

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้าง
นวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*

The Influence of Transformational Leadership and Innovative
Climate Affecting Innovative Behavior of Teacher's work
under Samutsakhon Primary Education Service Area Office

อภิษฎา ชื่นปวงรสนม และจันทรศัมภ์ ภูติอริยวัฒน์
Apisada Chuenpoungthum and Jantarat Phutiariyawat
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: apisada.chuenpoungthum@g.swu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลทางรวม และ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรในโมเดล ประกอบด้วย ตัวแปร 3 ตัว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 320 คน ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และข้อคำถาม ระหว่าง 0.80-1.00 และทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง เพื่อเป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู นอกจากนี้ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี

*ได้รับบทความ: 23 กุมภาพันธ์ 2567; แก้ไขบทความ: 21 พฤษภาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 5 กันยายน 2567

Received: February 23, 2024; Revised: May 21, 2024; Accepted: September 5, 2024



อิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2. โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติ Chi-square เท่ากับ 61.59 ค่า $df = 51$ ค่า $p\text{-value} = .140$ ดัชนี $GFI = .970$ ดัชนี $AGFI = .950$ ค่า $SRMR = .025$ ค่า $RMSEA = .025$ และตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูได้ ร้อยละ 49 ($R^2 = .49$)

คำสำคัญ: พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

Abstract

The purpose of this study is 1) to study the direct influence. Indirect influence and combined influences and 2) to examine the consistency of the model of transformational leadership and innovation climate influencing the innovative work behavior of teachers with 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 was 320 teachers under the authority of the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, 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 to check the harmony between research models and empirical data.

The research results found that:

1. The innovation atmosphere variable has a direct influence on the innovative behavior variable in teachers' work. In addition, the transformational leadership variable of school administrators has an indirect influence on innovative behavior in teachers' work. The innovative atmosphere variable of educational institution administrators is a transmission variable.



2. 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 ($R^2 = .49$).

Keywords: Innovative Work Behavior; Transformational Leadership; Innovative Climate

1. บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมต่างๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ต้องอาศัยผู้นำเป็นผู้รับมือการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ รับมือได้กับทุกสถานการณ์ และสามารถกำหนดทิศทาง รวมทั้งขับเคลื่อน จูงใจให้คนทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้สังคมโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแข่งขันทุกด้าน ด้านการศึกษาจึงสำคัญมากเป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด ความเจริญเติบโต และความมั่นคง สิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่ามีนวัตกรรมใหม่ๆ การจัดการเรียนการสอนแบบท่องจำ ทำให้ผู้เรียนไม่เกิดกระบวนการคิด ทำให้การสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ นวัตกรรมที่ทำในสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่และจะเติบโตได้ต้องมีสิ่งที่พัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรต่างๆ อาจมีรูปแบบของนวัตกรรมที่แตกต่างกันออกไป อาจเป็นนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดค้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือนวัตกรรมที่เกิดจากการคิดปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ไม่ว่านวัตกรรมจะเป็นรูปแบบใด สิ่งสำคัญมากกว่าความสำคัญ

ของนวัตกรรมคือสิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (พัชสิริชมพูคำ, 2552)

ปัญหาการศึกษาไทยที่ผ่านมายังมีปัญหาเรื่อง คุณภาพการศึกษาต่ำ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังต่ำกว่าเกณฑ์ พิจารณาได้จากคะแนนสอบ O-NET ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทั้งยังมีปัญหาเรื่องนักเรียนออกกลางคัน เด็กเข้าสู่ระบบการศึกษาลดลง อันเนื่องมาจากอัตราการเกิดลดลง ส่งผลทำให้สถานศึกษามีขนาดเล็กลง รวมทั้งสังคมไทยกำลังเข้าสู่วิกฤตสังคมสูงวัย ปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ด้วยการใช้นวัตกรรม นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการศึกษา ให้เป็นระบบ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา การใช้นวัตกรรมให้เหมาะสม ทั้งนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมหลักสูตร นวัตกรรมการวัดและการประเมินผล นวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมสื่อการศึกษา นวัตกรรมการนิเทศการศึกษา และนวัตกรรมอื่นๆ เกี่ยวกับการศึกษา จึงจะเป็นต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

แผนการพัฒนาศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 ตววรรษที่ 21 โรงเรียนเป็นองค์กรที่สำคัญในการให้ความรู้ทางวิชาการ รวมถึงมีส่วนในการเสริมสร้างนักเรียนเพื่อให้ตรงตามความ



คาดหวังของสังคม ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมหรือการนำพฤติกรรมนวัตกรรมที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดกระบวนการทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2566) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติราชการ และส่งเสริมนวัตกรรม สนับสนุนการปฏิบัติการกิจของราชการให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และยกระดับศักยภาพทางการแข่งขัน พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อการขยายผลการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่ให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 คือการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป้าหมายที่ 3 การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เป้าหมายที่ 7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2566)

พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของครูเป็นกระบวนการสร้างแนวคิดใหม่สร้างสรรค์พัฒนา

ประยุกต์ใช้ส่งเสริมให้ตระหนักและปรับเปลี่ยนโดยครูเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Thurlings, Evers, & Vermeulen, 2015, pp. 430-471) การที่สังคมฐานความรู้มีการแข่งขันอย่างเข้มข้น นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความยั่งยืนและความสำเร็จ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นกับครูนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน ดังนั้นพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูจึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้และการถ่ายทอดไปสู่นักเรียน ซึ่งส่งผลไปถึงความก้าวหน้าในอาชีพและความสำเร็จ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการพัฒนาวิชาชีพด้านการศึกษา ดังนั้นพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของวิชาชีพครู นอกจากนี้การส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สิ่งสำคัญคือ ต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา (เกษสุตา บุรณศักดิ์สถิตย์, 2562)

ครู คือ บุคคลสำคัญที่ต้องมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ต้องปรับตัวให้ทันกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีใหม่ๆ และข้อมูลเชิงลึกกับการเรียนการสอนแบบใหม่ ต้องเป็นจุดเริ่มต้นและปลูกฝังพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน ให้มีความสามารถในการปรับตัวและก้าวทันการปรับเปลี่ยน หน่วยงานทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสนองต่อนโยบายดังกล่าว ซึ่งการที่จะส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมสำหรับครู จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เพื่อมาสนับสนุน ซึ่งประกอบ



ด้วยปัจจัยด้านองค์กร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม (สิริภพ สมอุดร และ สุชาติ นันทะไชย, 2562, หน้า 391-406)

การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวครูที่ถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยตรง จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู ตามแนวคิดของสมนึก เพชรช่วย และสมเดช สิทธิพงศ์พิทยา (2560, หน้า 193-204); อนุสรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์ (2563); ลักขณา ศรีบุญวงศ์ (2563) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงสามารถเสริมสร้างพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น อันเป็นการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศต่อไป

นอกจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีปัจจัยด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ที่สำคัญส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ตามแนวคิดของประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร (2561, หน้า 25-41); วัลลภ วรณโอสถ และประสพชัย พสุนนท์ (2562, หน้า 846-858); โชติกา จันทอยู่ (2562) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมให้

องค์กร บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแล สถานศึกษา 102 แห่ง มีนโยบายเตรียมความพร้อมเพื่อขับเคลื่อนจังหวัดสมุทรสาครสู่พื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษา มีเป้าประสงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นผู้เชี่ยวชาญและนวัตกรรม ทั้งยังมีจุดเน้นพัฒนาในเรื่องเทคโนโลยี นวัตกรรมต้องเด่น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่ทำวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งข้อมูลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม/พัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ มาพัฒนาและสร้างนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาจังหวัดและยกระดับนวัตกรรมของครูในสังกัด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของภาวะผู้นำการ



เปลี่ยนแปลง และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู 2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาขั้นตอนที่ 1 มาออกแบบแบบสอบถามเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยมีค่าความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และข้อคำถาม (Index of Congruence: IOC) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.977 และมีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 และ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,844 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 102 โรงเรียน จำนวน 320 คน ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตลอดเดือนมกราคม พ.ศ. 2567 ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ได้รับตอบกลับมา 320 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงนำข้อมูลที่ผ่านการรวบรวมมาแล้วมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง จากโปรแกรม LISREL for window เพื่อประเมินผลความถูกต้องของโมเดล และเป็นการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัย



สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้ 1) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 2) ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ด้านการมุ่งงาