้ผลผลิตที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น อีกทั้งยังสามารถลดต้นทุนการผลิตได้ด้วย โดยส่วนใหญ่มักเน้นการปรับปรุงหรือใช้เทคโนโลยีใหม่ ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้

5. นวัตกรรมทางสินค้าและบริการ (Product Service Innovation) เป็นกระบวนการสร้างหรือพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ หรือการปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ลูกค้า โดยใช้เทคโนโลยีและการปรับปรุงกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับการทำธุรกิจและลูกค้าในยุคปัจจุบัน

6. นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing Innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการทำการตลาดและรูปแบบใหม่ที่เน้นการปรับปรุงหรือนำเสนอวิธีการตลาดที่สร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบรรจุภัณฑ์ พัฒนาช่องทางการจัดจำหน่าย พัฒนาการสื่อสารการตลาด พัฒนาการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการ และการประเมินและการทำนายความต้องการของผู้บริโภค

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2553) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของนวัตกรรม ซึ่งการจำแนกประเภทของนวัตกรรมสามารถทำได้ตามลักษณะของขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ มีการจำแนกที่พบบ่อยและมีการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงการวิจัยและการจัดการนวัตกรรมค่อนข้างมาก โดยประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. การจำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม

1.1 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) ที่อธิบายโดยสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ รวมถึงการปรับปรุงผลิตภัณฑ์เดิมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์มีลักษณะเป็นผลผลิตขององค์กร ซึ่งสามารถปรากฏในรูปของสินค้าหรือบริการ ตัวแปรที่สำคัญของการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์มีอยู่ 2 ตัวแปร คือ 1) โอกาสด้านเทคโนโลยี หมายถึง ความรู้และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ 2) ความต้องการของตลาด หมายถึง ผู้บริโภคที่มีความพร้อมที่จะซื้อหรือใช้ผลิตภัณฑ์ใหม่ การพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่มีการผสมผสานของโอกาสด้านเทคโนโลยีและความต้องการของตลาด จะช่วยเพิ่มมูลค่าและการเติบโตขององค์กร อีกทั้งยังเป็นที่น่าสนใจในสังคมและเศรษฐกิจ

1.2 นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ตามคำอธิบายของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ให้อธิบายว่า นวัตกรรมกระบวนการ คือ การประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการผลิต การทำงานโดยรวมขององค์กร โดยที่ผลลัพธ์เป็นชัดเจนและเห็นได้ชัดว่าการประยุกต์ใช้นวัตกรรมกระบวนการ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเครื่องมือ กระบวนการผลิต การจัดจำหน่าย หรือรูปแบบการจัดการองค์กร เพื่อเสริมสร้างการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างเต็มที่

2. การจำแนกตามระดับของการเปลี่ยนแปลง

2.1 นวัตกรรมในลักษณะเฉียบพลัน (Radical Innovation) คือ การสร้างนวัตกรรมให้ใหม่กว่านวัตกรรมเดิมที่มีอยู่อย่างมาก โดยมีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิงจากแนวคิดเดิม หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เหลือเค้าโครงเดิมของสิ่งนั้นได้เลย การสร้างนวัตกรรมแบบเฉียบพลันมีความสำคัญมากกว่าการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยการใช้นวัตกรรมและการออกแบบใหม่ทั้งหมดในกระบวนการพัฒนานวัตกรรม ดังนั้น นวัตกรรมแบบเฉียบพลัน จึงเป็นการออกแบบที่เป็นต้นแบบใหม่ของนวัตกรรม (New Dominant Design) รวมถึงการพัฒนาแนวคิดและโครงสร้างทางสถาปัตยกรรมใหม่

2.2 นวัตกรรมในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) เป็นการพัฒนาหรือปรับปรุงสินค้าหรือบริการที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นที่การปรับปรุงเล็กน้อยหรือการพัฒนาที่เป็นขั้นตอนเพื่อเพิ่มคุณค่าหรือประสิทธิภาพในสินค้าหรือบริการโดยไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญในลักษณะหรือคุณลักษณะหลักของผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้นๆ มีการปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นที่ละเล็กละน้อย จากเทคโนโลยีหรือสิ่งที่มีอยู่เดิม เช่น

เครื่องซักผ้าที่มีการเปลี่ยนระบบการหมุน และประสิทธิภาพในการซักให้มีคุณภาพมากขึ้น เครื่องปรับอากาศที่มีการปรับปรุงระบบการฟอกอากาศและการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

3. การจำแนกตามขอบเขตของผลกระทบ

3.1 นวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) นำเสนอการพัฒนาที่มีรากฐานหรือขอบเขตมาจากเทคโนโลยีเอง ในปัจจุบัน การพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อหลายๆ อุตสาหกรรม เนื่องจากเทคโนโลยีช่วยให้นวัตกรรมสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้เทคโนโลยียังมีบทบาทสำคัญในการเคลื่อนไหวของความก้าวหน้าในด้านต่างๆ เช่น ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และความเป็นอยู่ของประชากร นวัตกรรมทางเทคโนโลยีสามารถแบ่งออกเป็นหลายประเภท ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมที่มีลักษณะเฉียบพลัน และนวัตกรรมที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป การพัฒนานวัตกรรมเหล่านี้มักมีพื้นฐานที่ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ใหม่ในหลากหลายด้านของชีวิตที่เชื่อมโยงกัน ดังนั้น การนวัตกรรมการทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งในมิติองค์กรและมิติสังคม

3.2 นวัตกรรมทางการบริหาร (Administrative Innovation) เกี่ยวข้องกับการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การผลิต การออกแบบผลิตภัณฑ์ และการให้บริการ ตัวอย่างเช่น การปรับโครงสร้างองค์กรให้เป็นแบบเมทริกซ์ โดยใช้แนวคิด Balanced Scorecard ในการวางแผนและประเมินผลงาน การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร และการพัฒนารูปแบบการดำเนินธุรกิจแบบ Open Business Models เพื่อให้เข้ากับแนวคิดของการพัฒนานวัตกรรมแบบเปิด นวัตกรรมทางการบริหารมีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานขององค์กรหรือธุรกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ นวัตกรรมทางการบริหารนี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับนโยบาย โครงสร้างองค์กร ระบบ รูปแบบ และกระบวนการจัดการในองค์กร แตกต่างจากนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยีในนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงาน

ปริญ พิมพิภักดิ์ (2557) แบ่งประเภทนวัตกรรมตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ดังนี้

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นเพื่อการค้าที่ได้รับการปรับปรุงหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาด การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ต้องผ่านขั้นตอนการคิดค้น และพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า การพัฒนา

คุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์เป็นสิ่งสำคัญในขั้นตอนนี้ ในการออกแบบนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ ทั้งนี้ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ 1) ผลิตภัณฑ์ที่สามารถจับต้องได้ หรือสินค้าทั่วไป และ 2) ผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้หรือการบริการ

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงแนวทางหรือวิธีการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในลักษณะที่แตกต่างจากขั้นตอนที่ใช้กันมา โดยการพัฒนาหรือสร้างกระบวนการใหม่ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กระบวนการนวัตกรรมนี้จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ทางเทคโนโลยี ความเข้าใจในกระบวนการ และเทคนิคที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

3. นวัตกรรมการจัดการ (Management Innovation) คือ การปรับปรุงระบบโครงสร้างการบริหารขององค์กรให้มีลักษณะใหม่ ๆ โดยการนำความรู้ด้านการบริหารมาใช้ นวัตกรรมนี้มักเน้นการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ นวัตกรรมการจัดการที่มีการมีส่วนร่วมของพนักงานนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น สร้างรายได้ และเสริมสร้างผลกำไรให้กับบริษัท ตัวอย่างเช่น การบริหารองค์กรในลักษณะการทำงานร่วมกับสายงาน การนำแนวคิดโครงการมาบังคับบัญชา

4. นวัตกรรมบริการ (Service innovation) เป็นประเภทของนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอบริการใหม่ ซึ่งเป็นบริการที่เป็นการสร้างขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงสิ่งเดิม เช่น การปรับปรุงลักษณะการทำงาน การใช้งานเทคโนโลยี หรือการบริการในด้านอื่น ๆ

5. นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ (Business model innovation) เป็นประเภทของนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินทำธุรกิจ ซึ่งแนวทางการดำเนินทางธุรกิจนี้สามารถสร้างมูลค่าให้เพิ่มมากขึ้นได้

6. นวัตกรรมการตลาด (Marketing innovation) เป็นประเภทของนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตลาดใหม่ที่มีการปรับปรุงวิธีการ โดยใช้การออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ การจัดทำโปรโมชั่น หรือการจัดการราคาให้มีความน่าสนใจ

7. นวัตกรรมองค์กร (Organizational Innovation) เป็นประเภทของนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างตัวแบบสำหรับการปฏิบัติการ เป็นกระบวนการทางการตลาด และรูปแบบธุรกิจขององค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการและบริหาร

องค์กร ดังนั้น นวัตกรรมนี้จึงเน้นการปรับปรุงการบริหารภายในองค์กร โดยการนำเอาความรู้ และทักษะทางการบริการ และการจัดการมาใช้

จากการทบทวนประเภทของนวัตกรรมจากนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปได้ว่า ประเภทของนวัตกรรม มีหลากหลายประเภท โดยมีการแบ่งประเภทตามวัตถุประสงค์การใช้งาน มีทั้งนวัตกรรมที่จับต้องได้เป็นสินค้าและนวัตกรรมที่จับต้องไม่ได้เป็นการบริการ

2.4 องค์ประกอบของนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการทางธุรกิจ (Innovation as a Core Business Process) ที่เปรียบเสมือนหัวใจขององค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความคิดริเริ่มที่สำคัญในการสร้างคุณค่า กระบวนการทางนวัตกรรมนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและเสริมสร้างการเจริญเติบโต ตามแนวคิดของ Smith (David Smith, 2006) โดยมีนวัตกรรมที่ถือเป็นหัวใจที่มีขั้นตอนที่สำคัญ คือ การค้นหา การเลือกสรร การนำไปปฏิบัติ และการเรียนรู้ ซึ่งมีรายละเอียด มีดังนี้

1) การค้นหา (Searching) คือกระบวนการสำรวจและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร เพื่อตรวจจับสัญญาณที่เกี่ยวข้องกับโอกาสและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะนำไปสู่การเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2) การเลือกสรร (Selecting) คือกระบวนการตัดสินใจ เพื่อเลือกสัญญาณที่ได้รับจากกระบวนการค้นหา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กร ความสอดคล้องกับหลักกลยุทธ์ขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการเลือกสรรนี้

3) การนำไปปฏิบัติ (Implementing) คือ กระบวนการที่สำคัญในการแปลงสัญญาณที่มีศักยภาพเป็นนวัตกรรม และนำนวัตกรรมนั้นสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ เพื่อเผยแพร่ให้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

3.1 การรับ (Acquiring) คือ การนำองค์ความรู้จากที่ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดนวัตกรรม เช่น การสร้างสรรค์จากการวิจัยและพัฒนา, การทำวิจัยทางการตลาด, และการได้รับองค์ความรู้จากแหล่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากการถ่ายทอดทางเทคโนโลยี หรือ การค้นคว้าร่วมกัน

3.2 การปฏิบัติ (Executing) คือ ขั้นตอนในการนำโครงการไปปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนต่าง ๆ ซึ่งการปฏิบัตินี้จำเป็นต้องอาศัยทักษะในการแก้ไขปัญหาเพื่อประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

3.3 การนำเสนอ (Launching) คือ ขั้นตอนในกระบวนการการนำนวัตกรรมไปสู่ตลาด โดยใช้การจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้นวัตกรรมนั้นๆ ได้รับการยอมรับจากตลาด โดยเฉพาะในช่วงแรกของการนำนวัตกรรมออกสู่ตลาด

3.4 การรักษาสภาพ (Sustaining) คือ การพยายามรักษาสถานะที่นวัตกรรมได้รับการยอมรับจากตลาดอย่างต่อเนื่องและคงทนอยู่ได้นานที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ พร้อมทั้งพิจารณาการนำนวัตกรรมกลับมาทำการแก้ไขปรับปรุง (Re-innovation) หรือการเริ่มใหม่ตั้งแต่ต้น เพื่อให้นวัตกรรมนั้นๆ สามารถทำให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตลาดได้มากขึ้น

3.5 การเรียนรู้ (Learning) เป็นกระบวนการสำคัญที่องค์กรควรจะมีการศึกษาและเรียนรู้ในทุกๆ ขั้นตอนของการทำงานทางนวัตกรรม เพื่อก่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่มีความแข็งแกร่งและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวิธีการจัดการกับการนวัตกรรมในทางที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อัจฉรา จันทร์ฉาย (2553) พบว่า องค์ประกอบของนวัตกรรมมี 3 ประเด็น ดังนี้

1. ความใหม่ (Newness) เพื่อที่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นนวัตกรรม มิติที่ควรมีคือ "ความใหม่" ซึ่งอาจปรากฏในลักษณะของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการใหม่ๆ โดยสามารถเป็นการปรับปรุงจากที่มีอยู่แล้วหรือพัฒนาขึ้นใหม่

2. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) มิติที่สองของนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับประโยชน์ทางเศรษฐกิจ นวัตกรรมควรสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มเข้าไปในเชิงพาณิชย์โดยตรง โดยมีการวัดผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนทั้งในรูปแบบตัวเงินหรือสิ่งอื่นที่มีมูลค่า

3. การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge & Creativity Idea) เป็นมิติที่สำคัญของการเป็นนวัตกรรมลำดับสุดท้าย ซึ่งนวัตกรรมที่แท้จริงคือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างสิ่งใหม่ๆ โดยไม่ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบ หรือทำซ้ำ

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2561) กระบวนการสร้างหรือการพัฒนานวัตกรรมนั้น เป็นกระบวนการที่มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ความคิดเหล่านั้น กลายเป็นนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ได้จริง กระบวนการนี้มักเริ่มต้นจากการตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และมีการคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรับรู้ถึงโอกาส เริ่มต้นด้วยการศึกษาและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาปัญหาที่สำคัญ โดยการสำรวจว่ามีพัฒนาเรื่องที่น่าสนใจไว้แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ต่อมา การสอบถามว่าผู้คนที่เคยเผชิญกับปัญหานี้มีวิธีแก้ไขไหนบ้าง และมีแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างไร การรับรู้ข้อมูลทั้งหมดนี้ทำได้ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การค้นหาแนวคิด หลักการ การศึกษาเอกสารวิจัย และการนำเสนอประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้อง

2. การพัฒนาแนวคิด คือ กระบวนการที่เลือกกรอบแนวคิด เพื่อวางแผนและสร้างนวัตกรรม โดยพิจารณาคูณลักษณะของนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น มีการเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการและความจำเป็น น่าเชื่อถือและสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาต่อยอดได้ มีแนวคิดหรือหลักการทางวิชาการที่รองรับและน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ได้จริง ใช้ง่าย สะดวกต่อการใช้ และมีผลการพิสูจน์ว่าใช้ได้ สถานการณ์จริง เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างน่าพอใจ

3. การแก้ไขปัญหา คือ กระบวนการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการดำเนินการตามขั้นตอนเฉพาะ เริ่มต้นจากการวิเคราะห์จุดประสงค์ กำหนดและออกแบบ ลงมือทำ ตรวจสอบคุณภาพ ทดลองใช้ระยะสั้นเพื่อปรับปรุง และนำไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา โดยเน้นการเรียนรู้จากกระบวนการนี้

4. การพัฒนาต้นแบบ คือ กระบวนการที่ใช้เพื่อหาความประสงค์ของนวัตกรรม โดยการทดสอบและพิสูจน์ว่ามีประสิทธิภาพตามนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมีคุณภาพ และสามารถนำมาใช้ได้ตามนวัตกรรมที่เป้าหมาย กระบวนการนี้สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ การบรรยายคุณภาพ การทดสอบประสิทธิภาพของนวัตกรรม และการประเมินผล

5. การแก้ไขจุดบกพร่อง คือ กระบวนการปรับปรุงนวัตกรรมที่ได้รับข้อเสนอหรือคำแนะนำเพื่อให้มีคุณภาพที่เหมาะสมมากขึ้น และนำไปใช้ได้โดยมีประสิทธิภาพมากขึ้น กระบวนการนี้ให้โอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและบรรยายคุณภาพก่อนทดลองใช้และหลังทดลองใช้กับผู้เรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและละเอียดเพียงพอที่จะทำให้การปรับปรุงนวัตกรรมเป็นไปได้อย่างขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบของนวัตกรรม จากนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ว่า องค์ประกอบของนวัตกรรมแบ่งได้หลากหลายตามบริบทขององค์การ และเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการศึกษาที่ริเริ่มจากความคิด พัฒนา และนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษา และองค์การ

3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นครูและหน้าที่ความรับผิดชอบของครู

ครู หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (ชนิษฐา ปานผา, 2558)

สิ่งที่ทำให้อาชีพครูแตกต่างจากผู้ประกอบอาชีพอื่นนั้น คือความสามารถปฏิบัติตนให้ดำรงไว้ซึ่งปัจจัยที่ส่งเสริมความเป็นครูที่ดี ซึ่งปรากฏในหนังสือคู่มือเส้นทางครือมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรมวิชาการ, 2544) อันได้แก่

1. คุณธรรมของครู

สำหรับอาชีพครู จะเน้นในเรื่องในของการดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมความเป็นครูมากกว่า จะคำนึงถึงอามิสสินจ้าง โดยพร้อมแสดงความเมตตากรุณาต่อศิษย์ เสียสละและมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถที่พึงกระทำได้

2. คุณลักษณะของการเป็นครูที่ดี

ลักษณะของการเป็นครูที่ดี สรุปได้ว่า ต้องเป็นผู้รอบรู้ในเรื่องของนโยบายการศึกษา เข้าใจในหลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่สอน มีทักษะในการสอน วัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง ติดตามสถานการณ์บ้านเมืองอย่างสม่ำเสมอ สามารถจับประเด็นและวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ได้ สามารถสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอน ทั้งในเรื่องของการดูแลผู้เรียน การจัดการนวัตกรรม สื่อการเรียนการสอน และการช่วยเหลืองานสนับสนุนการจัดการในโรงเรียนต่างๆ เช่น งานพัสดุ หรืองานธุรการ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักของจรรยาบรรณวิชาชีพ และรู้จักพัฒนาตนเองและส่งเสริมชุมชนอยู่เสมอ

บทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอนในยุค Thailand 4.0 คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่ทำหน้าที่หล่อหลอมให้ผู้เรียนเกิด “ทักษะ” ด้านต่าง ๆ ที่คงอยู่และมีพัฒนาการเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเน้นให้ผู้เรียนใช้การคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปเป็นฐานในการสร้างผลผลิตหรือนวัตกรรม (Innovation) ได้ในอนาคต เพื่อตอบสนองนโยบาย Thailand 4.0 ของประเทศ คือ การก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง และทรัพยากรบุคคลของประเทศเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และใช้ความสามารถนั้นในการขับเคลื่อนประเทศ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2560) จนทำให้วิธีการสอนแบบเดิม ๆ ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ สื่อที่แสดงมีขนาดใหญ่ไม่เพียงพอสำหรับผู้เรียนที่อยู่หลังห้อง ความจดจ่อกับผู้สอนถูกเบี่ยงเบนจากพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนขนาดใหญ่ ครูจึงมีบทบาท

สำคัญในการสร้างนวัตกรรม สื่อเพื่อมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปต่อยอดได้

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครู ต้องมีการบูรณาการงานทั้ง 3 ด้าน ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

1.1 สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

1.2 ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร

1.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และส่งเสริมผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน

1.4 สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและสามารถสร้างนวัตกรรมได้

1.5 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.6 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อันส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

1.7 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี

1.8 อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน

2.3 ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.4 ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

3.1 พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน

3.2 มีส่วนร่วม และเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3.3 นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นครูและบทบาทหน้าที่ของครู สรุปได้ว่า ครู คือ บุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ครูมีบทบาทหน้าที่สำคัญ คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ สร้าง พัฒนาระบบงานนวัตกรรมการสอน สื่อที่ส่งเสริมผู้เรียน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน มีการติดตามดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงต้องมียุทธศาสตร์ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2 ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

Ford (1996) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง การกระทำของครูในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แปลกใหม่ มีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์กรและผู้เรียน

Janssen (2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง ความพยายามของครูที่เกิดขึ้นโดยความตั้งใจในการนำเสนอความคิดและนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งให้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Kleysen & Street (2001) ได้อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมจากประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมา รวมทั้งเกิดจากการเรียนรู้เพื่อสร้างรูปแบบใหม่ ๆ มีการนำความคิดใหม่ ๆ นั้นมา สร้างผลงานใหม่ เพื่อนำไปใช้ในองค์กร

De Jong & Hartog (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง พฤติกรรมความตั้งใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เป็นขบวนการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งใหม่ ๆ

Xerri & Brunetto (2013) ได้อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู เป็นพฤติกรรมการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติการในองค์กรของครู

Prieto & Pérez-Santana (2014) ได้อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูเป็นลักษณะพฤติกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการสร้างความคิดใหม่ ๆ และการแก้ไขปัญหาในบริบทของการสอนและการเรียนรู้

สุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูว่า เป็นการแสดงออกในการริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีการค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการชี้นำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีการคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาในงาน และนำมาทดลองใช้ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์

นาฏวดี จำปาดี (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูหมายถึงกลุ่มของพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการริเริ่มแนวคิดใหม่ ผลงานใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่ หรือวิธีการทำงานใหม่ ซึ่งรวมไปถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและองค์กร โดยพิจารณาตั้งแต่ความสามารถในการแสวงหาโอกาสใน

การพัฒนา การคิดหาแนวทางหรือวิธีการเพื่อพัฒนา การริเริ่มพัฒนา โดยการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำหรือผู้ริเริ่ม จนกระทั่งการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้พัฒนาขึ้น

ตรีทิพ บุญแย้ม (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมที่ครูแสดงออกมาเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์และผลักดันความคิดที่แปลกใหม่ ครูที่มีพฤติกรรมนี้มีลักษณะที่ทำให้เกิดความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่งเสริมการพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้น

สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครู ที่นำเสนอความคิดและการนำมาปฏิบัติได้จริงและริเริ่ม กระบวนการในการทำงานที่ดีขึ้นการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการประยุกต์สิ่งใหม่ ๆ โดยสามารถต่อยอดสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างออกไปให้เกิดประโยชน์ตั้งแต่การแสวงหาโอกาสและ ประยุกต์แนวทางดังกล่าวในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้รับ มอบหมายให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ประโยชน์ต่อไป

วิภาวี วัฒนวิจารณ์ (2556) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง การนำเสนอความคิดและกระบวนการที่มีประโยชน์และใหม่เพื่อการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร

ดวงเดือน วิทนีย์ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง การคิดค้นแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนผู้อื่นให้กระทำเช่นเดียวกัน

แก้วตา ศรอดิศักดิ์ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์และความคิดริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ในทำงานสามารถดึงดูดและประสิทธิภาพในการค้นหาโอกาสใหม่และการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จะช่วยใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การนำทรัพยากรต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม

เกษสุดา บุรณศักดิ์สถิตย์ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่ในเรื่องของการนำเสนอ ความคิด กระบวนการทำงานในองค์กร หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ

วรชัย สิงหฤกษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่มีจุดมุ่งหมายโดยตรงใน

การที่จะสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ และการนำความคิดเหล่านั้นมาใช้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการทำงานใหม่ ๆ อย่างมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน โดยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถเชื่อมโยงกับส่วนงานต่าง ๆ ในกระบวนการจัดการนวัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้

ภัทรพล อังคนานุวัฒน์ (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง การคิดสร้างสรรค์ คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กร ช่วยในการทำงานได้ผลดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงกว่า สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ ทั้งนี้โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เป็นสำคัญนวัตกรรมในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารควรอาศัยกระบวนการใหม่ ๆ ไปใช้ในองค์กร

QINGYA LI (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูในการพยายามหาโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานและเป็นแรงผลักดันสำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทำให้ครูมีทัศนคติที่เปิดโอกาสและมองหาวิธีในการพัฒนาการทำงานนี้คือบางวิธีที่ครูสามารถทำเพื่อส่งเสริมจิตใจและการเรียนรู้

ณัฐริวัชร์ อธิธิไมยยะ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เกิดจากพฤติกรรมที่มีความคิดริเริ่มที่มุ่งมั่น ตั้งใจที่จะคิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ และทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ชลัดดา บุญมาก (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง การแสดงออกที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการผสมผสานความคิดทางริเริ่มและการบูรณาการเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร การนี้นำไปสู่การคิดค้นและการปฏิบัติเพื่อค้นหาโอกาสใหม่ที่จะมีประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กร

จากการศึกษาความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู จากนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกในด้านความคิดริเริ่ม สร้างสื่อ นวัตกรรม สิ่งที่มีประโยชน์มาใช้ในองค์กรโดยการพัฒนาแนวคิด กระบวนการทำงาน และการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งการคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาในงาน มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และ มีการส่งเสริมจิตใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

3.3 ความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

Hellriegel et al. (2001) กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูทำให้เกิดการช่วยกันคิด ช่วยกันสร้างสรรค์ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

ไชแสง โปธิโกสุม (2543) อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู มีความสำคัญ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อบุคคล คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมช่วยให้บุคคลพัฒนา ด้านความรู้สึกนึกคิด ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนสามารถทำงานมีผลสำเร็จ มีความต้องการอยากคิด และอยากทำสิ่งใหม่ ๆ ดี ๆ มีความรู้สึกอิสระ เชื่อมมั่นในตนเอง ริเริ่มสิ่งต่าง ๆ ช่วยให้พัฒนา บุคลิกภาพ มีความยืดหยุ่น อดทน อดกลั้น ทำทนายตนให้ทำงานที่มีความยากซับซ้อน และทำให้ ง่ายลง สามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจภายใต้สิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ได้

2. ความสำคัญต่อองค์กร คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพ และความอยู่รอดขององค์กร เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ทำให้องค์กรเกิด ผลผลิต กระบวนการหรือบริการแบบใหม่ ซึ่งเป็นการพบวิธีการใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ในภาวะ การแข่งขันสูงและช่วยพัฒนาผู้อื่นให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ด้วย

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมใน การทำงานของครู ทำให้เกิดความกล้าเสี่ยง กล้าปฏิบัติ เกิดความรู้สึกสนุกกับงาน มีความพร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ถึงแม้ว่าผลของ การลงมือทำนั้นจะสำเร็จหรือล้มเหลวก็ตาม

สรุปได้ว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเอง ผลลัพธ์ นวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลไปยัง ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และยังนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

3.4 องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

Kanter (1988) ได้กล่าวถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่สร้างสรรค์นวัตกรรมในบริบท ของการทำงานของครู ซึ่งประกอบด้วย การแสดงพฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นกระบวนการคิด สร้างสรรค์ การสนับสนุนในการนำไอเดียมาสู่การพิจารณาและการดำเนินการ พฤติกรรมนี้ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การสร้างความคิด (Idea Generation) เป็นการแสดงความคิดที่เกิดขึ้นใน บริบทของการปฏิบัติงาน โดยการตอบสนองต่อสภาพปัญหาหรือที่ต้องการการพัฒนา

2. การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) เป็นการแสดงความคิดและมีการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน หรือหาแนวร่วมทางสังคม เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความคิด

3. การทำความคิดให้เป็นจริง (Idea Realization) เป็นการนำไอเดียไปสู่การพิจารณาและการแปลงเป็นโครงการหรือโมเดลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

Scott & Bruce (1994) ได้สรุปแนวปฏิบัติที่ครูต้องการทำเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเป็น 4 ประการต่อไปนี้

1. การรับรู้ปัญหา เป็นการให้ความสำคัญซึ่งมีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และมีการให้ความสนใจอย่างสม่ำเสมอในการแก้ไขปัญหา

2. การสร้างแนวคิดหรือแนวทางใหม่ เป็นการยอมรับปัญหาและร่วมมือในการค้นหาแนวทางและวิธีในการแก้ไขปัญหา

3. การแสวงหาโอกาสในการนำเสนอแนวคิด เป็นการมองหาวิธีที่เหมาะสมในการนำเสนอแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหา

4. การนำแนวทางที่ได้พัฒนาไปใช้จริง การนำแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหามาใช้ในการปฏิบัติ โดยการสร้างต้นแบบหรือแบบจำลองที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น

Kleysen & Street (2001) ได้อธิบายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู จัดเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของครูในองค์กรยุคใหม่ ซึ่งครูทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในตนเองแล้ว แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นจะมีความแตกต่างกัน โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส เป็นการแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนา สิ่งเดิมให้มีความแปลกใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น โดยพฤติกรรมที่จัดอยู่ในองค์ประกอบนี้ได้แก่ การให้ความสนใจที่จะแสวงหาโอกาส การมองหาโอกาสในการเปลี่ยนแปลง การมองเห็นคุณค่าของโอกาส และการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปสู่โอกาส

2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม ที่เน้นการชี้แนะสิ่งใหม่เพื่อให้เกิดที่ยอมรับและนำไปใช้ประโยชน์ การสร้างวิธีคิดหรือวิธีการใหม่ การจัดลำดับความคิด การสร้างโอกาส การอธิบายและแบ่งประเภทของโอกาส การเชื่อมโยงและผสมผสานความคิด องค์ประกอบนี้ได้แก่ การสร้างวิธีคิดหรือวิธีการที่จะนำไปสู่โอกาส การอธิบายและแบ่งประเภทของโอกาส และการเชื่อมโยงและผสมผสานความคิดและข้อมูลที่มีเข้าด้วยกัน

3. พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ในบทบาทขององค์ประกอบของการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและสำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์และพิจารณาความคิดใหม่ที่

เกิดขึ้น การดำเนินการนี้นั้นรวมถึงการบูรณาการความคิดต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปทดลองปฏิบัติใช้ในการปฏิบัติงาน

4. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด เป็นบุคลากรที่สามารถนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น บุคคลที่มีพฤติกรรมด้านนี้ต้องมีความสามารถในการรวบรวมการสนับสนุน และมีความเก่งกาจในการชักจูงและโน้มน้าวบุคคลอื่นให้เห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตนเอง นอกจากนี้ ต้องสามารถนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปเผยแพร่ให้คนอื่นทราบ รวมทั้งมีลักษณะบุคลิกภาพที่ขอการเปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมที่จะรับความเสี่ยง พฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับควรประกอบด้วยการรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ การชักชวนและจูงใจ การผลักดันและการต่อรอง รวมทั้งการทำทนายและเล่นกับความเสี่ยง

5. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ คือการนำความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หากมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมถึงการพยายามให้ทุกคนในองค์กรนำผลงานนั้นไปปฏิบัติใช้อย่างสม่ำเสมอ

Janssen (2004) ได้สรุปพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานของครูเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างความคิด (Idea Generation) คือ ครูประสบปัญหาและรับรู้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยสร้างแนวคิดที่มีความแปลกใหม่และมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) คือ ครูแสดงตนเมื่อสร้างความคิดใหม่ ๆ ขึ้นมา และต้องมีการเสนอความคิดให้สังคมรับรู้ การหาเพื่อน หาผู้สนับสนุน และผู้อุปถัมภ์กับแนวคิดของตน เพื่อสร้างผู้สนับสนุนที่สามารถทำให้ความคิดของตนเป็นที่ประจักษ์

3. การทำให้ความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation) คือ ครูแสดงความต้องการในการผลิตการทดลอง การสร้างต้นแบบสำหรับชิ้นงานที่เป็นนวัตกรรมให้เป็นสิ่งที่สัมผัสได้ หรือเก็บเป็นประสบการณ์หรือวิธีการ หรือสามารถเผยแพร่ให้กลายเป็นสิ่งที่ใช้ประโยชน์ได้

de Jong & Hartog (2008) ได้แบ่งกลุ่มกิจกรรมในการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู แบ่งองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมแสวงหาโอกาส เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการพัฒนานวัตกรรมที่หลากหลาย การค้นหาโอกาสที่มีการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ การค้นหา

โอกาสรวมถึงพฤติกรรมในการมองหาทางที่จะปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการในปัจจุบัน นอกจากนี้การมีความพยายามที่จะคิดเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ผลิตภัณฑ์ หรือบริการในแนวทางที่แตกต่างกันก็เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมนี้

2. พฤติกรรมการสร้างความคิด เป็นพฤติกรรมทางตรงในการสร้างแนวทางสำหรับการนำไปสู่การปรับปรุง อาจเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ การเข้าสู่ตลาดใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงานในปัจจุบัน หรือเป็นการหาแนวทางเพื่อจัดการกับปัญหา

3. พฤติกรรมการเป็นผู้นำความคิด เป็นการดำเนินพฤติกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการค้นหาและสร้างความร่วมมือในทีมหรือองค์กร พฤติกรรมนี้รวมถึงการใช้ความชักชวนและการสร้างอิทธิพลที่มีผลต่อผู้ร่วมงาน การเป็นผู้นำความคิดมักจะรวมถึงการใช้การผลักดันและการต่อรองเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับของทีมหรือผู้ร่วมงาน นอกจากนี้พฤติกรรมนี้ยังอาจเน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดและความร่วมมือในการพัฒนาแนวคิดและโครงการใหม่

4. พฤติกรรมการประยุกต์ใช้ เป็นความพยายามของครูในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงความคิดให้เป็นรูปธรรมที่สามารถจับต้องได้จริง รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการใหม่ การทดสอบ หรือการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการ เป็นต้น

ตรีทิพ บุญแย้ม (2554) พบว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูประกอบด้วยพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนและประกอบด้วย 3 ด้านสำคัญ ดังนี้

1. การสร้างความคิด ครูแสดงพฤติกรรมในการสร้างแนวคิดที่มีความแปลกใหม่ และมีประโยชน์ที่แทรกซึมไปในทุกขอบเขต โดยรับรู้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ความไม่ลงรอย ความไม่ต่อเนื่อง และแนวโน้มที่เกิดขึ้น

2. การสนับสนุนความคิด ครูมีส่วนร่วมไปกับกิจกรรมทางสังคมเพื่อหาเพื่อนผู้สนับสนุน และผู้อุปถัมภ์ที่สามารถสนับสนุนแนวคิดหรือเสริมความเข้มแข็งให้กับแนวคิดนั้น นอกจากนี้ มีการสร้างผู้สนับสนุนที่สามารถให้อำนาจที่จำเป็นเบื้องหลังเพื่อให้ความคิดของตนเป็นที่ประจักษ์

3. การทำให้ความคิดเป็นจริง ครูทำการเติมเต็มและขยายความคิดในรูปแบบของการผลิตต้นแบบหรือโมเดลสำหรับชิ้นงานที่มีนวัตกรรม นวัตกรรมที่ได้รับการผลิตนั้นสามารถสัมผัสได้หรือสามารถแพร่กระจายผลผลิตได้จำนวนมากเพื่อเป็นประสบการณ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้หลายทางหรือเป็นประสบการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2557) ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยระบุพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) คือ ครูทำการค้นหาโอกาส เวลา และวิธีที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือสร้างช่องทางใหม่ๆ เพื่อเกิดประโยชน์หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) คือ ครูแสดงความสนใจในการกำหนดหรือเสนอสิ่งใหม่ๆ โดยใช้กระบวนการคิดพิจารณาความสัมพันธ์และเชื่อมโยงประสบการณ์กับแนวคิดใหม่ที่เกิดจากความคิดของตน

3. ด้านผู้นำทางความคิด (Championing) คือ ครูมีความต้องการนำความคิดมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองคิดว่าสามารถแก้ไขปัญหาได้และเป็นประโยชน์ นอกจากนี้ มีการเผยแพร่ความคิดให้กับผู้อื่น ชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นสนใจความคิดของตน รวมทั้งการหาแรงสนับสนุนในด้านต่างๆ

4. ด้านการประยุกต์ใช้ (Application) คือ ครูนำความคิดใหม่ๆ มาทดลองประยุกต์ใช้กับการทำงาน มีการปรับปรุงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีความพยายามในการนำผลผลิตที่เกิดขึ้นไปประยุกต์ใช้หรือนำไปใช้ประโยชน์

พรรณพิลาศ เกิดวิชัย (2559) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูปฐมวัย แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การแสวงหาความคิด (Idea exploration) ครูแสดงพฤติกรรมในการรับรู้ปัญหาและให้ความสำคัญแก่ปัญหาหรือข้อจำกัดที่ประสบการณ์เกิดขึ้น เปิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการสิ่งต่าง ๆ ให้มีคุณค่ามากขึ้น

2. การสร้างแนวความคิดใหม่ (Idea Generation) ครูนำปัญหา ข้อเสนอแนะหรืออุปสรรคจากประสบการณ์การรับรู้มาสร้างเป็นแนวความคิดหรือวิธีการที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหา โดยอธิบาย เชื่อมโยง และผสมผสานระหว่างความคิดและข้อมูลที่เป็นประสบการณ์

3. การมองหาการสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) ครูแสดงพฤติกรรมในการแสวงหาทางนำเสนอแนวทางและวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมความร่วมมือหาผู้สนับสนุน ชักจูงและโน้มน้าวบุคคลอื่นให้เห็นด้วยกับแนวความคิดของตน โดยการนำความคิดใหม่ ๆ ไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น

4. การทำความคิดให้เกิดขึ้นจริง (Idea Implementation) ครูแสดงพฤติกรรมในการพัฒนาแนวความคิดให้เป็นสิ่งที่จับต้องได้เป็นรูปธรรม ผ่านการสร้างต้นแบบหรือแบบจำลอง ผ่านการทดลอง ประยุกต์ใช้ที่ ต้องมีการปรับปรุงและนำไปใช้อย่างสม่ำเสมอ

รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559) ได้ค้นพบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นการแสดงออก หรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำและทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์นำไปใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) หมายถึง การค้นหา โอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ ในการทำงาน

2. พฤติกรรมด้านความริเริ่ม (Generativity) หมายถึง ความสนใจในการกำหนด และนำทางสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นรูปธรรมสำหรับองค์กร โดยที่ครุมีกระบวนการคิดที่ถอดรหัส วิเคราะห์และอธิบายโอกาสที่อาจเกิดความคิดสร้างสรรค์จากเพื่อนร่วมงาน จากนั้นจัดลำดับความคิดและการค้นหาความสัมพันธ์หรือการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่กับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้มีมาจากการทำงาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation) หมายถึง การแยกแยะและพิจารณาความคิดใหม่ที่ถูกร่างขึ้น เช่น การรวมความคิดต่าง ๆ และการทดลองใช้ นอกจากนี้ การวิเคราะห์นั้นรวมถึงการพิจารณาถึงข้อดีและข้อจำกัดของความคิดใหม่ด้วย

4. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง การแสดงถึงบทบาทของคณบริหารหรือผู้นำที่มีความสามารถในการสนับสนุนและส่งเสริมความคิดนวัตกรรมในองค์กร คนที่มีพฤติกรรมนี้มักจะมีลักษณะเด่น คือ ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ การรับการสนับสนุนจากองค์กร ความเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิด การระดมชกแจงและโน้มน้าว และการเผยแพร่และส่งเสริม

5. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ ปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ และพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิดใหม่ไปใช้ปฏิบัติในงานประจำ

วรชัย สิงหฤกษ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) ได้อธิบายว่าพฤติกรรมของครูมุ่งหวังที่จะสร้างสรรค์ความคิดใหม่และนำไปใช้ในกระบวนการทำงานใหม่ ๆ โดยมีเป้าหมายที่

ชัดเจน พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถเชื่อมโยงกับส่วนงานต่าง ๆ ในกระบวนการจัดการนวัตกรรม เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ซึ่งมี 4 มิติที่สำคัญ คือ

1. ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Employee Creativity) เป็นปัจจัยที่สำคัญในกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์การควรเรียนรู้วิธีระดมความคิดสร้างสรรค์ในบุคลากรเพื่อการพัฒนาและเพิ่มคุณค่าให้กับองค์การ นอกจากนี้ พฤติกรรมความคิดและการทำงานที่เน้นการสร้างสรรค์ของบุคลากรแต่ละคนควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารสถานศึกษา และผลงานที่เกิดขึ้นจากความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถนำมาปรับใช้ในบริบทขององค์การได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. ความมีนวัตกรรมของบุคลากร (Employee Innovativeness) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการเติบโตขององค์การ ซึ่งกล่าวถึงการที่บุคลากรขององค์การมีความสามารถในการดำเนินการแบบผสมผสานหรือสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณค่าที่แตกต่างไปจากเดิม และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง การแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรอาจประกอบด้วย การเริ่มต้นกระบวนการสร้างสรรค์ การสร้างแนวคิดที่แตกต่างเนื่องจากเดิม และความสามารถในการนำความคิดใหม่ ๆ มาสร้างโอกาสในการดำเนินกิจการขององค์การต่อไป

3. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (Proactive Behaviors) เป็นปัจจัยที่สามที่มีผลต่อองค์การโดยที่บุคลากรพยายามแสวงหาโอกาสเพื่อสร้างความเติบโตในงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยเน้นไปที่การเป็นผู้บุกเบิก กล้าทดลองปรับเปลี่ยนวิธีการ ทำงานล่วงหน้ากว่าคนอื่น และการสร้างความเป็นผู้นำเมื่อเทียบกับคู่แข่งในองค์การอื่น

4. พฤติกรรมแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration Behaviors) เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวชี้วัดสุดท้ายของกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม การสำรวจโอกาสมักเริ่มขึ้นจากการตรวจสอบช่องว่างในการปฏิบัติงาน (Performance Gaps) ซึ่งเปรียบเทียบกับระหว่างการปฏิบัติงานที่เป็นไปได้ (Potential Performance) และการปฏิบัติงานจริง (Actual Performance) บุคลากรที่มีพฤติกรรมนี้จะเริ่มสำรวจและค้นหาความรู้ใหม่ๆ วิเคราะห์โอกาสต่างๆ และพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

อำพร พันมะณี (2562) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การสร้างความคิดใหม่ (Idea Generation) คือ กระบวนการที่นำเสนอความคิดหรือแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นจากความสามารถในการสร้างวิธีการใหม่ก่อนที่จะเกิดความต้องการ

บุคคลเป็นต้นแบบของแนวคิดทั้งหมด และการสร้างความคิดใหม่สามารถเกี่ยวข้องกับผลงาน การบริการ และกระบวนการ การปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นการระบุและหาแนวทางในการแก้ปัญหา โดยส่วนสำคัญของการสร้างความคิดคือการเก็บรวบรวมแนวความคิดแบบเดิมที่มีอยู่มาปรับปรุงแก้ไขใหม่ เพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อการปรับปรุงงาน การสร้างความคิดใหม่ยังหมายถึง การแสดงออกด้านพฤติกรรมของครูในการสร้างความคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการทำงาน และการพัฒนา หรือเสนอความคิดใหม่เกี่ยวกับผลงาน กระบวนการ หรือการบริการที่ทำให้เกิดต่อองค์กร

2. การนำเสนอความคิด (Idea Promotion) ขั้นตอนนี้เน้นที่การนำเสนอแนวคิดที่ถูกสร้างขึ้น ซึ่งมีความสำคัญในเรื่องของความสัมพันธ์ทางกลุ่ม โดยการแสวงหาการสนับสนุนจากกลุ่มคนเพื่อสนับสนุนแนวคิดของตนหรือสร้างผู้สนับสนุนเพื่อเพิ่มอิทธิพลหรืออำนาจที่จะทำให้คนมีความตระหนักในแนวคิดนั้น ๆ ในขั้นตอนนี้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมสามารถช่วยหาผู้สนับสนุนให้กับแนวคิด และสร้างอำนาจในการทำให้คนมีความตระหนักในแนวคิดนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนนี้อาจพบการต่อต้านจากครูหรือบุคลากรในองค์กร เนื่องจากการสร้างนวัตกรรมอาจมีผลกระทบต่อบุคลากร การนำเสนอความคิดจึงหมายถึงการแสดงพฤติกรรมของพนักงานในการนำเสนอแนวคิดที่สร้างขึ้นโดยผู้สร้างแนวคิดเพื่อแสวงหาการสนับสนุนจากกลุ่มหรือผู้สนับสนุน เพื่อเพิ่มอิทธิพลหรืออำนาจที่จะทำให้คนมีความตระหนักในแนวคิดนั้น ๆ และทำให้ความคิดเป็นที่ประจักษ์และง่ายต่อการปฏิบัติได้

3. การนำแนวคิดไปปฏิบัติจริง (Idea Realization) การนำแนวคิดไปปฏิบัติจริงหมายถึง การทำให้ความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation) เป็นการแสดงออกด้านพฤติกรรมของครูในการลงมือปฏิบัติแนวความคิดเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การปรับปรุง การพัฒนา หรือการสร้างนวัตกรรมในผลิตภัณฑ์กระบวนการ หรือการบริการที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้เป็นจริง

QINGYA LI (2564) ได้แบ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู เป็นองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

1. การสำรวจโอกาส คือ การตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการมองหาโอกาสที่เกิดจากปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องได้รับการแก้ไข
2. การสร้างความคิด คือ ลักษณะของการเกิดแนวความคิดที่ผสมผสานกันระหว่างแนวความคิดเก่าที่มีอยู่แล้วก่อนหน้า กับแนวความคิดใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น

3. การทำให้ความคิดถูกยอมรับ คือ เมื่อแนวความคิดได้เกิดขึ้นแล้ว บุคคลก็จะพยายามโน้มน้าว หรือ ขยายความคิดของตนให้แก่บุคคลอื่น เพื่อให้ได้รับการสนับสนุน

4. การนำแนวคิดที่ได้รับการสนับสนุน จำเป็นที่จะต้องถูกนำไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมนั้น และหมายถึง การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ และการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

ซัลดดา บุญมาก (2565) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ด้านการสร้างแนวคิดใหม่ หมายถึง พฤติกรรมที่ครูเริ่มหาวิธีการต่าง ๆ สร้างแนวคิดที่แปลกใหม่ เกิดแนวความคิดที่ผสมผสานกันระหว่างแนวความคิดใหม่และเก็บรวบรวมแนวความคิดแบบเดิมที่มีอยู่นำมาริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาหรือการแก้ไขปรับปรุงดำเนินงาน ทำให้การสร้างแนวคิดที่ดีกว่าโดยแตกต่างไปจากเดิม

2. ด้านการแสวงหาโอกาส หมายถึง พฤติกรรมที่ครูมองหาโอกาสที่เกิดจากปัญหา หรือ สถานการณ์ หรือจากการหาช่องว่างของการปฏิบัติงานที่ต้องได้รับการแก้ไข การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยการที่บุคลากรเริ่มเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ วิเคราะห์หาโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่จะมองหาวิธีการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และการที่ครูจะพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการทำงาน

3. ด้านความคิดถูกยอมรับ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่นำทางในการสร้างและกล้าที่จะแบ่งปันแนวคิดใหม่ๆ และรวบรวมคนในสังคมให้เข้ามาสนับสนุนและพึงพอใจกับแนวคิดนั้นๆ ภายใต้พฤติกรรมด้านความคิดที่ได้รับการยอมรับนี้ ครูมีหน้าที่และบทบาทในการแนะนำและเปิดโอกาสให้ความคิดสร้างสรรค์ขึ้นมาในสถานที่การทำงาน

4. ด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลนำวิธีการต่าง ๆ ที่ได้คิดค้นนำไปใช้ในการแก้ปัญหาเหล่านั้นได้จริง ถูกนำไปใช้และปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยจะต้องมีการนำไปทดลอง ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ กลายเป็นสิ่งที่ใช้ประโยชน์ได้ และทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเป็นจริง

จากแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ดังที่ได้ทบทวนมา ผู้วิจัยสามารถนำมาแสดงตารางสังเคราะห์

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมใน
การทำงานของครู

องค์ประกอบ	นักวิชาการ										รวม	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. การสร้างความคิด	✓											1
2. การสนับสนุนความคิด	✓						✓					2
3. การทำความคิดให้เป็นจริง	✓						✓					2
4. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9
5. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		7
6. พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล				✓				✓		✓		3
7. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด				✓	✓	✓		✓				4
8. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้		✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	7
9. ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร									✓			1
10. ความมีนวัตกรรมของบุคลากร									✓			1
11. ด้านความคิดถูกยอมรับ											✓	1
12. ด้านการสร้างแนวคิดใหม่		✓						✓			✓	3

หมายเหตุ :

[1] Kanter(1988) [2] Scott & Bruce(1994) [3] Kleysen & Street (2001) [4] De Jong & Den Hartog (2007) [5] พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2557) [6] พรรณพิลาศ เกิดวิชัย (2569) [7] รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์ (2559) [8] วรชัย สิงห์ฤกษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2561) [9] ไศภิต สัจปัญญาพิทักษ์และภาสกร เติวิพงษ์ (2562) [10] ชลัดดา บุญมาก (2565)

จากตารางสังเคราะห์ข้างต้น เห็นได้ว่า องค์ประกอบของนักวิชาการและผลวิจัยโดยส่วนใหญ่ สอดคล้องกับKleysen & Street (2001) ร่วมกับ De Jong & Den Hartog (2007) และผลการวิจัยของวรชัย สิงห์ฤกษ์, ประสพชัย พสุนนท์ (2561) ผู้วิจัยจึงพิจารณาใช้ ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถสรุปองค์ประกอบพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส 2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 4. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด และ5. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

สำหรับเรื่องของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้นมีนักวิชาการและนักวิจัยจำนวนมากได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและในงานวิจัยจำนวนมากได้มีการนำตัวแปรต่าง ๆ มาใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการและนักวิจัยแต่ละท่าน ดังนี้

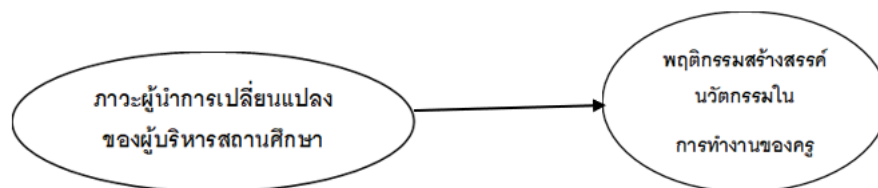
4.1 อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

สมนึก เพชรช่วย และ สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต1,2,3,4,6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ณัฐปกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์ (2563) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน มีอิทธิพลทางตรงไปยังพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

ลักขณา ศรีบุญวงศ์ (2563) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามที่ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ตามแนวคิดของ (สมนึก เพชรช่วย (2560); ณัฐปกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์ (2563); ลักขณา ศรีบุญวงศ์ (2563)) จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม



ภาพประกอบ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

4.2 อิทธิพลบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

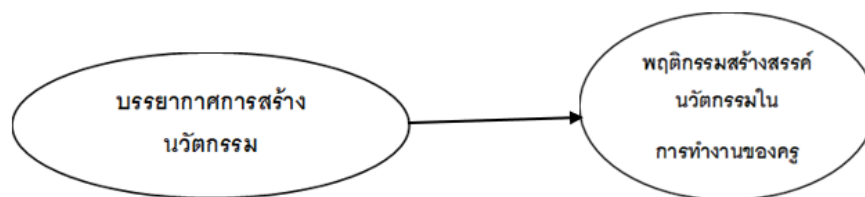
ประเวศ ชุ่มเกษรภูลิกิจ และ ศรัมาจ ฌ วิเชียร (2561) เสนอแนวคิดว่าองค์การที่มีบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมจะทำให้สมาชิกขององค์การมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้น เพราะบรรยากาศขององค์การที่สร้างนวัตกรรมทำให้สมาชิกรับรู้ได้ว่า นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การปรารถนา จึงทำให้บุคลากรพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในองค์การเพื่อตอบสนองของความคาดหวังดังกล่าวขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ (Yuan & Woodman, 2010) ที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การที่มีการสนับสนุนนวัตกรรมจะนำมาซึ่งมูลค่าเพิ่มขององค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของสมาชิกในองค์การ สมาชิกที่อยู่ในองค์การที่มีการสร้างนวัตกรรมอย่างมาก จะรับรู้ได้ว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นสิ่งที่ยังต้องปรารถนา และการที่สมาชิกแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมออกมานั้น จะมีประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำมาซึ่งการได้รับผลการดำเนินงานที่ดี และภาพลักษณ์ที่ดีของตนเองอีกด้วย

วัลลภ วรณโอสถ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

โชติกา จันทรอยู่ (2562) ได้ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายของ กฟผ. มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม มีผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

สิรภพ สมอุดร และ สุชาดา นันทะไชย (2562) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่กล่าวถึง บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ตามแนวคิดของ (ประเวศ ชุ่มเกษรภูลิกิจ และ ศรัมาจ ฌ วิเชียร (2561); วัลลภ วรณโอสถ และประสพชัย พสุนนท์ (2562); โชติกา จันทรอยู่ (2562); สิรภพ สมอุดรและสุชาดา นันทะไชย (2562)) จะเห็นได้ว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม



ภาพประกอบ 3 บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการ
ทำงานของครู

4.3 อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูโดยผ่านบรรยากาศการสร้าง นวัตกรรม

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2555) ได้ทำการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพระดับของ
บุพปัจจัยทางการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน พบว่า
ตัวแปรระดับพนักงานที่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและยังพบว่า ตัวแปรภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดย
ส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

รัชชพงษ์ ชัชวาลย์ (2560) ได้ทำการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรม
การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย :
ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน นอกจากนี้ ภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผ่าน
บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ตามแนวคิดของ (ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2555); รัชชพงษ์ ชัชวาลย์
(2560)) จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์
นวัตกรรม โดยผ่านบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม



ภาพประกอบ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูโดยผ่านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

5. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

5.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าได้มีนักการศึกษา นักวิจัย และ
นักบริหารการศึกษา ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังต่อไปนี้

Burns (1978) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง
กระบวนการที่ผู้นำมีความพยายามยกระดับความตระหนักรู้ในด้านแนวความคิดและค่านิยมทาง
ศีลธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น มุ่งให้ผู้ตามก้าวข้ามจากตัวตนที่เป็นอยู่ประจำ (Everyday selves)
ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า (Better selves) มุ่งสนใจไปที่ความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม เพื่อตั้ง
ศักยภาพในตัวผู้ตามออกมาเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลกระทบในลักษณะสนับสนุนซึ่งกันและ
กันระหว่างผู้นำและผู้ตาม นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จและ
เปลี่ยนแปลง

Bass & Avolio (1994) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามและผู้ร่วมงาน
มีมุมมองใหม่ต่องานของเขากระตุ้นให้ตระหนักรู้ในความสำเร็จและคุณค่าในภารกิจ (Mission)
และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมงานและขององค์การ รวมถึงมุ่งพัฒนาความสามารถของผู้ตามและ
ผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ชักนำผู้ตามให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ผู้ตามได้คาดหวังตั้งใจไว้
ตั้งแต่ต้น มุ่งสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์หรือความสนใจส่วน
บุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบทบาทของผู้นำใน
การเปลี่ยนแปลง โดยที่มีการนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นการเน้นความสำคัญของ
การเป็นต้นแบบและกระตุ้นให้ทุกคนมีมุมมองที่แตกต่างต่องานที่ต้องทำ ผู้นำที่ดีจะสร้างแรงบันดาลใจ
และกระตุ้นทางปัญญา พวกเขาจะสนับสนุนความคิดที่นำไปสู่การก้าวไปข้างหน้าและ
พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในทีมงาน

รัตติกอร์ จงวิศาล (2551) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ว่าเป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายาม รวมถึงความสามารถของผู้ตามให้สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นกว่าที่คาดหวัง ส่งผลให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม และจูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมที่ผู้นำใช้กระบวนการเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จองค์กร สร้างความเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพิ่มศักยภาพการทำงานของผู้ตาม และยังเป็นแบบอย่างนำทางให้ผู้ตามเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลง

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ตามด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นการยกระดับแรงจูงใจและระดับจริยธรรมให้สูงขึ้น กระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามสิ่งที่มีมากกว่าการคาดหวัง มีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามสิ่งที่ปรารถนา และใช้ความพยายามเพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น โดยชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะมีความท้าทายความคาดหวัง มุ่งไปที่ภารกิจและวิสัยทัศน์ของงานด้วยความสนใจภายในตนเพื่อบรรลุความต้องการระดับสูง

กาญจนา พรัดขำ (2565) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามที่ทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านแรงจูงใจ ซึ่งเกิดจากการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา ศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้ตาม การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการติดตามดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามส่งผลต่อค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคิด แรงจูงใจ จริยธรรม รวมไปถึงด้านการประพฤติปฏิบัติของผู้ตาม

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้ตามในลักษณะ 1) กระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมงานและขององค์กร 2) กระตุ้นและพัฒนาให้ผู้ตามสามารถพัฒนาศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น 3) ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้มีลำดับความต้องการที่สูงขึ้น 4) ชักนำให้ผู้ตามมองเห็นถึงประโยชน์ส่วนรวม/ประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์/ความชอบส่วนตัว 5) สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพในการทำงานและผลลัพธ์ที่สูงกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ โดยทุกกระบวนการ

นั้นล้วนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ผู้ตามปรับเปลี่ยนค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ จริยธรรมและพฤติกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเกินกว่าความคาดหวัง

5.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) นั้น ถือว่าเป็นที่ยอมรับ ในนักวิชาการและนักบริหารในหลากหลายสาขาว่าเป็นกระบวนการที่ศรัทธาภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและบริบทการแข่งขันในปัจจุบัน โดยมีบุคคลได้อธิบาย องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

Burns (1978) เป็นบุคคลแรกที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้รับการพัฒนามาจากการวิจัยเชิงบรรยายจากผู้นำทางการเมือง เป็นภาวะผู้นำเชิงกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ตามก็มีผลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน โดย กระบวนการนี้อาจส่งผลเพียงในระดับปัจเจกบุคคล หรือในระดับที่กว้างออกไปสู่การเปลี่ยนแปลง องค์กร การ สังคม และสถาบัน ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีนี้ ผู้นำพยายามมุ่งยกระดับ ความตระหนักรู้ของผู้ตามในด้านแนวคิดและค่านิยมเชิงศีลธรรมให้สูงขึ้นเกิดจิตสำนึกอุดมการณ์ อันสูงส่ง อาทิ อิศรภาพ, เสรีภาพ, สันติภาพ, ความยุติธรรม, ความเท่าเทียม และมนุษยธรรม โดย ก้าวข้ามการยึดติดทางอารมณ์หรือการถูกครอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ อาทิ ความกลัว, ความโลภ, ความเกลียด และความอิจฉาริษยา เป็นต้น เพื่อให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงจากตัวตนที่เป็นอยู่ประจำ (Everyday selves) ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า (Better selves) โดยบุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นั้น สามารถแสดงออกโดยบุคคลใดก็ได้ในองค์กรโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรือระดับของอิทธิพล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Burns มุ่งยกระดับความต้องการซึ่งกันและกันระหว่าง ผู้นำและผู้ตาม

ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) มี 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) หรือ ความเป็นผู้นำเชิง เป้าหมายเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยใช้ผลประโยชน์หรือรางวัลสร้าง แรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้นำและความสำเร็จในงาน โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำ ลักษณะนี้กับผู้ตามที่มีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรก ความต้องการทางกายภาพ ตามทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามจะมี ปฏิสัมพันธ์กัน ในลักษณะการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น

จะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึก (Conscious) ในอุดมการณ์อันสูงส่งและเห็นคุณค่าของจุดมุ่งหมายรวมทั้งก้าวข้ามการยึดติดทางอารมณ์หรือการถูกรอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำร่วมกันยกระดับ

3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำพยายามยกระดับความประพฤติและความต้องการเชิงจริยธรรมทั้งของตนเองและผู้ตามให้สูงขึ้น ผ่านการสร้างแรงจูงใจและการเป็นแบบอย่างส่งผลให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจในสภาพเดิมของตน มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำจะมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย

Bass (1985) เป็นผู้ที่นิยามภาวะผู้นำในรายละเอียดที่กว้างและแตกต่างจาก Burns โดยมองว่าไม่เพียงแต่ผู้นำมอบสิ่งที่ดีใจ (Incentive) เพื่อให้มีความมุ่งมั่นมากยิ่งขึ้นเท่านั้น แต่รวมถึงการทำให้งานที่ต้องการความชัดเจนยิ่งขึ้นอีกด้วย และได้เสนอว่าผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะในรูปแบบพลวัต (Dynamic) ควบคู่กันไปและนำมาใช้โดยคำนึงถึงสถานการณ์และเวลาที่เหมาะสม ดังองค์ประกอบต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ Bass หมายถึง การที่ผู้นำใช้กระบวนการกระตุ้นทำให้ผู้ตามเห็นแก่องค์กรมากกว่าความสนใจของตนเอง (Self-Interest) ตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น และกระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม ผ่านการเสริมแรงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้ผู้ตามที่เกิดความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม จงรักภักดีเคารพนับถือในตัวผู้นำ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดซึ่งมีองค์ประกอบย่อยอยู่ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1) การมีบารมี (Charisma) เขาได้เสนอว่าผู้นำพึงควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง (Role Models) โดยผู้ตามจะชื่นชอบ ไว้วางใจ และเคารพนับถือ นำไปสู่พฤติกรรมเลียนแบบความสามารถพิเศษของผู้นำ การตัดสินใจอย่างมีจุดหมายมั่นคงและการไม่ยอมแพ้ ผู้นำพร้อมสู้กับความเสี่ยงและปฏิบัติบนพื้นฐานของจริยธรรมและคุณธรรม และเขาได้เสนอว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นมากกว่าบารมี (Charisma) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยปลูกฝังอารมณ์ที่เข้มแข็งและเอกลักษณ์ของผู้นำจำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้านล่างสนับสนุนให้สมบูรณ์เพื่อนำไปสู่การมีบารมี (Bass, 1985: 35)

1.2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เพื่อพัฒนา

ศักยภาพให้สูงขึ้น โดยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบบรรยากาศสนับสนุน พฤติกรรมของผู้นำจะให้การยอมรับในความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน มีการสื่อสารแบบสองทาง และบริหารจัดการแบบ “เดินรอบโรงงาน” (Management by Walking Around) (Bass, 1985: 82)

1.3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การทำให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข เกิดความคิด จินตนาการ ความเชื่อและค่านิยม มากกว่าการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในทันทีทันใด ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจในปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ตลอดจนวิธีแก้ ผู้ตามจะเกิดความคิดก่อนลงมือปฏิบัติ (Bass, 1985: 99)

2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงาน ซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย ตามที่คาดหวังโดยจะเป็นการให้รางวัลหรือการลงโทษขึ้นอยู่กับผลของงาน โดยมี 2 องค์ประกอบย่อยดังนี้

2.1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) ผู้นำจะระบุความคาดหวังหรือความต้องการอย่างชัดเจน และทำข้อตกลงกับผู้ตามหากบรรลุตามข้อตกลงที่คาดหวัง จะแลกเปลี่ยนด้วยรางวัล เป็นการจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างประสบผลสำเร็จ

2.2) การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by Exception) หลังจากที่กำหนดความคาดหวังของงานหรือความต้องการไว้อย่างชัดเจนแล้ว ผู้นำจะควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และเข้ามาแทรกแซงกระบวนการทำงานต่อเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น

Bass กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยนซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยยึดความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติต่อผู้ตามในวิถีทางที่จะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงาน รวมทั้งเขายังได้เสนอว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มีความแตกต่างกัน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่แยกออกจากกัน ผู้นำอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองในสถานการณ์และช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

Bass & Avolio (1990) ได้ใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) แทนคำว่า การสร้างบารมี (Charisma) เนื่องจาก 1) การสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายในการโฆษณา เช่น การฉลอง ซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดหรือแสดงความตื่นเต้นเกินจริง 2) การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการปกครองแบบเผด็จการและความเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงที่ย่อมมากเกินไปได้ และ 3) นักวิจัยบางคน กล่าวว่า การสร้างบารมี คือการรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เข้าไว้ด้วยกัน ซึ่ง Bass (1985) มองว่าไม่สามารถครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

Bass & Avolio (1994) ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ ในปี ค.ศ. 1991 โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เคยเสนอ ในปี ค.ศ. 1985 ได้มีการพัฒนา The Full Range of Leadership Model (FRLM) หรือ โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire leadership) หรือ พฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Non leadership behavior) ซึ่งเขาได้เสนอองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ หรือ 4I's ดังต่อไปนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม มีความน่าเคารพนับถือและน่าประพฤติปฏิบัติตามโดยแสดงพฤติกรรมออกมามีในลักษณะ 1.1) แสดงถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการตามภารกิจ 1.2) หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งเพื่อประโยชน์ส่วนตน มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มและองค์กร 1.3) มีวุฒิภาวะสามารถควบคุมตนเองเองได้ 1.4) มีความยุติธรรมความเสมอภาคคุณธรรม และจริยธรรมในการพิจารณาตัดสินใจ 1.5) เน้นความสำคัญในเรื่องความเชื่อและการมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 1.6) มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม 1.7) พัฒนาตนเองสม่ำเสมอ 1.8) สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ตาม และ 1.9) สร้างความเข้าใจและไว้วางใจแก่ผู้ตาม

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำสร้างและกระตุ้นแรงบันดาลใจ ความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีแก่ผู้ตาม ผ่านพฤติกรรมผู้นำในลักษณะ 2.1) การเปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2.2) การสร้างแรงจูงใจภายในผู้ตาม รวมถึงกระตุ้นให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร 2.3) การกระตุ้นให้ผู้ตามมีความกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้น กระตุ้นจิตสำนึกให้มีเจตคติที่ดีต่องาน เพื่อให้

ผู้ตามรู้สึกเกิดพลังอยากทำงานจากภายใน และ 2.4 สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ตาม เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมุ่งพัฒนาทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหาของผู้ตาม ผ่านการตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวผู้ตามเอง ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะ 3.1) การกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร 3.2) การกระตุ้นให้ผู้ตามคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานข้อมูลและหลักฐานที่มีอยู่ 3.3) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในระดับสูงด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหา 3.4) เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดเห็นที่แตกต่าง 3.5) กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้พัฒนาตนเอง 3.6) สนับสนุนและจูงใจให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา และ 3.7) สร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถคลี่คลายได้ด้วยการร่วมมือร่วมใจในของผู้ร่วมงานทุกคน

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำแสดงถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในลักษณะ 4.1) การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ส่งผลให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ 4.2) การเป็นพี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคตของผู้ตาม 4.3) การให้อิสระและโอกาสแก่ผู้ตามในการแสดงความคิดเห็น การเรียนรู้ที่ท้าทาย และการแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มศักยภาพ 4.4) การเคารพและให้เกียรติผู้ตามในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการทำงาน 4.5) คำนึงและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ และ 4.6) การมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามตามศักยภาพและความสมัครใจ

จารุวรรณ นุสา และ สิทธิชัย สอนสุภี (2564) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 2 ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารประพฤติตนให้ครูเคารพนับถือ เชื่อมมั่นศรัทธา มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังครูในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และมีความเฉลียวฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์

2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารมีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจของครูแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน และแสดงออกถึงความทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์

3) การกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูก่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ให้ครูรู้สึกว่ายปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ และเปิดโอกาสให้ครูในการเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา

4) คำนี้ถึงความเข้มแข็งบุคคล คือ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูทุกคนปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และยอมรับความแตกต่างของบุคคลและเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ และผู้บริหารกับครูร่วมสร้างความปรารถนาไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994) มี 4 องค์ประกอบ คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู มีความน่าเคารพนับถือ โดยแสดงถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการตามภารกิจ มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มและองค์กร มีวิสัยภาวะสามารถควบคุมตนเองได้ มีความยุติธรรม ความเสมอภาค มีคุณธรรมและจริยธรรมในการตัดสินใจ เน้นมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังครู ทั้งยังพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ และสร้างความเชื่อใจและไว้วางใจแก่ครู 2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระตุ้นแรงบันดาลใจ ความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีแก่ครู มีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ครูรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการสร้างแรงจูงใจภายใน รวมถึงกระตุ้นให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร กระตุ้นให้ครูมีความกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้น กระตุ้นจิตสำนึกให้มีเจตคติที่ดีต่องาน เพื่อให้ครูรู้สึกเกิดพลังอยากทำงานจากภายใน และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ 3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหาของครู ผ่านการตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง มีการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร

กระตุ้นให้ครูกคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานข้อมูลและหลักฐานที่มีอยู่ ทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในระดับสูงด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดและเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดเห็นที่แตกต่าง กระตุ้นให้ครูกู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้พัฒนาตนเอง สนับสนุนและจูงใจให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา และสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถคลี่คลายได้ด้วยการร่วมมือร่วมใจในของผู้ร่วมงานทุกคน และ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ส่งผลให้ครูกู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ การเป็นพี่เลี้ยงและเป็นทีปรึกษาของครู ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคตของครู การให้อิสระและโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การเรียนรู้ที่ท้าทาย และการแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มศักยภาพ การเคารพและให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการทำงาน ทั้งคำนึงและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ และการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูตามศักยภาพและความสมัครใจ ทั้ง 4 องค์ประกอบได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถืออย่างยิ่งในวงการวิชาการตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบัน ซึ่งได้มีนักวิจัยได้ใช้แนวคิดนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของจากรูวรรณ นุสา และ สิทธิชัย สอนสุภี (2564) เช่นกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

6.1 ความหมายของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

Anderson และ West (1998) และ Chatzi และ Nikolaon (2007) (อ้างถึงใน (รัชชพงษ์ ชัชวาลย์, 2560)) ได้ให้ความหมายบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมไว้ว่า หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณสมบัติของทีมงานที่ตนได้ดำรงอยู่ ว่าเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Zhong Wang (2018) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ ความเข้าใจของพนักงานต่อนโยบายและวิธีการทำงานในองค์กร บรรยากาศในองค์กรไม่เพียงแต่มาจากนโยบายและกระบวนการทำงาน แต่ยังมาจากพฤติกรรมของพนักงานที่สนับสนุนองค์กร ไม่ว่าจะผ่านทางอ้อมหรือทางตรงพฤติกรรมที่เชื่อมโยงกับบรรยากาศโดยรวมขององค์กร มีผลมากในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นนวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดเป้าหมายที่สำเร็จได้ นอกจากนี้ความสามารถในการสร้างบรรยากาศนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้วัฒนธรรมและความสำเร็จก้าวหน้าไปในทิศทางที่ถูกต้องในองค์กร

ตรีทิพ บุญแย้ม (2554) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีกระบวนการ และพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการสร้าง การนำเสนอ และตระหนักถึงความคิดใหม่ตลอดจน รับรู้ได้ว่าการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการที่สมาชิกได้รับทรัพยากรที่จำเป็นจากองค์กรเพื่อก่อให้เกิดความคิดใหม่และนวัตกรรม

ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ญ วิเชียร (2561) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม หมายถึง เจตคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน และความคาดหวังที่ชัดเจนซึ่งบุคคลในองค์กรกำหนดร่วมกัน บรรยากาศทางนี้มีบทบาทสำคัญในการอธิบายและเข้าใจพฤติกรรมของคนในองค์กร เจตคติและค่านิยมที่รวมกันกลายเป็นพื้นฐานของบรรยากาศเมื่อบุคคลในองค์กรมีเจตคติที่เข้มงวดต่อนวัตกรรมและมีค่านิยมที่สนับสนุนการคิดนวัตกรรมพวกเขากลายเป็นแรงผลักดันสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นนวัตกรรม บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การส่งเสริมนวัตกรรม และในการสร้างความสำเร็จในทิศทางทางนวัตกรรม

ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์ (2556) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรว่าบรรยากาศในองค์กรเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ เกิดจากความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2555) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรและก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม จากนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปได้ว่า หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูในองค์กรรับรู้ว่าการมี การสนับสนุนในด้านนวัตกรรม เมื่อครูรับรู้ถึงบรรยากาศขององค์กรในการสร้างนวัตกรรม ทางด้านบวก ครูจะมีแนวโน้มทางพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้มากขึ้น

6.2 องค์ประกอบของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

สิมาภา จันท์หอมกุล (2553) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การทำงานได้อย่างอิสระ และช่วยองค์กรแก้ไขปัญหา

2. ด้านโครงสร้าง หมายถึง องค์กรมีการกำหนดหน้าที่การทำงาน สายบังคับบัญชา ภายในกระบวนการทำงาน และการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

3. ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน หมายถึง การให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การกำหนดผลตอบแทนเมื่อบุคลากรทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกเป็นมิตรภายในองค์กร การยอมรับ การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ทำงานและความสามารถ

6. ด้านการควบคุม หมายถึง นโยบายและกฎระเบียบที่ถูกกำหนดขึ้น เน้นไปที่ลักษณะทั้งนโยบายและมาตรฐานที่เป็นที่ตั้งของการทำงานทั้งหมดในองค์กร นี้ไม่เพียงเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรให้ตรงตามเป้าหมายแต่ยังเป็นแรงผลักดันในการสร้างมาตรฐานสูงสุดในการทำงานทั้งหมด

Anderson et al. (1998) ที่ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับนวัตกรรมระดับกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง และได้ทำการสร้างแบบวัดที่ชื่อ Team Climate Inventory โดยแบบวัดนี้สามารถแยกแยะระหว่างกลุ่มงานที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กับกลุ่มงานทั่วไปที่ไม่ได้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยแบบวัดนี้มีลักษณะพิเศษ มุ่งเน้นเฉพาะบรรยากาศที่สามารถสนับสนุนกลุ่มงานให้สร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นโดยตรง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ทิศทางขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้ทุกคนในทีมมีแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน มีความเข้าใจร่วมกัน และมุ่งมั่นทำงานในทิศทางเดียวกัน ผลลัพธ์ที่ได้นั้นมักจะมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้วิสัยทัศน์ที่ดียังเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการเป้าหมายและทิศทางขององค์กร เป็นเสมือนแผนที่ที่ชัดเจนที่สามารถนำทีมผ่านทางที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ใหญ่ ประกอบไปด้วย 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่ 1. ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ (Clarity) ความชัดเจนในวิสัยทัศน์ของทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับความสำเร็จ เมื่อทุกคนในทีมเข้าใจว่าวิสัยทัศน์และเข้าใจทิศทาง มีโอกาสมากขึ้นที่จะมุ่งมั่นและทำงานร่วมกันในการบรรลุเป้าหมาย 2. ธรรมชาติของวิสัยทัศน์ (Visionary Nature) การที่วิสัยทัศน์สามารถสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญ วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องและมีแรงบันดาลใจทำให้สมาชิกรู้สึกถึงความสำคัญของ

หน้าที่ของตนและมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น 3. การมีส่วนร่วม (Sharedness) การที่วิสัยทัศน์ถูกยอมรับอย่างกว้างขวางจากสมาชิกในกลุ่มเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการสนับสนุนนวัตกรรม ความผูกพันของสมาชิกกับเป้าหมายของกลุ่มจะทำให้พวกเขาทนต่อแรงกดดันจากกลุ่มอื่น ๆ ในองค์กร 4. การบรรลุได้ (Attainability) วิสัยทัศน์ควรเป็นเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ มันต้องเป็นที่ที่ทุกคนในทีมเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้และมีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ที่สามารถบรรลุได้จะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้สมาชิกทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) คือ ลักษณะที่สำคัญของทีมงานที่เน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสำคัญทั้งทางจิตวิทยาและการจัดการ การสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยส่งผลให้มีความกระตือรือร้นและรู้สึกมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม ในมุมมองจิตวิทยา การมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัยมีบทบาทสำคัญในการจูงใจและสนับสนุนทีม ความรู้สึกของบุคลากรที่มีส่วนร่วมจะมีความสำคัญในการทำงานของทีม เมื่อบุคคลรู้สึกว่าทั้งกลุ่มได้รับการยอมรับและรับฟังอย่างเท่าเทียม จะเกิดความผูกพันและการมุ่งมั่นที่สูงขึ้นการมีส่วนร่วมอย่างปลอดภัยเชื่อมโยงกับความทรงจำที่เป็นที่มาของทีม เมื่อทุกคนสามารถรับรู้ถึงความปลอดภัยที่สามารถที่จะมีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งหมดจะมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของทีม

3. การมุ่งงาน (Task Orientation) หมายถึงการร่วมกันในทีมเพื่อผลงานที่มีคุณภาพและเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ที่กลุ่มนั้นกำหนดไว้ ในทางกลับกันการมุ่งงานแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้ทีมไปสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้การประเมินผล การปรับปรุง และระบบควบคุมการทำงาน ความมุ่งมั่นที่มีการแสดงออกผ่านการประเมินผลทำให้ทีมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและติดตามผลงานทำให้ทุกคนในทีมรู้ว่าทิศทางที่กำลังเดินทางถูกต้อง การเน้นคุณภาพของผลงานที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์จะกระตุ้นทีมให้มุ่งมั่นที่จะพัฒนาและให้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง การมุ่งมั่นในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาโดยทั่วไปส่งผลให้เกิดบรรยากาศเพื่อความเป็นเลิศ (Climate for Excellence) ภายในทีม ความโปร่งใสและการสนับสนุนกันของสมาชิกจะถูกนำมาใช้ในการสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อีกองค์ประกอบที่สำคัญของการมุ่งงานคือการก่อความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Controversy) ความขัดแย้งนี้ไม่ใช่การดูถูกหรือการทะเลาะวิวาท แต่เป็นกระบวนการที่กระตุ้นให้เกิดความคิดที่แตกต่าง การมีพื้นที่ในการถกเถียงและการประท้วงไอดีเดียวทำให้ทีมได้รับประโยชน์จากความหลากหลายและเปิดโอกาสในการพิจารณาทางเลือกที่แตกต่าง

4. การสนับสนุนนวัตกรรม (Support for Innovation) หมายถึงความคาดหวัง การสนับสนุนในเชิงปฏิบัติที่น่าพอใจ ความสามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจและประสิทธิภาพของ ทีมงาน การสนับสนุนนวัตกรรมทำให้สมาชิกในทีมมีความเข้าใจถึงความคาดหวังและการสนับสนุนในทางที่เป็นไปได้ความสำคัญของการสนับสนุนนวัตกรรมไม่เพียงแคในรูปแบบของ คำพูด แต่ยังในทางปฏิบัติที่น่าพอใจและสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสนับสนุนที่ถูกต้องจะส่งผลให้สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะนำเสนอความคิด วิธีการ หรือแนวคิดใหม่ๆ ไปในทีม

ต่อมา (De Dreu & West, 2001) ก็ได้พัฒนาองค์ประกอบบรรยากาศสร้างนวัตกรรม เพื่อใช้วัดบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่

1. ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) หมายถึง ความปลอดภัย ที่มีส่วนร่วมส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเขามีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น และสามารถเปิดเผย ความคิดในการทำงานได้โดยไม่เป็นอันตรายต่อตนเอง บรรยากาศนี้ส่งเสริมการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนความคิดในทีมซึ่งเป็นประโยชน์ในการสร้างนวัตกรรมและการเติบโต

2. ความพยายามเพื่อความ เป็นเลิศ (Striving for Excellence) หมายถึง ความพยายามที่มีอยู่ในบุคลากรเกี่ยวกับความเป็นเลิศของการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการปรับปรุง และพัฒนา และรับการวิจารณ์ที่สร้างสรรค์ ภายใต้บรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรม การทำงาน ร่วมกับระบบการควบคุมที่เหมาะสมทำให้การปฏิบัติงานได้รับการประเมินอย่างทันทีและที่เป็น ระบบ การตระหนักรู้ต่อการเพิ่มคุณภาพของการปฏิบัติงานคือการรับรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อน และการพยายามในการเพิ่มความเข้มแข็งของด้านบวก การให้คำแนะนำระหว่างทีมงานเพื่อแบ่งปัน ประสบการณ์และความรู้ทำให้ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้จากกันและกัน

3. การสนับสนุนนวัตกรรม (Support for Innovation) คือกระบวนการที่กระตุ้นและ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร การสนับสนุนนวัตกรรมนี้เกี่ยวข้องกับทำให้ ความเห็นบวกและการสนับสนุนต่อความพยายามในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ หรือวิธีการ ใหม่ ๆ ที่มีการปรับปรุงและพัฒนาไปใช้ในการทำงาน การสนับสนุนนวัตกรรมไม่เพียงเป็น ประโยชน์ต่อบุคลากรแต่ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม เพราะนวัตกรรมมักเป็นแหล่งบูรณา การที่สามารถช่วยให้องค์กรทำงานได้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเปลี่ยนแปลงใน สภาพแวดล้อมธุรกิจ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ตาม แนวคิดของ Anderson & West (1998) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย

อีกทั้งยังครอบคลุมทุกมิติในบริบทของสถานศึกษา คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกับผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสามารถบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ได้ และมีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน 2) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้รู้สึกถึงความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ในสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศของการสร้างนวัตกรรม ให้ความสำคัญต่อครูให้ครูรู้สึกมีความปลอดภัย โดยครูไม่ได้รับการตำหนิติเตียนหรือถูกลงโทษ ในกรณีที่ครูมีความคิดใหม่ ๆ หรืออาจจะกระทำผิดพลาดไป 3) การมุ่งงาน (Task Orientation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรตระหนักร่วมกันถึงความเป็นเลิศของคุณภาพของการทำงานร่วมกัน การมุ่งงานจะแสดงผ่านการประเมินผล การแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การมีระบบคุมการทำงาน พร้อมทั้งมุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมอยู่เสมอ และ 4) การสนับสนุนนวัตกรรม (Support for Innovation) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนต่อความพยายามในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้วยวาจา การร่วมมือในกลุ่มหรือการร่วมมือระหว่างบุคคล ในการสร้างและการใช้ความคิดใหม่ ๆ รวมถึงการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

7. การวิเคราะห์ด้วยโมเดลลิสเรล

โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship Model : LISREL Model) หรือโมเดลลิสเรล เป็นโมเดลที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ระหว่างตัวแปรภายนอก (exogenous variable) และตัวแปรภายใน (endogenous variable) ตามทฤษฎีที่นักวิจัยศึกษามา โดยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในโมเดลลิสเรลนี้ เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลซึ่งแสดงในรูปของโมเดลโครงสร้าง (structural model) ส่วนโมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดลที่แสดงความเกี่ยวข้องกันระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกต

โมเดลลิสเรล มีฐานมาจากการรวมเอาเทคนิค วิธีวิเคราะห์ข้อมูล 3 เทคนิค ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) การวิเคราะห์หัตถิทธิพล (path analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย (regression analysis) ในปี ค.ศ.1904 C. Spearman ได้รับการยกย่องว่าเป็น คนแรกที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และได้พัฒนาวิธีการวิเคราะห์ซึ่งเป็นวิธีต้นแบบของการ วิเคราะห์องค์ประกอบในปัจจุบัน ต่อมาในปี ค.ศ.1918 Sewall Wright เป็นคนแรกที่ศึกษาวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ (causal model) และ

พัฒนาวิธีการวิเคราะห์ ซึ่งเป็นต้นแบบของการวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) สำหรับการประมาณค่าเป็นผลงานของนักเศรษฐมิติและนักจิตมิติที่ได้พัฒนาวิธีการประมาณค่าแบบต่าง ๆ เช่น การประมาณค่าด้วยวิธีไลค์ลิสต์สูงสุด (maximum likelihood), วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (unweighted least squares), วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (generalized least squares) เป็นต้น ต่อมาในช่วงปี ค.ศ. 1967 - 1979 K.G.Joreskog & D.Sorbom ได้พัฒนาวิธีการวิเคราะห์สำหรับโมเดลลิสเรลและพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ชื่อ ลิสเรล (LISREL) ขึ้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ลักษณะของโมเดลลิสเรล ประกอบด้วย โมเดลการวัด (measurement model) และ โมเดลโครงสร้าง (structural model) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

โมเดลการวัด (measurement model) เป็นโมเดล ที่แสดงความเกี่ยวข้องกันระหว่าง ตัวแปรแฝง (latent or unobserved variable) กับตัวแปรสังเกต (measured หรือ observed variable) โดยตัวแปรสังเกตเป็นตัวแปรที่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยใช้เครื่องมือที่นักวิจัยสร้าง ขึ้น สัญลักษณ์ของตัวแปรสังเกตคือสี่เหลี่ยม ส่วนสัญลักษณ์ของตัวแปรแฝงคือวงกลมหรือวงรี

โมเดลโครงสร้าง (structural model) เป็นโมเดลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง โดยตัวแปรแฝง (latent or unobserved variable) เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตาม ทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกต และประมาณค่าตัวแปรแฝงจากการนำกลุ่มตัวแปรสังเกตที่เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) สัญลักษณ์ของตัวแปรแฝงคือ วงกลมหรือวงรี

ขั้นตอนการสร้างโมเดลลิสเรล

จากการศึกษางานวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์ที่ผ่านมาพบว่า หากเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่นักวิจัยต้องการอธิบายความแปรปรวนของคะแนนตัวแปรตามด้วยตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ และศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อตัวแปรตามหรือตัวแปรหลัก โมเดลลิสเรล เป็นโมเดลการวิเคราะห์ที่สามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างครอบคลุม โดยการสร้างหรือการพัฒนาโมเดลลิสเรลนั้น เริ่มแรกนักวิจัยจะต้องเริ่มจากการกำหนด ประเด็นหลักของการวิจัยหรือตัวแปรหลักในการวิจัย จากนั้นจึงเริ่มศึกษาทฤษฎีแนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและกำหนดโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเมื่อโมเดลมีตัวแปรที่ชัดเจนแล้ว นักวิจัยจึงเริ่มสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบว่า

โมเดลที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ และขั้นตอนสุดท้ายคือ การสรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล มีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ ในเรื่องของลักษณะ ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรแฝงทั้งหมดในโมเดลต้องเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linearity) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) และลักษณะการแจกแจงของตัวแปร ทั้งตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติพหุนาม (multivariate normal distribution) ก่อนที่นักวิจัยจะวิเคราะห์โมเดล ควรตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเหล่านี้ก่อนเสมอ ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ (Bollen.1989; Joreskog; & Sorbom.1993; นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542)

ขั้นที่ 1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (specification of the model) การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลเป็นขั้นตอน ที่นักวิจัยกำหนดค่าเมทริกซ์ทั้ง 8 เมทริกซ์ให้ สอดคล้องกับโมเดลการวิจัย เพื่อจะได้เขียนคำสั่งให้โปรแกรมวิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ซึ่ง ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยต้องกำหนดว่าจะประมาณค่าพารามิเตอร์ทั้งหมดกี่ตัว โดยแยกเป็นเมทริกซ์ ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม 4 เมทริกซ์ และเมทริกซ์สัมประสิทธิ์ 4 เมทริกซ์ โดยการกำหนดค่าพารามิเตอร์ทำได้ 3 แบบ ตามลักษณะของพารามิเตอร์ในโมเดล ดังนี้

แบบที่ 1 พารามิเตอร์กำหนด (Fixed Parameters: FI) เมื่อโมเดลการวิจัยไม่มี เส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร พารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นมีค่าเป็น ศูนย์ นักวิจัยกำหนดค่า สมาชิกในเมทริกซ์ที่แทนค่า พารามิเตอร์นั้นเป็นพารามิเตอร์กำหนด ใช้สัญลักษณ์ “0” (ศูนย์)

แบบที่ 2 พารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameters :ST) เมื่อโมเดลการวิจัย มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร พารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นเป็นค่าที่ต้องประมาณ แต่นักวิจัยมีเงื่อนไขกำหนดให้พารามิเตอร์ บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ เช่น มีค่าเท่ากับหนึ่ง กรณีนี้ นักวิจัยกำหนดค่าสมาชิกในเมทริกซ์ที่แทนค่าพารามิเตอร์นั้นเป็นพารามิเตอร์บังคับให้มีค่าเป็น หนึ่ง ใช้สัญลักษณ์ “1”

แบบที่ 3 พารามิเตอร์อิสระ (Free Parameters: FR) เป็นพารามิเตอร์ที่นักวิจัย ต้องการประมาณค่าและ มิได้บังคับให้มีค่าอย่างหนึ่งอย่างใด ใช้สัญลักษณ์ “*”

ขั้นที่ 2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (identification of the model) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล เป็นการศึกษาลักษณะการกำหนดค่าพารามิเตอร์ที่ยัง ไม่ทราบค่าในโมเดลการวิจัยว่าเป็นไปตามเงื่อนไขการวิเคราะห์หรือไม่โดยการเปรียบเทียบ

ค่า $k(k+1)/2$ (กรณีนับจำนวนค่าความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม) กับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (k แทนจำนวนตัวแปรสังเกตในโมเดล ทั้งตัวแปรสังเกต X และ Y) โดยมีเงื่อนไขการพิจารณา ดังนี้

- ถ้า $k(k+1)/2$ น้อยกว่า จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าเป็นภาวะ under identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นลบ ไม่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์
- ถ้า $k(k+1)/2$ เท่ากับ จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าเป็นภาวะ just identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็น 0 (fitperfect) ไม่มี การรายงานค่า SE และ t-value
- ถ้า $k(k+1)/2$ มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าเป็นภาวะ over identification โปรแกรมจะรายงานค่า df เป็นบวก และจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่าง ๆ ในโมเดลและรายงาน ค่า SE และ t-value

ขั้นที่ 3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (parameter estimation of the model) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนคือการค้นหาค่าพารามิเตอร์ที่ทำให้เมทริกซ์ความแปรปรวน - ความแปรปรวนร่วมที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมทริกซ์ความแปรปรวน- ความแปรปรวนร่วมที่สร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุด ซึ่งหมายความว่า โมเดลอิสระที่เป็นสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิธีที่ใช้ในการประมาณค่าพารามิเตอร์มีหลายวิธี ได้แก่

- วิธีกำลังสองน้อยที่สุดสองขั้นตอน (Two-Stage Least Squares : TSLS)
- วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (Unweighted Least Squares: ULS)
- วิธีกำลังสองน้อยที่สุดวางนัยทั่วไป (Generalized Least Squares : GLS)
- วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด(Maximum Likelihood : ML)

จากการศึกษางานวิจัยที่วิเคราะห์โมเดลอิสระ พบว่า วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุดเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด วิธีนี้มีคุณสมบัติที่น่าสนใจ เช่น ค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณด้วยวิธีนี้จะมี ความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัดหรือไม่มีหน่วย และแสดงความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในพารามิเตอร์แต่ละตัวที่ถูกประมาณค่า อย่างไรก็ตาม นักวิจัยควรระวังในข้อจำกัดของวิธีนี้ ซึ่งคือ ข้อมูลจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติพหุนาม (Multivariate Normal Distribution) และกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ คือ จำนวนมากกว่า 500 โดยที่จะประมาณค่าได้ดี

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล (goodness-of-fit measures) การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลเป็นการศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ซึ่งค่าสถิติที่นิยมใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล มีดังนี้ (Joreskog ; & Sorbom.1993; Diamantopoulos; & Siguaw. 2000; Kline.2005)

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Squares statistics : χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ถ้าค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลที่สร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังพิจารณาจากสัดส่วนของค่าไค-สแควร์ และค่าองศาความอิสระ (degree of freedom : df) ประกอบด้วย โดยสัดส่วนดังกล่าวควรมีค่าต่ำกว่า 2.00

2. ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (goodness of - fit - index: GFI) เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่าง ฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับ ฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (adapted goodness-of-fit index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ถ้าค่า AGFI มากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษมาตรฐาน SRMR (standardized root mean squared residual) เป็นค่าเฉลี่ยของเศษที่เหลือโดยเฉลี่ย จากการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างกับค่าที่ประมาณ จากค่าพารามิเตอร์ ถ้าโมเดลมีความกลมกลืนสูง SRMR ควรมีค่าเล็กมาก โดยทั่วไปค่า SRMR ไม่ควรใหญ่กว่า .05

5. ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ RMSEA (root mean square error of approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความ ไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร โดยค่า RMSEA ที่มีค่าต่ำกว่า .10 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องในระดับ ดี (good fit) ถ้ามีค่าต่ำกว่า .05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องในระดับดีมาก (very good fit) ถ้ามีค่าต่ำกว่า .01 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องในระดับดีเยี่ยม (outstanding fit) และถ้าค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องอย่างแท้จริง (exact fit) (Hair et. al.1995)

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยในประเทศ

ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2555) ได้ศึกษา โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของบุพปัจจัยทางการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา ตรวจสอบความตรงและทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของบุพปัจจัยทางการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ในพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 116 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย พนักงานระดับผู้บริหาร 116 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 800 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม อัตราการตอบกลับ (Response Rate) คิดเป็นร้อยละ 31.43 การวิเคราะห์ สมการเชิงโครงสร้างพหุระดับด้วยโปรแกรม Mplus 6.0 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพบว่า (1) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของบุพปัจจัยทางการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี แสดงว่า ตัวแปรระดับพนักงานที่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ส่วนตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานโดยส่งผ่านตัวแปรการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า สำหรับตัวแปรระดับองค์กรที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและยังพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงาน โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ทั้งนี้ชุดของตัวแปรระดับพนักงาน และระดับองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานได้ร้อยละ 69 ทั้งสองระดับ (2) ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของบุพปัจจัยทางการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงาน ระหว่างองค์กรธุรกิจที่ผลิตสินค้าเทคโนโลยีกับองค์กรธุรกิจที่ผลิตสินค้าเพื่อใช้เป็นวัตถุดิบแก่องค์กรอื่น พบว่า องค์กรธุรกิจทั้ง 2 ประเภทมีลักษณะรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างพหุระดับ ระหว่างตัวแปรเหมือนกันแต่ขนาดน้ำหนักอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ศึกษาไม่เท่ากัน แสดงว่า พฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานในองค์กรแต่ละประเภทได้รับอิทธิพลจากบุพปัจจัยไม่เหมือนกัน ดังนั้นผู้บริหารควรรีให้ความสำคัญต่อการค้นหาและพัฒนาวิธีการสร้างพฤติกรรมสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานแต่ละคนใน

แต่ละองค์กรด้วยแนวทางที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของพนักงานแต่ละคนและองค์กรแต่ละประเภท

ชลกร ตันประภัสร์ และคณะ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการศึกษาการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรครู ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามของตัวแปร แฝงทั้ง 5 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าสถิติพื้นฐานและใช้โปรแกรม LISREL 8.72 ในการตรวจสอบองค์ประกอบ และสร้างสมการทำนายเปรียบเทียบผลการวิจัยปรากฏว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทุกตัวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนทั่วไปคือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงาน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 77 ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนในทางบวก โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 80 โดยสมการที่เหมาะสมที่สุด มีค่า χ^2 เท่ากับ 1.424 ที่ df เท่ากับ 3 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 แต่ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารนั้นส่งผลในทางตรงกันข้ามในกลุ่มโรงเรียนทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ และไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญกับกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความสร้างสรรค์และนวัตกรรม

วสันต์ สุทธาวาศ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษา และทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีนักวิชาการศึกษา จำนวน 172 คน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบ stepwise พบว่า มีตัวแปรต้นจำนวน 3 ปัจจัย คือ 1) เครือข่ายทางสังคม 2) การเปิดกว้างทางความคิด และ 3) ลักษณะการคิดริเริ่ม ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลใน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กรต่างๆ ได้

ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) ได้ศึกษา การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครูโดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยา และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 3) เพื่อศึกษาการเป็นตัวแปรสื่อของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 4) เพื่อศึกษาการเป็นตัวแปรกำกับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครู (สายงานการสอน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำนวน 359 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

- 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 3) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยา
- 5) แบบสอบถามพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาซึ่งสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูในระดับชั้นต่าง ๆ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ไอริน โจนร์รักษ์ (2558) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะ

ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้ถึงปัจจัยองค์ประกอบความเป็นองค์การนวัตกรรมและสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 3) ระดับความเป็นองค์การนวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

ดวงเดือน วิทนีย์ (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรโรงเรียน ในเครือข่ายคริสตจักรแห่งประเทศไทย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ การรับรู้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง แนวโน้มเชิงทางบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายคริสตจักรแห่งประเทศไทย จังหวัดเชียงใหม่ และ 2) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวโน้มเชิงทางบวก ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายคริสตจักรแห่งประเทศไทย จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูและบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายคริสตจักรแห่งประเทศไทย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 311 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยใช้การสุ่มตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามลักษณะทางประชากร แบบวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แบบวัดการรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แบบวัดการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบวัดแนวโน้มเชิงทางบวกการวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อบรรยายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง การทดสอบสมมติฐานของการวิจัยกระทำโดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น ผลการวิจัยพบว่า 1. การรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้ม

เสียงทางบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) 2. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มเสียงทางบวกมีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แต่การรับรู้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายคริสตจักรแห่งประเทศไทย จังหวัดเชียงใหม่

รัชชพงษ์ ชัชวาลย์ (2560) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย 2) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การของโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย การวิจัยนี้มีหน่วยวิเคราะห์ระดับบุคคล การออกแบบการวิจัยเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัย คือพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 900 คน โดยเลือกพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกตามกลุ่มประเภทขององค์การ ได้แก่ เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างละ 450 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling ; SEM) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย นอกจากนี้ การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.342 และ 0.247 ตามลำดับ

ฐิติมา พูลเพชร และคณะ (2561) ทำการศึกษา การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร : ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อกระบวนการนี้ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์กรแบบมีชีวิต และการสร้างสรรค์ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์

นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และ กัลยกิตติ์ กิรติอังกูร (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจีเนียริง

แอนด์แมนู แพคเจอร์ริง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้นำองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไตฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแพคเจอร์ริง จำกัด ประกอบด้วย 1. พฤติกรรมผู้นำในองค์กรที่เน้นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผู้นำสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน 2. พฤติกรรมของผู้นำในองค์กรที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับผู้นำที่ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นที่น่าสนใจในความรู้สึกของพนักงาน 3. พฤติกรรมของผู้นำในองค์กรที่เน้นงานเกี่ยวกับผู้นำ กำหนดบทบาทของสมาชิกในการทำงานอย่างชัดเจน ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัท โตโยต้า ไตฮัทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแพคเจอร์ริง จำกัด ประกอบด้วย 1. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ เกี่ยวกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับที่สามารถนำมาคิดหรือใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้ 2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพเกี่ยวกับสถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอ 3. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างกัน

รัฐศรีธัญย์ หยิบพฤษ์ทอง (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กร กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานขายในธุรกิจเช่าซื้อรถยนต์ของธนาคารพาณิชย์ ในเขตกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานขายในธุรกิจเช่าซื้อรถยนต์ของธนาคารพาณิชย์ที่ในเขตกรุงเทพฯ จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในภาพรวมและรายชื่อทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.64 นอกจากนี้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้วยังมีปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความขัดแย้ง 2) ด้านความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย 3) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 4) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม 5) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ 6) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 7) ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และ 8) ด้านโครงสร้าง ในภาพรวมและรายชื่อทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.66 ส่วนพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ในภาพรวมและรายชื่อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำทางด้านความคิด 2) การนำความรู้ด้านนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้มีการแสวงหาโอกาสของพนักงาน และ 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เกษสุดา บุรณศักดิ์สถิตย์ (2562) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงาน รวมทั้งผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร การศึกษานี้ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน พบว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมสร้างสรรคณ์นวัตกรรม อยู่ในระดับสูงมาก ในขณะที่ผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานยืนยันว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างที่กล่าวถึงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงาน และการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงาน ส่วนการสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร

ปัทมา ศรีมณี (2562) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมระดับบุคคล ซึ่งมีพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) เป็นกรณีศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาระดับของพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรม และการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อีสาระในการทำงานภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงาน มีพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) จำนวน 210 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาวิจัยพบว่าส่วนใหญ่ของพนักงานเป็นเพศชายที่มีอายุอยู่ในช่วง 20 - 30 ปี ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี นอกจากนี้พนักงานเหล่านี้ยังมีศักยภาพในการทำงานที่มีคุณภาพสูง การวิเคราะห์ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาพรวมของพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานมีระดับสูง ปัจจัยที่มีผลบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคณ์นวัตกรรมมากที่สุดคือ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ตามด้วยอีสาระในการทำงาน, บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร และภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

สมบัติ นามบุรี (2562) ระบุในผลการศึกษว่าองค์กรที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม และต้องสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรมในการทำงาน นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร การสื่อสารในระดับเดียวกัน และการยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดจากความกล้าเสี่ยงเป็นปัจจัยสำคัญ การมีมุมมองในระยะยาว วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการมีระบบการจัดการความสามารถและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สิรภพ สมอุดร และ สุชาติดา นันทะไชย (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี ตัวอย่างเป็นครูมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 313 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.91 ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์คืนจำนวน 289 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.33 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมพันธของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีระดับพฤติกรรมนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเอง และปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จารุวรรณ ยอดระฆัง (2563) ได้ดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก มีวัตถุประสงค์หลักคือ 1) พัฒนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ขึ้นอยู่กับแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และ 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรที่มีศักยภาพสูงที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ผลการวิจัยได้ใช้แบบเจาะจงโดยคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูงจากองค์กรรัฐวิสาหกิจจำนวน 22 คน โดยเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ ผลการวิจัยพบว่า

รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย 2 ช่วง คือ 1) จุดประกาย HERO ที่มุ่งให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับศักยภาพภายในตนเองและทักษะที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ในด้านการสร้างความคิดและการนำเสนอความคิด และ 2) เปล่งประกาย HERO ที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้เปล่งประกายความสามารถทางการพัฒนานวัตกรรม แสดงถึงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในด้านการสร้างความคิด การนำเสนอความคิด และการทำความคิดให้เป็นจริง ในส่วนของผลประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก พบว่าหลังเข้าร่วมโปรแกรมบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลักขณา ศรีบุญวงศ์ (2563) ได้ทำการศึกษา โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วยใน จำนวน 374 คน ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเครื่องมือที่ใช้มีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.98, 0.96 และ 0.91 ตามลำดับ และมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha เท่ากับ 0.98, 0.95 และ 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (\bar{X} , SD) และสถิติเชิงอนุมาน (SEM) ผลการศึกษาพบว่า คะแนนผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.34, SD = .40) คะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.04, SD = .53) และคะแนนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 2.69, SD = .54) และยังพบว่า โมเดลเชิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CMIN/DF=2.51, GFI = .95, AGFI = .92 CFI = .99 RMR = .045 และ RMSEA = .064) โดยตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ตัวแปรพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อ ตัวแปรผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ

พยาบาลวิชาชีพ (B = 28, p < .01) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโดยผ่านทางตัวแปรพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

QINGYA LI (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการสร้างสรรคนวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยการสร้างสรรคนวัตกรรม จากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยการสร้างสรรคนวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 20 เท่าต่อ 1 ตัวแปรในการวิจัยนี้มีตัวแปรที่ศึกษา 6 ตัวแปร จึงควรมีกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วน ตามประเภทบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามหน่วยงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรต้นคือ 1. พฤติกรรม การสร้างสรรคนวัตกรรมของบุคลากร 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3. บรรยากาศการสร้างสรรคนวัตกรรม 4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ 5. การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร และ6. การสร้างสรรคนวัตกรรม ตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อให้ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้ โปรแกรม SPSS เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์โมเดล โดยใช้สถิติ Path Analysis และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งผลต่อการสร้างสรรคนวัตกรรมมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของบุคลากร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร ส่งผลทางตรงต่อการสร้างสรรคนวัตกรรมตามลำดับ

คณากร นาโคอาจ (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ 1) การศึกษาและกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เชิงนวัตกรรมของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลยืนยัน ตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมี

โครงสร้าง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป ในขั้นตอนถัดไป การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมถูกดำเนินการ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคกลาง จำนวน 660 คน ที่ถูกสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามมาตรฐานที่ประกอบด้วยประมาณ 5 ระดับ ข้อมูลที่ได้นำมาตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลด้วยวิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสำรวจความคิด การสร้างแนวคิดใหม่ การส่งเสริมความคิดให้เป็นที่ยอมรับ และการทำความคิดให้เกิดผล มีทั้งหมด 13 ตัวบ่งชี้ และ 2) โมเดลพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ณัฐวิวัฒน์ อธิธิไมยยะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานในบริษัทอสังหาริมทรัพย์ โดยการศึกษากรณีของบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งมีผลต่อความผูกพันในการทำงาน รวมถึงการศึกษาถึงอิทธิพลของความผูกพันที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ในการทำวิจัยนี้ใช้บริษัท โสเคน ดีเวลลอปเม้นท์กรุ๊ป จำกัด เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดด้านพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความผูกพันในงาน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีปริญญาตรีเป็นระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 30,000 บาท และมีระยะเวลาทำงานในบริษัท โสเคน ดีเวลลอปเม้นท์กรุ๊ป จำกัด ระหว่าง 6 - 10 ปี ซึ่งเคยปฏิบัติงานในส่วนงานก่อสร้างมากที่สุด และมีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่อาวุโสที่สูงขึ้น จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงานพบว่า 1) ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานมีผลต่อตัวแปรความผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เป็นบวก 2) ตัวแปรการรับรู้การจ่ายค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความเสมอภาคภายนอกมีผลต่อ ตัวแปรความผูกพันในการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นบวก และ 3) ตัวแปรความผูกพันในการทำงาน และตัวแปรความผูกพัน

ในการทำงานด้านความกระตือรือร้นมีผลต่อตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นบวก ผลลัพธ์จากการศึกษานี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านอสังหาริมทรัพย์ขนาดกลาง โดยการให้ความสำคัญแก่การสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานและการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างความผูกพันในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชลัดดา บุญมาก (2565) ได้ศึกษา การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู และศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 291 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกำหนดสัดส่วนตามรายอำเภอ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นการแสวงหาโอกาส และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือความคิดถูกยอมรับ 2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมมือช่วยเหลือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน จัดอบรมหรือจัดกิจกรรมที่จะสามารถส่งเสริม ให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีโอกาสที่จะนำเสนอความคิด สร้างความตระหนักและสร้างแรงจูงใจในการแสวงหา ความรู้ใหม่ให้กับครูและบุคลากรที่จะสามารถนำความรู้นั้นมาใช้พัฒนาองค์กรได้

วิชานันต์ กล่อมแก้ว (2566) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากร กลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากร กลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทย และนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการสร้างพนักงานให้มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 6 เดือน จำนวนทั้งสิ้น 370 คน ทำการวิเคราะห์ผลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

SUSANNE G. SCOTT (1994) ได้ศึกษา ปัจจัยกำหนดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม : รูปแบบเส้นทางของนวัตกรรมส่วนบุคคลในที่ทำงาน การศึกษาครั้งนี้ได้บูรณาการการวิจัยหลายสายเกี่ยวกับสิ่งที่มีมาก่อนหน้านี้ของนวัตกรรม เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลองของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของแต่ละบุคคล ด้วยการตั้งสมมติฐานว่าภาวะผู้นำ รูปแบบการแก้ปัญหาของแต่ละบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านอิทธิพลที่มีต่อการรับรู้บรรยากาศสำหรับนวัตกรรม ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้างเพื่อทดสอบพารามิเตอร์ของแบบจำลองที่เสนอไปพร้อมๆ กัน และยังสำรวจอีกด้วย ผลการกลั่นกรองของลักษณะงาน แบบจำลองนี้อธิบายประมาณร้อยละ 37 ของความแปรปรวนในพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ประเภทของงานจะกลั่นกรองความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในบทบาทของผู้นำและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

Kleysen & Street (2001) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยศึกษาจากพนักงานในองค์กร จำนวน 9 แห่งที่มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน โดยใช้แบบสำรวจที่ผู้ร่วมวิจัยได้พัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 14 ข้อ แบ่งเป็น 6 ระดับ ศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) 2) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) 3) พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative Investigation) 4) พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) และ 5) พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application)

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่สร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจ และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีองค์ประกอบเดียว โดยค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97

Vegt & Janssen (2003) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบร่วมของการพึ่งพากันและความหลากหลายของนวัตกรรมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คนที่เป็นทีมงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเงิน จำนวน 41 องค์กร โดยทำการวิเคราะห์หุระดับ พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการพึ่งพาอาศัยกันของแต่ละบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แต่ในทีมงานที่มีความแตกต่างกัน กลับพบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างการพึ่งพาอาศัยกันและความหลากหลายของนวัตกรรม

Janssen (2003) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของกลุ่มพนักงาน จำนวน 170 คน โดยใช้แบบวัดของ Jensen ที่ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 9 ข้อ ซึ่งได้รับพัฒนาจากแบบวัดของ Scott & Bruce และถูกออกแบบในรูปแบบของสถานการณ์สมมติ และเป็นมาตรวัดแบบช่วง 6 ระดับ ซึ่งให้พนักงานรายงานตนเองและรายงานของหัวหน้าคู่กันไป ผลลัพธ์จากการใช้แบบวัดนี้พบว่า มีความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกับงานของ Scott & Bruce โดยมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.89 สำหรับรายงานการรายงานตนเอง และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.95 ส่วนกลุ่มหัวหน้าคู่ มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.96

De Jong & Den Hartog (2010) ทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักวิจัย จำนวน 703 คน และหัวหน้าคนงาน จำนวน 94 คน ซึ่งเป็นบุคลากรในสถาบันวิจัยประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รวม 10 ข้อ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ผลการศึกษาพบองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสวงหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม (Idea exploration) 2) การสร้างความคิด (Idea generation) 3) การส่งเสริมความคิดให้เป็นที่ยอมรับ (Idea championing) และ 4) การนำความใหม่ไปสู่การปฏิบัติ (Idea implementation) โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามค่าความสอดคล้องทางสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ คือ $GFI > 0.90$ และ $RMSEA < 0.08$

Pieterse et al. (2010) ทำการศึกษาดังภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยา เป็นตัวแปรกำกับ กับหน่วยงานของรัฐในประเทศเนเธอร์แลนด์จำนวน 230 คน พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยา อยู่ในระดับสูง ในขณะที่ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

Amineh A. Khaddam et al. (2023) ได้ทำการศึกษา ความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: บทบาทของบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ผลการวิจัยระบุว่าบรรยากาศในที่ทำงานเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระดับของพฤติกรรมการสร้างสรรค์ในหมู่พนักงานที่สูงขึ้นนั้นสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ เช่นเดียวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

จากที่ศึกษาวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นตัวแปรที่น่าสนใจศึกษา เพราะพบจากงานวิจัยจากหลากหลายสาขา เช่น สาขาการตลาด สาขาการจัดการ สาขาบริหารธุรกิจ รวมถึงสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ จึงพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,844 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 320 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวคิดของ (Krejcie & D.W. Morgan, 1970) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใน การวิเคราะห์ถดถอย คือ ขนาดของโมเดล ซึ่งโดยทั่วไปมักกำหนดขนาดตัวอย่าง 10 – 20 คน ต่อการประมาณค่าหนึ่งพารามิเตอร์ เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่าจำนวน 13 พารามิเตอร์ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจึงควรมีอย่างน้อย 320 คน ผู้วิจัยเลือกใช้ขนาด กลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อการประมาณค่าหนึ่งพารามิเตอร์ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่ายต่อไป

ตาราง 2 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มขนาดโรงเรียน

ที่	ขนาดกลุ่มโรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนขนาดเล็ก	163	28
2	โรงเรียนขนาดกลาง	925	161
3	โรงเรียนขนาดใหญ่	592	103
4	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	164	28
	รวม	1,844	320

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษา ระดับตำแหน่งการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบวัดบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participative Safety) 3) การมุ่งงาน (Task Orientation) และ 4) การสนับสนุนนวัตกรรม (Support for Innovation) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส 2) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 4) พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด และ 5) พฤติกรรม

ด้านการประยุกต์ใช้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของครู

2) นำแนวคิด ทฤษฎี ที่ได้ศึกษามากำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3) นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจะต้องไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) ขอลงหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์กำหนดให้ต้องตอบครบทุกข้อ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของการตอบแบบสอบถาม และติดตามการส่งแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100

3) ตรวจสอบความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามทุกฉบับ ก่อนนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบจากเครื่องมือในแต่ละชุด โดยคัดกรองแบบสอบถามที่สมบูรณ์ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด 4 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงมาก 3 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงปานกลาง 2 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงน้อย และ 1 หมายถึง ตรงตามความเป็นจริงน้อยที่สุด และดำเนินการบันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในรอบแนวคิด ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรประจักษ์ที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรเพื่อดูความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของตัวแปรในรอบแนวคิดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) แสดงในตาราง

ตาราง 3 ระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	ระดับความสัมพันธ์
$r > 0.8$	ความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงหรือสูงมาก
$0.6 < r < 0.8$	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
$0.4 < r < 0.6$	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
$0.2 < r < 0.4$	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
$r > 0.2$	มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำ

3. ตรวจสอบความสอดคล้องของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบความสอดคล้องของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติทดสอบ SEM จากโปรแกรม LISREL for window เพื่อประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือเป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย และส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการประมวลผล และข้อมูลต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้ทำการสรุปและนำเสนอผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Chi-squares	หมายถึง	ค่าไค-สแควร์
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of freedom)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Goodness of fit index)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual)
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Squared Error of Approximation)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 320 คน โดยมีรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	113	35.31
หญิง	207	64.69
รวม	320	100.00
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 30 ปี	101	31.56
30 - 39 ปี	102	31.88
40 - 49 ปี	68	21.25
50 ปีขึ้นไป	49	15.31
รวม	320	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปวช.	1	0.31
ปวส.	1	0.31
ปริญญาตรี	220	68.75
ปริญญาโท	97	30.32
ปริญญาเอก	1	0.31
รวม	320	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ประเภทข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งการทำงาน		
ครูผู้ช่วย	79	24.69
ครู	89	27.81
ครูชำนาญการ	91	28.44
ครูชำนาญการพิเศษ	59	18.44
ครูเชี่ยวชาญ	2	0.62
รวม	320	100.00
ระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษา		
ต่ำกว่า 5 ปี	100	31.25
5 – 10 ปี	76	23.75
11 – 15 ปี	66	20.62
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	78	24.38
รวม	320	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	28	8.75
ขนาดกลาง	161	50.31
ขนาดใหญ่	103	32.19
ขนาดใหญ่พิเศษ	28	8.75
รวม	320	100.00

จากตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 64.69 เป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 35.31 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.88 รองลงมามีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.56 มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.31 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.32 และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.31 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการทำงานเป็นครูชำนาญการ จำนวน

91 คน คิดเป็นร้อยละ 28.44 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.81 และมีตำแหน่งเป็นครูผู้ช่วย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.69 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันอยู่ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมา มากกว่า 15 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.38 อยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.62 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 50.31 รองลงมา อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 32.19 อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของตัวแปร ก่อนดำเนินการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) เพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1) การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร

ผู้วิจัยตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรว่าเป็นการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทุกตัว ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร / องค์ประกอบ	M.	ระดับ	SD.	CV(%)	Sk.	Ku.
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.41	มาก	0.40	9.01	-0.88	4.32
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.40	มาก	0.43	9.94	-0.32	-0.24
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.42	มาก	0.43	9.87	-1.22	5.64
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.41	มาก	0.44	9.98	-0.82	2.34
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.42	มาก	0.45	10.22	-1.46	8.30
บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม	4.40	มาก	0.41	9.36	-0.51	1.40
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.39	มาก	0.44	10.16	-0.59	1.65
2. ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม	4.42	มาก	0.45	10.29	-0.76	1.59
3. ด้านการมุ่งงาน	4.40	มาก	0.46	10.50	-0.71	1.43
4. ด้านการสนับสนุนนวัตกรรม	4.39	มาก	0.47	10.72	-0.52	0.02
พฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน	4.40	มาก	0.40	9.05	-0.23	0.21

ตาราง 5 (ต่อ)

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส	4.43	มาก	0.44	10.10	-0.45	-0.06							
2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม	4.41	มาก	0.43	9.90	-0.39	0.13							
3. พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	4.36	มาก	0.45	10.32	-0.26	0.05							
4. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด	4.37	มาก	0.48	11.13	-0.87	2.65							
5. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้	4.40	มาก	0.45	10.29	-0.37	-0.17							
Variable	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5
<i>M</i>	4.40	4.42	4.41	4.42	4.39	4.42	4.40	4.39	4.43	4.41	4.36	4.37	4.40
<i>SD.</i>	0.43	0.43	0.44	0.45	0.44	0.45	0.46	0.47	0.44	0.43	0.45	0.48	0.45
<i>Sk.</i>	-0.32	-1.22	-0.82	-1.46	-0.59	-0.76	-0.71	-0.52	-0.45	-0.39	-0.26	-0.87	-0.37
<i>Ku.</i>	-0.24	5.64	2.34	8.30	1.65	1.59	1.43	0.02	-0.06	0.13	0.05	2.65	-0.17

จากตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมด พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ A2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($M = 4.42$, $SD. = 0.43$) และ A4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($M = 4.42$, $SD. = 0.45$) รองลงมาคือ A3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($M = 4.41$, $SD. = 0.44$) ตามลำดับ ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ B2 ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ($M = 4.42$, $SD. = 0.45$) รองลงมาคือ B3 ด้านการมุ่งงาน ($M = 4.40$, $SD. = 0.46$) B1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($M = 4.39$, $SD. = 0.44$) และ B4 ด้านการสนับสนุนนวัตกรรม ($M = 4.39$, $SD. = 0.47$) ตามลำดับ และตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ C1 พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส ($M = 4.43$, $SD. = 0.44$) รองลงมาคือ C2 พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม ($M = 4.41$, $SD. = 0.43$) และ C5 พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ ($M = 4.40$, $SD. = 0.45$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาลักษณะของการแจกแจงปกติ (Normal distribution) จากค่าความเบ้ (Skewness) ซึ่งอยู่ระหว่าง -1.46 ถึง -0.26 ซึ่งไม่เกิน ± 3.00 ตามเกณฑ์ของ Kline (2016) และค่า z-values ของความโด่ง อยู่ระหว่าง -0.24 ถึง 8.30 ซึ่งไม่เกิน ± 10.00 ตามเกณฑ์ของ Kline (2016) จึงถือว่าการแจกแจงของข้อมูลยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ลำดับต่อไป

2) การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ที่ตัวแปรในโมเดลควรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง แต่ไม่มากเกินไป ($r < .85$) จนทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) (Kline, 2005) ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว

Variable	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5
A1	1.00												
A2	0.74*	1.00											
A3	0.77*	0.80*	1.00										
A4	0.68 *	0.72*	0.75*	1.00									
B1	0.70*	0.70*	0.78*	0.71*	1.00								
B2	0.69*	0.69*	0.73*	0.72*	0.75*	1.00							
B3	0.65*	0.66*	0.68*	0.69*	0.72*	0.77*	1.00						
B4	0.67*	0.61*	0.67*	0.63*	0.72*	0.74*	0.73*	1.00					
C1	0.55*	0.49*	0.51*	0.46*	0.55*	0.55*	0.53*	0.58*	1.00				
C2	0.54*	0.50*	0.54*	0.48*	0.58*	0.59*	0.55*	0.62*	0.79*	1.00			
C3	0.51*	0.49*	0.53*	0.49*	0.57*	0.54*	0.55*	0.58*	0.72*	0.78*	1.00		
C4	0.46*	0.55*	0.56*	0.54*	0.56*	0.59*	0.57*	0.50*	0.60*	0.61*	0.69*	1.00	
C5	0.45*	0.47*	0.49*	0.46*	0.54*	0.55*	0.51*	0.54*	0.64*	0.73*	0.75*	0.72*	1.00

หมายเหตุ

A1 = ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

A2 = ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

A3 = ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

A4 = ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

B1 = ด้านการมีวิสัยทัศน์

B2 = ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม

C1 = พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส

C2 = พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม

C3 = พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

C4 = พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด

C5 = พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้

B3 = ด้านการมุ่งงาน

B4 = ด้านการสนับสนุนนวัตกรรม

จากตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัวพบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ A2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับ A3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .80$) รองลงมาคือ C1 พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส กับ C2 พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม ($r = .79$) A3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา กับ B1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($r = .78$) และ C2 พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม กับ C3 พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ($r = .78$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ A1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ กับ C5 พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ ($r = .45$) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ที่จะทำให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรง พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง คือ มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .20 - .85 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้ มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐานที่ว่า "โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์" เพื่อแสดงให้เห็นว่าโมเดลสามารถอธิบายตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยมีปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู และปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ซึ่งมีค่าสถิติที่ใช้เป็นดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ 1) ค่าไคสแควร์ (Chi-square: χ^2) ซึ่งเป็นค่าแสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Chi-square Goodness of Fit Test) 2) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ที่คำนวณจากค่าไคสแควร์หารด้วยค่าองศาความเป็นอิสระ (Chi-square / df) ซึ่งเป็นค่าแสดงระดับความสอดคล้อง 3) ดัชนีที่ใช้วัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ที่นิยมได้แก่ ค่าสถิติที่แสดงความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ที่แสดงในรูปแบบของดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) และค่า GFI ที่ปรับแก้ด้วยค่าองศาความเป็นอิสระ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) 4) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

(Relative Fit Index) เป็นค่าที่แสดงว่าโมเดลของการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรตาม ทฤษฎีดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย คือค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน เปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) 5) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูป ความคลาดเคลื่อน ได้แก่ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Standard RMR: SRMR) และ 6) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือ มาตรฐาน (Root Mean Square Error of Approximation Index: RMSEA) เป็นค่าดัชนีบอก ว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมากหรือไม่ นำค่าสถิติที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับ เกณฑ์อ้างอิงตามหลักวิชาการ ถ้าค่าที่คำนวณได้เป็นไปตามเกณฑ์จึงจะแสดงว่าโมเดลมี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป ดังตาราง 7

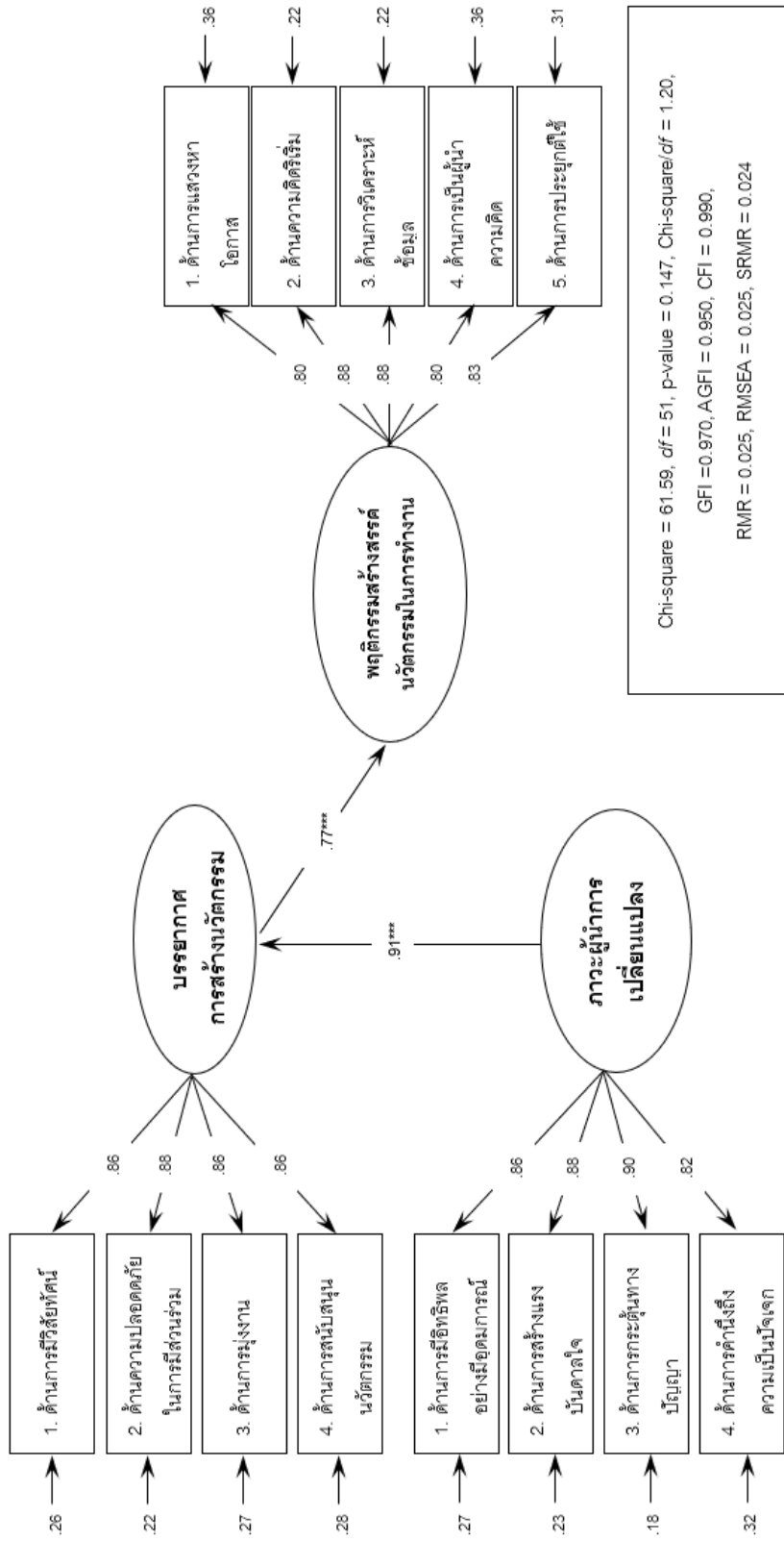
ตาราง 7 ค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (n=320)

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติก่อนปรับ	ค่าสถิติหลังปรับ	ผลการพิจารณา
Chi-square	-	218.45	61.59	-
<i>df</i>	-	63	51	-
Chi-square / <i>df</i>	<2.00	3.46	1.20	ผ่านเกณฑ์
<i>p</i>	>.050	.000	.140	ผ่านเกณฑ์
GFI	>.900	.910	.970	ผ่านเกณฑ์
AGFI	>.900	.880	.950	ผ่านเกณฑ์
CFI	>.900	.990	.990	ผ่านเกณฑ์
RMR	<.050	.033	.025	ผ่านเกณฑ์
SRMR	<.050	.033	.025	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	<.050	.083	.025	ผ่านเกณฑ์

ที่มา: Byrne, 2001; Hair et al., 2010; Joreskog & Sorbom (1985)

จากตาราง 7 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทราศร หลังปรับโมเดลแล้ว พบว่า มีค่า Chi-square เท่ากับ 61.59 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 51 มีค่า Chi-square / df เท่ากับ 1.20 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ ($\text{Chi-square} / df < 2.00$) และไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาจากดัชนีแสดงถึงความสอดคล้องกลมกลืนอื่นๆ พบว่า หลังปรับโมเดลมีค่าต่างๆ เป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .970 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .950 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ .990 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ .025 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (SRMR) เท่ากับ .025 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ .025 จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้



ภาพประกอบ 5 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสมุทรสาคร

จากภาพประกอบ 5 พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร หลังการปรับ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรในโมเดลทั้งหมด 3 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวภายนอก (Exogenous variable) 1 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนตัวแปรภายใน (Endogenous variable) 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยตัวแปรทั้งหมดส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตาม เมื่อนำมาเขียนอธิบายในรูปแบบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมใน การทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลในแต่ละตัวแปร จึงได้รายละเอียด ดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปรตาม	บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม			พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการทำงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.91***	-	.91***	-	.70***	.70***
บรรยากาศการสร้าง นวัตกรรม	-	-	-	.77***	-	.77***
R^2		.83			.49	

หมายเหตุ : *** หมายถึง $p < .001$

จากตาราง 8 พบว่าตัวแปรในโมเดลอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 49.00 ($R^2 = .49$) โดยพบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมใน การทำงานได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่อยู่ในโมเดลทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) บรรยากาศการสร้าง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปร ดังนี้

1) ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

อิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ที่มีต่อตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ อิทธิพลจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = .91, p\text{-value} < .001$) โดยเป็นอิทธิพลทางบวก ดังนั้น เมื่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มขึ้นด้วย เช่นกับอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ที่ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีต่อตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = .91, p\text{-value} < .001$)

2) ตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

อิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ต่อตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานมากที่สุด คือ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = .77, p\text{-value} < .001$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = .70, p\text{-value} < .001$) แสดงให้เห็นว่าทั้ง 2 ตัวแปรในโมเดลที่มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ดังนั้น เมื่อตัวแปรทั้ง 2 เพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับที่แตกต่างกันตามค่าอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) ต่อตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน คือ ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = .77, p\text{-value} < .001$) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ส่งผลให้เมื่อตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลให้ตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ต่อตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน คือ ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ($\beta = .70, p\text{-value} < .001$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลผ่านทางตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,844 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2566) ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ (Krejcie & D.W. Morgan, 1970) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์หีสเรล คือ ขนาดของโมเดล ซึ่งโดยทั่วไปมักกำหนดขนาดตัวอย่าง 10 – 20 คน ต่อการประมาณค่าหนึ่งพารามิเตอร์ เนื่องจาก การวิจัยครั้งนี้มีพารามิเตอร์ที่จะต้องประมาณค่าจำนวน 13 พารามิเตอร์ ดังนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และ ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง ได้ข้อมูลครบถ้วนครอบคลุมขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 320 ตัวอย่าง เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างตัวแบบสมการโครงสร้าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จากนั้นได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่ง ออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานใน สถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 – 4 เป็น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ได้แก่ แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา แบบวัดบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบวัด พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00 จากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และนำ ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่า

ความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยคัดกรองแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในกรอบแนวคิด ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 13 ตัวแปร เพื่อให้ทราบถึงลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปรประจักษ์ที่ใช้ในการศึกษา ด้วยการให้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) และตรวจสอบสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติทดสอบ SEM จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1.1) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2) ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ด้านการมุ่งงาน และด้านการสนับสนุนนวัตกรรม

2) โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม กับตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หลังการปรับโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ Chi-square เท่ากับ 61.59 ค่า $df = 51$ ค่า $p\text{-value} = .140$ ดัชนี GFI = .970 ดัชนี AGFI = .950 ค่า SRMR = .025 ค่า RMSEA = .025 และ ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูได้ร้อยละ 49 ($R^2 = .49$) โดยสามารถอธิบายแต่ละตัวแปรได้ดังนี้

2.1) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศการสร้งนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .91 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรบรรยากาศการสร้งนวัตกรรมมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน

2.2) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้งสรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .01, p\text{-value} > .05$)

2.3) ตัวแปรบรรยากาศการสร้งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้งสรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .77 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศการสร้งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรพฤติกรรมสร้งสรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู มีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน

2.4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้งสรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรบรรยากาศการสร้งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .70 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ เมื่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลผ่านทางตัวแปรบรรยากาศการสร้งนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ตัวแปรพฤติกรรมสร้งสรค์นวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์มาร่วมอภิปรายกับผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1) ตัวแปรตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศการสร้งนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .91 กล่าวคือ เมื่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรบรรยากาศการสร้งนวัตกรรมมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการสร้งแรงบันดาลใจ และด้านการค้ำนึ่งถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากผลการวิจัยว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี

การสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา ให้ครูรู้สึกเกิดพลังในการทำงาน และเอาใจใส่ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงานของครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมดีตามไปด้วย สอดคล้องกับตรีทิพ บุญเยี่ยม (2554) ที่อธิบายไว้ว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เป็นการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรถึงบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนให้เกิดการสร้าง การนำเสนอ รวมถึงทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของศิริวัฒน์ ศิวพิทักษ์ (2555) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์(บุคลากร) การสร้างความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

2) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ด้านการมุ่งงาน และด้านการสนับสนุนนวัตกรรม ยังไม่เพียงพอที่ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และตามการศึกษาวิจัยของ Bass (1985) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าสมมติฐานนี้ไม่ได้รับการสนับสนุน อย่างไรก็ตาม อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ถูกส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ (Completely mediating effect) ไปยังพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน นั่นหมายความว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานที่มีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และนำไปสู่การแสดงอิทธิพลรวม (TE) ที่มีความสำคัญในการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญฐูปกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์ (2563) ที่ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยได้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ต่างจากสมมติฐานเบื้องต้น

3) ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .77 กล่าวคือ เมื่อตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู มีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้

เนื่องมาจากบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีการมุ่งงานเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการสนับสนุนนวัตกรรม ทั้งด้านกำลังใจ ให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ หรือทั้งทรัพยากรอื่น ๆ ในการผลิตนวัตกรรมนั้น และทำให้ครูรู้สึกถึงความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Woodman (2010) ที่เสนอแนวคิดที่ว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมจะนำมาซึ่งการเพิ่มมูลค่าขององค์กรนั้นๆ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัชพงษ์ ชัชวาลย์, 2560) ได้ทำการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม คือ บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .70 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ฅ วิเชียร (2561) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารที่ทำให้บุคลากรรับรู้บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน จะทำให้บุคลากรมีการรับรู้ว่านวัตกรรมเป็นสิ่งที่ยังปรารถนาในองค์กร บุคลากรจึงพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในองค์กรขึ้นเพื่อตอบสนองความคาดหวังดังกล่าวในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2555) ได้ทำการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของบุพปัจจัยทางการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน พบว่าตัวแปรระดับพนักงานที่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและยังพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของระบบการศึกษาไทยให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาจะช่วยให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู และช่วยในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้กำหนดนโยบายในระดับที่สูงกว่าควรนำผลการวิจัย ในครั้งนี้ไปพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน เพื่อการศึกษาไทยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 49 ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาโมเดลให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

2.2 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุททาสคร ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจขยายกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อให้โมเดลสามารถนำไปใช้ในวงการศึกษาได้อย่างครอบคลุมทุกสังกัด

บรรณานุกรม

- Amineh A. Khaddam, Amro Alzghoul, Khaldoon Khawaldeh, Sakher M. A. Alnajdawi, & Omar Al-Kasasbeh. (2023). HOW SPIRITUAL LEADERSHIP INFLUENCES CREATIVE BEHAVIORS: THE MEDIATING ROLE OF WORKPLACE CLIMATE. *Journal of Profess*, 8(2), 1-19.
- Anderson, Neil R., West, & Michael A. (1998). Measuring Climate for Work Group Innovation: Development and Validation of the Team Climate Inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 235-258.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond expectation*. Free.
- Bass, B. M., & Avolio, B. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The four Is Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(2).
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper and Row.
- David Smith. (2006). *Exploring Innovation* McGraw-Hill Education.
- De Dreu, C. K. W., & West, M. A. (2001). Minority dissent and team innovation: The importance of participation in decision making. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1191-1201.
- De Jong, J. P., & Den Hartog. (2010). "Measuring innovative work behavior" *Creativity and Innovation Management*. 19(1), 23-36.
- de Jong, J. P., & Hartog, D. N. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. www.entrepreneurship-sme.eu
- Ford. (1996). A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*, 21(4), 1112-1142.
- Hellriegel, Slocumn, & Woodman. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed ed.). South-Western College.
- Herkema. (2003). "A Complex Adaptive Perspective on Learning within Innovation Projects". *The Learning Organization*, 10(6), 340-346.

- Janssen. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Janssen, O. (2004). How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stress. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 201-215.
- Kanter. (1988). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organizations. In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*.
- Krejcie, R. V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities".
- Pieterse, A.N., Knippenberg, D.V., Schippers, M., & Stam. (2010). Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior : The moderating role of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 609-623.
- Porter, & Michael E. (1990). *The Competitive Advantage of Nation*. The Free Press.
- Prieto, & Pérez-Santana. (2014). Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. *Personnel Review*.
- QINGYA LI. (2564). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยการสร้างสรรคนวัตกรรมจากงานประจำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). "Determinants of Innovation Behavior: A Part Model of Individual Innovation in The Workplace" *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- SUSANNE G. SCOTT. (1994). DETERMINANTS OF INNOVATIVE BEHAVIOR: A PATH MODEL OF INDIVIDUAL INNOVATION IN THE WORKPLACE. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <https://psycnet.apa.org/record/1994-39388-001>
- Trott P. (2008). *Innovation Management and New Product Development*. Prentice Hall.
- Vegt, & Janssen. (2003). "Joint Impact of Interdependence and Group Diversity on Innovation" *Journal of Management*, 29, 729-751.

- Xerri, & Brunetto. (2013). Fostering Innovative Behaviour: The Importance of Employee Commitment and Organisational Citizenship Behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163-3177.
- Yuan, & Woodman. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *The Academy of Management Journal*, 53, 323-342.
- Zhong Wang. (2018). Innovation and government intervention: A comparison of Singapore and HongKong. *Research Policy*, 47(2), 399-412.
- เกษสุดา นูรณศักดิ์สถิตย์. (2562). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต] สืบค้น จาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2445/1/60602701.pdf>
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). *Competency – Based Human Resources Management*. HR Magazine.
- เนาวนิตย์ สงคราม. (2562). การสร้างนวัตกรรม: เปลี่ยนผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรม. สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เศรษฐสุพุฒิ สุทธิวาทนฤพุฒิ. (2556). นวัตกรรม นำพาประเทศสู่ความมั่งคั่ง. สถาบันอนาคตไทย ศึกษา.
- เสน่ห์ จัยโต. (2554). การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แก้วตา ศรอดิศักดิ์. (2560). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1691/1/59602305.pdf>
- โชติกา จันทร์อยู่. (2562). พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต] สืบค้นจาก <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12530>
- ไชแสง โปธิโกสม. (2543). ทักษะผู้นำทางการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไอริน โรจนรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมกับสมรรถนะในการ สร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วารสาร รัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2(2), 46-60. สืบค้นจาก <https://so04.tci->

thaijo.org/index.php/kupsrj/article/view/244293/166216

- กรมวิชาการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กาญจนา พัดขำ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สืบค้นจาก <https://wb.yru.ac.th/xmlui/handle/yrui/6638?show=full>]
- กীরติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์การแห่งนวัตกรรม : แนวคิด และกระบวนการ. ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา ปานผา. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี]. สืบค้นจาก http://www.ska2.go.th/reis/data/research/25640702_203715_9333.pdf
- คนากร นาคอาจ. (2564). การศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต] สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3846/1/60264302.pdf>
- จารุวรรณ นุสา, และ สิทธิชัย สอนสุภี. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นจาก <https://app.gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/22nd-ngrc-2021/HMP14/HMP14.pdf>
- จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2563). การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก [ปริญญาโทนิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สืบค้นจาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1386>]
- ชลกร ตันประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ, และ ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2). สืบค้นจาก

<http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/3298>

ชลัดดา บุญมาก. (2565). การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรคณ์นวัตกรรมและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 [สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต], สืบค้นจาก

<http://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5678/1/64071303.pdf>

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์. (2564). คิดอย่างไรให้ได้นวัตกรรม.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2553). 80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. ศูนย์หนังสือแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตติมา พูลเพชร, วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, และ จันทนา แสนสุข. (2561). การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ในองค์กร : ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 11(2).

สืบค้นจาก <https://ojs.kmutnb.ac.th/index.php/faa/article/view/2195/1802>

ณัฐปกรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อ องค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) [ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

iThesis Srinakharinwirot University. สืบค้นจาก <http://ir->

[thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1402/1/g611130209.pdf](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1402/1/g611130209.pdf)

ณัฐจิวัชร อธิธิไมยยะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์: กรณีศึกษา บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

[วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต] สืบค้นจาก <http://ithesis->

ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3965/1/61602331.pdf

ดวงเดือน วิทนีย์. (2559). ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรคณ์นวัตกรรมของบุคลากรโรงเรียนใน เครือสหภาครี สจักรแห่งประเทศไทย จังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].

ตรีทิพ บุญแย้ม. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับ บุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย [ปริญญา นิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. สืบค้นจาก

http://thesis.swu.ac.th/swudis/App_Beh_Sci_Re/Treetip_B.pdf

ต้นหยง ชุนศิริทรัพย์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานบริษัท นิตพอยน์ จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต] สืบค้นจาก

http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000010278

ทีศนา แชมมณี. (2552). รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย (พิมพ์ครั้งที่ 6 ed.).
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

นัฐกานต์ จูติจำเริญพร, และ กัลยกิตติ กীরตังกูร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิง
นวัตกรรมของพนักงานองค์กรธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไดฮัทสึ เอ็นจีเนียริง แอนด์แมนู แฟค
เจอริง จำกัด *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(2). สืบค้นจาก
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/140339/104102>

นาฎวดี จำปาดี. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัย
ส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการ
คำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ, และ ศจีมาจ ญ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1).
สืบค้นจาก <http://bsris.swu.ac.th/jbsd/611/2pra.pdf>

ประภาพรณ วงศ์เส็ง. (2550). การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการวิจัยในชั้นเรียน. อี.เคบีคส์.
ปริญา พิมพ์กัลด. (2557). ปัจจัยของนวัตกรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการ
ดำเนินงานของสถาบันการเงิน ผู้ให้บริการด้านสินเชื่อเช่าซื้อรถยนต์ [วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

ปัทมา ศรีมณี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษา
พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) [สารนิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต] สืบค้นจาก
<https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12339>

พงศกร เขียมสะอาด, ศุภกร ลิมคุณธรรมโม, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). ปัจจัยความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของ
อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*,
14, 130-142.

พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]

- พรรณพิลาศ เกิดวิชัย. (2559). การพัฒนารูปแบบสภาพแวดล้อมเชิงสร้างสรรค์ออนไลน์ตามแนวคิด
 หุ้นส่วนภาคเอกชนที่เสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของครุปฐมวัย [วิทยานิพนธ์
 ปริญญาโทศึกษาศาสตร์]
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7 ed.).
 สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชสิริ ชมพุกำ. (2552). องค์การและการจัดการ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ
 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม [วิทยานิพนธ์
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต] สืบค้นจาก https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=62421229110
- ภัทรพล อังคนานูวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีเอส
 โก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนคริน
 ทรวิโรฒ] สืบค้นจาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/973/1/gs601130392.pdf>
- รังสรรค์ ศรีเกียรติณรงค์. (2559). พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของวิศวกรที่มีผลต่อนวัตกรรมผลิตภัณฑ์
 และกระบวนการให้บริการในการจัดการบริหารงานก่อสร้าง [วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต] สืบค้นจาก <http://sutir.sut.ac.th:8080/sutir/bitstream/123456789/7943/2/Fulltext.pdf>
- รัชชพงษ์ ชัชวาลย์. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรมของพนักงาน
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้าม
 ประเภทองค์การ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์] สืบค้นจาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12511>
- รัฐศรีธัญย์ หยิบพฤษ์ทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศ
 องค์การกับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรมของพนักงานขายในธุรกิจเช่าซื้อรถยนต์ของ
 ธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ] สืบค้นจาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/189/1/gs582130017.pdf>
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลักขณา ศรีบุญวงศ์. (2563). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ
 ผู้ป่วยพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามการรับรู้

- ของพยาบาลวิชาชีพ [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุษาฎีกาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยคริสเตียน] สืบค้นจาก <http://library.christian.ac.th/thesis/ShowSearch.php?pointer=T043852>
- วรชัย สิงหฤกษ์, & ประสพชัย พสุนนท์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดเพชรบุรี. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การ เรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 9(2). สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/e-jodil/article/view/230898>
- วสันต์ สุทธาวาศ, & ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับ บุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 8(1), 530-545. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/25403/30097>
- วิชานต์ กล่อมแก้ว. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากร กลุ่มเจนเอเรชั่นวายในประเทศไทย [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล] สืบค้นจาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4979/1/TP%20BM.004%202566.pdf>
- วัฒน์ชัย ศิริญาณ. (2560). รูปแบบทส่งเสริมให้เกิดองค์การแห่งนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุษาฎีกาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม].
- วัลลภ วรรณโอสถ, & ประสพชัย พสุนนท์. (2562). บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(4).
- วิภาวี วัฒนวิจารณ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิด สร้างสรรค์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทผู้ให้บริการด้านการสร้างแบบ ยนต์แบบครบวงจรแห่งหนึ่ง [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- ศิขริน เลขาวิจิตร. (2558). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการ สร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครูโดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อและ การเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์] สืบค้นจาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:141743
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของบุพปัจจัยทางการจัดการที่มี

- อิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมของพนักงาน. *THE JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT RESEARCH CONFERENCE (BMRC)*, 3. สืบค้นจาก <https://libdoc.dpu.ac.th/article/B175.pdf>
- สนั่น เกชากริ. (2551). กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อความสำเร็จขององค์กร. *Industrial Technology Review*, 145-151.
- สมนึก เพชรช่วย, & สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4 และ 6. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(1). สืบค้นจาก <https://opacdb02.dpu.ac.th/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=176168&query>
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์. (2553). นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญ ต่อการเป็นผู้ประกอบการ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 33, 46-65.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). นวัตกรรมและการบริหารจัดการ *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(2). สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/179215/140510>
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณพ.ศ.2566. สืบค้นจาก <http://www.home.skn.go.th/main/images/iTA/OperatingPlan4.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579,. สืบค้นจาก <https://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์. สืบค้นจาก <https://www.opdc.go.th/content/ODY>
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2550). *สุดยอดนวัตกรรมไทย. กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.*
- สิมาภา จันทร์หอมกุล. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก [สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต,
- สิรภพ สมอุดร, & สุชาดา นันทะไชย. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต3 จังหวัดนนทบุรี. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(1), 391-406. สืบค้นจาก [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/cujournal.edupongo,+%23%23default.groups.name.manager%23%23,+21_Sirapob%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/cujournal.edupongo,+%23%23default.groups.name.manager%23%23,+21_Sirapob%20(4).pdf)
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างนวัตกรรมรุ่นใหม่. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อไอทีแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). การบริหารสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา. ตักสิลาการพิมพ์. อนันต์ มณีรัตน์. (2559). ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.

อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร] สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3547/1/61252355.pdf>

อัจฉรา จันทร์ฉาย. (2553). นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. วารสารบริหารธุรกิจ(33), 57-58.

อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2560). เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา : วิธีการแห่งศาสตร์พระราชาก็การพัฒนาที่ยั่งยืน. สืบค้นจาก <http://hrd.nida.ac.th/2015/admin/ckfinder/userfiles/files/Edited%20after%20Final%202017%2003%2031.pdf>

อำพร พันมะณี. (2562). ปัจจัยด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ] สืบค้นจาก https://dspace.rmutk.ac.th/bitstream/handle/123456789/3432/Amporn_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รศ.ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง	ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.ภาณุวัฒน์ ศิรินพงศ์	ภาควิชาอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.นฤมล ศิระวงษ์	ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
นายชูศักดิ์ ทองสาสุข	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดธรรมโชติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
นายสุรศักดิ์ ธนวัตถาวรณ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโรงเข้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/3037

วันที่ 20 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวอภิษฎา ชื่นปวงธรรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.นฤมล ศิริวงษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภานุวัฒน์ ศิริพงษ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 094 553 2655

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวอภิษฎา ชื่นปวงธรรม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/3039



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

20 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดธรรมโชติ

เนื่องด้วย นางสาวอภิษฎา ชื่นปวงธรรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวอภิษฎา ชื่นปวงธรรม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว 8718/3039

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

20 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโรงเข้

เนื่องด้วย นางสาวอภิษา ชื่นปวงธรรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวอภิษา ชื่นปวงธรรม และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา ศรีสังข์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)
อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมไม่ขัดจริยธรรม และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรหรือไม่ ดังนี้

- +1 แทน ข้อคำถามสอดคล้อง
 0 แทน ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้อง
 -1 แทน ข้อคำถามไม่สอดคล้อง

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
			1	2	3	4	5		
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์									
การแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู มีความน่าเคารพนับถือ โดยแสดงถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการตามภารกิจ มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มและองค์กร มีคุณภาวะสามารถควบคุมตนเองได้ มีความยุติธรรม ความเสมอภาค มีคุณธรรมและจริยธรรมในการตัดสินใจ เน้นมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังครู ทั้งยังพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ และสร้างความเชื่อใจและไว้วางใจแก่ครู	1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ท่านประพฤติปฏิบัติตามทั้งด้านการปฏิบัติงานและปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และบริหารจัดการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาวะ มีความยุติธรรมเสมอภาค มีคุณธรรม จริยธรรมในการตัดสินใจต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดให้มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	6.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อใจและไว้วางใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ									
การแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการกระตุ้นแรงบันดาลใจ ความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีแก่ครู มีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และ	8.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้ท่านเห็นความสำคัญในการค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นแรงบันดาลใจ ความรู้สึกและเจตคติที่ดีให้ท่านในการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

เป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการสร้างแรงจูงใจภายใน รวมถึงกระตุ้นให้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร กระตุ้นให้ครูมีความกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้น กระตุ้นจิตสำนึกให้มีเจตคติที่ดีต่องาน เพื่อให้ครูรู้สึกเกิดพลังอยากทำงานจากภายใน และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้		สร้างสรรคงานอยู่เสมอ								
	10.	ผู้บริหารสถานศึกษาจะกระตุ้นให้ท่านเกิดพลังในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้ท่านอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	11.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	12.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	13.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	14.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ท่านมีความกล้าแสดงออก และมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา										
การแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะความสามารถในการแก้ไขปัญหาของครู ผ่านการตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง มีการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร กระตุ้นให้ครูคิดแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานข้อมูลและหลักฐานที่มีอยู่ ทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในระดับสูงด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดและเหตุผลโดยไม่พิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่าง กระตุ้นให้ครูรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ทำหยาและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้พัฒนาตนเอง สนับสนุนและจูงใจให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรคในการแก้ไขปัญหา และสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถคลี่คลายได้ด้วยการร่วมมือร่วมใจในของผู้ร่วมงานทุกคน	15.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	16.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	17.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้	
	18.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรแสดงเหตุผลในการเลือกวิธีแก้ปัญหาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้พัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถคลี่คลายได้ด้วยการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล										
การแสดงผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ส่งผลให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมี	21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
	22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

<p>ความสำคัญ การเป็นพี่เลี้ยงและเป็นพี่ ปรึกษาของครู ให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าใน อนาคตของครู การให้อิสระและโอกาส ในการแสดงความคิดเห็น การเรียนรู้ที่ ท้าทาย และการแสดงความสามารถ พิเศษอย่างเต็มศักยภาพ การเคารพ และให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในการทำงาน ทั้ง ค่านึงและเคารพความแตกต่างระหว่าง บุคคลในด้านความจำเป็นและความ ต้องการ และการมอบหมายงาน เพื่อ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครูตาม ศักยภาพและความสมัครใจ</p>	23.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาที่เป็น ประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	24.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ ท่านแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพและ ด้วยความสมัครใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	25.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนโดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	26.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและปฏิบัติต่อท่าน ในฐานะที่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	27.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ท่านตาม ศักยภาพและตามความสมัครใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 บรรยาการศาสตร์สร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
ด้านการมีวิสัยทัศน์									
<p>ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากร เข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และ มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกับ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสามารถ บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ได้ และมี ความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน</p>	1.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรเข้าใจ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีเป้าหมาย การทำงานไปในทิศทางเดียวกับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านรับรู้ได้ถึงเป้าหมาย ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถ ทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้บุคลากร บรรลุเป้าหมายใน การทำงานได้เสมอ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
	6.	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้บุคลากรมีเป้าหมาย ในการทำงานที่สูงขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม									
<p>ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้รู้สึกถึงความ ปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ใน สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศของ การสร้างนวัตกรรม ให้ความสำคัญต่อ</p>	7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้าง บรรยากาศของการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษารับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ครูให้ครูรู้สึกมีความปลอดภัย โดยครูไม่ได้รับการตำหนิตีเดียหรือถูกลงโทษในกรณีที่มีความคิดใหม่ ๆ หรืออาจจะกระทำผิดพลาดไป	9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานทุกขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ทั้งในการทำงานและการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการปฏิบัติงาน									
ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรตระหนักถึงความถึงความเป็นเลิศของคุณภาพของการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานจะแสดงผ่านการประเมินผล การแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การมีระบบคู่มือการทำงาน พร้อมทั้งมุ่งมั่น ตั้งใจพัฒนาผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมอยู่เสมอ	12.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงผลของคุณภาพงานในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	13.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ผลผลิตออกมาดีที่สุดใน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	14.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนางาน ผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา ควบคุม ประเมินและปรับปรุงให้งานมีคุณภาพอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการสนับสนุนนวัตกรรม									
ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนต่อความพยายามในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้วยวาจา การร่วมมือในกลุ่มหรือการร่วมมือระหว่างบุคคล ในการสร้างและการใช้ความคิดใหม่ ๆ รวมถึงการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	16.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนและให้ความเห็นชอบต่อการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	17.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	18.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรมีการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงานระหว่างกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	19.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้รับ การสนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรมด้วยดีเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 4 พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ ที่	ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
			1	2	3	4	5		
พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส									
พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความชอบคิดค้น ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เช่น การไปอบรม สัมมนา เข้าร่วมประกวดผลงาน วิชาการต่าง ๆ การยอมรับในโอกาส และคว้าโอกาสนั้น ๆ ไว้ รวมทั้งมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นด้วย	1.	ท่านชอบคิดค้น และค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.	ท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.	ท่านสนใจเข้าร่วมการประกวดผลงานวิชาการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.	ท่านสนใจเข้าร่วมอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาตน และพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5.	ท่านจะพิจารณาว่าสิ่งที่กำลังคิดสามารถนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม									
พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความสนใจ ชื่นต้นในการกำหนดและชี้นำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์การ จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการความคิด พิจารณาและอธิบายถึง โอกาสที่จะเกิดความคิด สร้างสรรค์ขึ้น ต่อจากนั้น ต้องจัดลำดับของความคิด และแสวงหาความสัมพันธ์ หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่คิดขึ้นมา กับเกี่ยวกับข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	6.	ท่านจะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7.	ท่านจะคิดหาแนวคิด เทคนิค หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
	8.	ท่านจะสร้างวิธีการที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ในการทำงานทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9.	ท่านแสดงออกทางความคิดหรือแนวคิดที่เป็นประโยชน์สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	10.	ท่านจะค้นหาวีธีการ และผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล									
พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความวิเคราะห์ และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นมา ได้แก่ การบูรณาการความคิดต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน การนำความคิดนั้นไปผลิตนวัตกรรมทดลองใช้ รวมทั้งมีการวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อจำกัดของความคิดใหม่ด้วย	11.	ท่านจะวิเคราะห์ และพิจารณาถึงแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมาเพื่อใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	12.	ท่านจะวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานอย่างรอบด้าน เพื่อจะได้เข้าใจในการทำงานอย่างลึกซึ้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	13.	ท่านบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และนำไปสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	14.	ท่านสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และนำไปทดลองใช้ก่อนเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	15.	ท่านมีการวิเคราะห์ข้อดี และข้อจำกัดในนวัตกรรมนั้น ๆ เพื่อพัฒนางานต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด									
พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น บุคคลต้องมีกระตือรือร้น สนับสนุนการชักจูงและโน้มน้าวบุคคลอื่น ๆ ให้เห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน ต้องมีการนำความคิดใหม่นั้นไปเผยแพร่ให้บุคคลอื่น รวมทั้งต้องมีบุคลิกภาพที่ชอบการเปลี่ยนแปลง และชอบพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	16.	สถานศึกษาของท่านมักจะเห็นด้วยต่อแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	17.	ท่านทำให้สมาชิกในสถานศึกษาเกิดความกระตือรือร้นต่อแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	18.	ท่านสามารถชักจูงและโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาสนับสนุนแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	19.	ท่านนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	20.	แนวคิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้									
พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงการนำความคิดใหม่ ๆ นั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำผลผลิตนั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นประจำ เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียน และสถานศึกษา	21.	ท่านนำความคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	22.	ท่านมีการปรับปรุงผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	23.	ท่านนำผลผลิตที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน และสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	24.	ท่านกำจัดข้อบกพร่องของแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ก่อนที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่มีอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	25.	ท่านมีส่วนร่วมในการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ไปพัฒนากระบวนการทำงาน สื่อ นวัตกรรมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ข

หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวอภิษฎา ชื่นปวงธรรม

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-662185


รายการเอกสารที่รับรอง :

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2566 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2566 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2566 |
| 4. แบบบันทึกข้อมูล | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2566 |
| 5. ประวัติผู้วิจัย | |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 16 ธันวาคม 2566

วันที่หมดอายุ : 15 ธันวาคม 2567

(ลงชื่อ) 

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



ข้อปฏิบัติสำหรับผู้วิจัย

โครงการที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แจ้งให้ทราบเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้วิจัยภายหลังจากโครงการวิจัย ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ดังต่อไปนี้

- 1 ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่างๆที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยโดยเคร่งครัด โดยใช้เอกสารคำชี้แจง และแบบยินยอม รวมถึงเอกสารอื่นๆ ที่ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการแล้วเท่านั้น
- 2 ผู้วิจัยที่มีหน้าที่รายงานต่อคณะกรรมการจริยธรรมฯ ตาม SOP บทที่ 6 เมื่อ
 - 2.1 มีการดำเนินงานวิจัยครบระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการรายงานความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนดในเอกสารรับรอง หรือเมื่อครบหนึ่งปีจากวันที่ระบุไว้ในเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการ โดยใช้แบบรายงานความก้าวหน้า (SWUEC-Progress, AF/01-06/03.0)
 - 2.2 มีการดำเนินการวิจัยไม่ทันตามที่กำหนด โดยทั่วไปคณะกรรมการฯ จะให้การรับรองไม่เกิน 1 ปี ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในหนังสือรับรอง ผู้วิจัยจะต้องเสนอเอกสารขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย โดยใช้ แบบเสนอขอต่อกรรับรองโครงการ (SWUEC-Renew, AF/02-06/03.0) ภายใน 30 วันก่อนหมดอายุ เพื่อให้ทางหน่วยงาน ได้มีระยะเวลาจัดเตรียมเอกสารเข้าประชุมก่อนโครงการวิจัยจะหมดอายุ ทั้งนี้หากท่านยังไม่ได้รับเอกสารรับรองการต่ออายุจากคณะกรรมการฯ จะไม่สามารถรับอาสาสมัครใหม่ระหว่างที่โครงการวิจัยหมดอายุได้ **กรณีหน่วยงาน ไม่ได้รับการติดต่อกลับจากผู้วิจัย ภายในระยะเวลา 6 เดือน นับจากวันที่โครงการวิจัยหมดอายุการรับรอง เอกสารโครงการวิจัยจะถูกทำลาย 3 ปี นับจากวันที่หมดอายุการรับรอง**
 - 2.3 มีความจำเป็นในการปรับปรุงโครงการวิจัย (Protocol Amendment) หรือ มีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้า โครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย ผู้วิจัยจะต้องเสนอการปรับปรุงเป็นแบบรายงานขอการปรับปรุงโครงการวิจัย (SWUEC-Amend, AF/03-06/03.0) ตามที่ได้กำหนดไว้ โดยอ้างอิงรหัสโครงการตามที่ได้รับกรรับรอง โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่า มีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยคนใหม่ ให้แนบประวัติมาด้วย
 - 2.4 มีอาการไม่พึงประสงค์รุนแรงจากการดำเนินโครงการวิจัย (Serious Adverse Events) เกิดขึ้นแก่อาสาสมัคร ผู้วิจัยจะต้องทำเอกสารแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 7 วันปฏิทิน และหากอาการไม่พึงประสงค์รุนแรงนั้น เป็นเหตุให้อาสาสมัครถึงแก่ชีวิต ต้องแจ้งภายใน 24 ชั่วโมง (โดยทางจดหมาย

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรือโทรสาร) หลังจากผู้วิจัยทราบเหตุการณ์ โดยใช้**แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์สำหรับอาสาสมัครในสถาบัน** (SWUEC-SAE-Local, AF/04-06/03.0) และแนบรูปแบบเอกสารรายงานเป็นสำเนา SAE Report Form ที่กำหนดโดยผู้สนับสนุนทุนวิจัย หากไม่มีแบบรายงาน จากผู้สนับสนุนทุนวิจัยให้ใช้แบบรายงานของ SWUEC ตามที่กำหนดอย่างเดียว กรณีเป็นรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบัน ซึ่งบริษัทผู้สนับสนุนส่งให้ผู้วิจัย ให้ใช้**แบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดแก่อาสาสมัครนอกสถาบัน** (SWUEC-SAE-External, AF/05-06/03.0) แนบกับแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่บริษัทผู้สนับสนุน

- 2.5 มีการดำเนินการใดๆ ที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะต้องรายงานให้คณะกรรมการรับทราบภายใน 7 วันปฏิทิน หลังจากที่ตรวจพบ โดยใช้**แบบรายงานการดำเนินงานวิจัยที่เบี่ยงเบน** (SWUEC-deviation, AF/06-06/03.0)
 - 2.6 การวิจัยเสร็จสิ้นลงหรือยุติการวิจัยด้วยใดๆ ให้ผู้วิจัยมีหนังสือแจ้งปิดโครงการวิจัยนั้นพร้อมผลการดำเนินการวิจัยให้คณะกรรมการฯ ทราบ ตาม**แบบรายงานแจ้งการปิดโครงการวิจัย** (SWUEC-Close, AF/07-06/03.0) ทั้งนี้โครงการที่รายงานแจ้งปิดและได้รับการพิจารณา โดยคณะกรรมการฯ แล้ว ถือว่าเป็นการสิ้นสุด ไม่สามารถขอยกเลิกการแจ้งปิดได้อีก
- 3 คณะกรรมการฯ จะมีการสุ่มเข้าตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของการดำเนินงาน และรับฟัง และให้คำปรึกษาข้อปัญหาที่อาจมีในระหว่างการดำเนินการวิจัย โดยคณะกรรมการฯ จะมีหนังสือแจ้งให้ทราบ ล่วงหน้าเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ผลการตรวจเยี่ยมโครงการวิจัยจะแจ้งเพื่อทราบในที่ประชุมคณะกรรมการฯ และจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้วิจัยได้ทราบ และอาจมีข้อเสนอแนะให้ปฏิบัติต่อไป





ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรม

สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีจำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม หรือสถานศึกษาที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่แต่ประการใด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการและการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอภิษฎา ชื่นปวงธรรม

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ตามข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี () 30 – 39 ปี
() 40 – 49 ปี () อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

()ปริญญาตรี ()ปริญญาโท
() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับตำแหน่งการทำงาน

() ครูผู้ช่วย () ครู () ครูชำนาญการ
() ครูชำนาญการพิเศษ () ครูเชี่ยวชาญ () ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

5. ระยะเวลาในการทำงานในสถานศึกษา

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี
() 11 – 15 ปี () มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานศึกษา

() ขนาดเล็ก () ขนาดกลาง
() ขนาดใหญ่ () ขนาดใหญ่พิเศษ

**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร**

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ท่าน ประพฤติปฏิบัติตามที่ด้านการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และบริหารจัดการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อ ประโยชน์ส่วนรวมเสมอ					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิภาวะ มีความยุติธรรม เสมอภาค มีคุณธรรม จริยธรรมในการตัดสินใจต่าง ๆ					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดให้มี เป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อใจและไว้วางใจแก่ บุคลากรในสถานศึกษา					
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
8.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้ท่านเห็น ความสำคัญในการค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้งานบรรลุผล สำเร็จ					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นแรงบันดาลใจ ความรู้สึกและ เจตคติที่ดีให้แก่ท่านในการสร้างสรรค้งานอยู่เสมอ					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาจะกระตุ้นให้ท่านเกิดพลังในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้ท่านอยู่เสมอ					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจแน่วแน่ที่จะ ทำงานให้สำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนด					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ สถานศึกษา					

13.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของบุคลากรในสถานศึกษา					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ท่านมีความกล้าแสดงออก และมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ					
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
15.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรแสดงเหตุผลในการเลือกวิธีแก้ปัญหาของสถานศึกษา					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้พัฒนาตนเอง					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถคลี่คลายได้ด้วยการทำงานร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน					
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
21.	ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรทุกคน					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ท่านแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพและด้วยความสมัครใจ					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติและปฏิบัติต่อท่านในฐานะที่เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้ท่านตามศักยภาพและตามความสมัครใจ					

ตอนที่ 3 บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับบรรยากาศ
การสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ระดับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ระดับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับบรรยากาศการสร้าง นวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับสถานศึกษา					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ท่านรับรู้ได้ถึงเป้าหมายในการทำงาน					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้เสมอ					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้น					
องค์ประกอบที่ 2 ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม						
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศของการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานทุกชั้นตอน					

10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศแห่งปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ทั้งในการทำงานและการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง					
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการปฏิบัติงาน						
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงผลของคุณภาพงานในการทำงานร่วมกัน					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้ผลผลิตออกมาดีที่สุด					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนางาน ผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาควบคุม ประเมินและปรับปรุงให้งานมีคุณภาพอยู่เสมอ					
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสนับสนุนนวัตกรรม						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนและให้ความเห็นชอบต่อการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในที่ทำงาน					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อการสร้างสรรค้ นวัตกรรมในการทำงาน					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรมีการแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงานระหว่างกันอยู่เสมอ					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่ได้รับการสนับสนุนการสร้างสรรค้ นวัตกรรมด้วยดีเสมอ					

ตอนที่ 4 พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์
นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ตรงกับความเป็น
จริงมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกคำตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของครู				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส						
1.	ท่านชอบคิดค้น และค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อ สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน					
2.	ท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ในการทำงานอยู่เสมอ					
3.	ท่านสนใจเข้าร่วมการประกวดผลงานวิชาการต่าง ๆ ทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา					
4.	ท่านสนใจเข้าร่วมอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาตน และ พัฒนางานอยู่เสมอ					
5.	ท่านจะพิจารณาว่าสิ่งที่กำลังคิดสามารถนำไปสู่การสร้าง นวัตกรรมได้					
องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม						
6.	ท่านจะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการทำงานอยู่ เสมอ					
7.	ท่านจะค้นหาแนวคิด เทคนิค หรือวิธีการใหม่ ๆ ใน การทำงาน					
8.	ท่านจะสร้างวิธีการที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาใน การทำงานทุกด้าน					

9.	ท่านแสดงออกทางความคิดหรือแนวคิดที่เป็นประโยชน์สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานได้จริง					
10.	ท่านจะค้นหาวิธีการ และผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน อยู่เสมอ					
องค์ประกอบที่ 3 พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล						
11.	ท่านจะวิเคราะห์ และพิจารณาถึงแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมาเพื่อใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
12.	ท่านจะวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานอย่างรอบด้าน เพื่อจะได้เข้าใจในการทำงานอย่างลึกซึ้ง					
13.	ท่านบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และนำไปสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน					
14.	ท่านสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และนำไปทดลองใช้ก่อนเสมอ					
15.	ท่านมีการวิเคราะห์ข้อดี และข้อจำกัดในนวัตกรรมนั้น ๆ เพื่อพัฒนางานต่อไปให้ดียิ่งขึ้น					
องค์ประกอบที่ 4 พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด						
16.	สถานศึกษาของท่านมักจะมีเห็นด้วยต่อแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของท่าน					
17.	ท่านทำให้สมาชิกในสถานศึกษาเกิดความกระตือรือร้นต่อแนวคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน					
18.	ท่านสามารถชักจูงและโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาสนับสนุนแนวคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมของท่าน					
19.	ท่านนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ					
20.	แนวคิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมของท่านเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา					
องค์ประกอบที่ 5 พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้						
21.	ท่านนำความคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
22.	ท่านมีการปรับปรุงผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น					
23.	ท่านนำผลผลิตที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนและสถานศึกษา					

24.	ท่านกำจัดข้อบกพร่องของแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ก่อนที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรมที่มีอยู่					
25.	ท่านมีส่วนร่วมในการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ไปพัฒนากระบวนการทำงาน สื่อ นวัตกรรมให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



ที่ อว 8718/7

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

2 มกราคม 2567

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เนื่องด้วย นางสาวอภิษฎา ชื่นปวงธรรม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติขอพระราชทานเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” กับ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 320 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ในเดือนมกราคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุมัติขอพระราชทาน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 553 2655

ประวัติผู้เขียน

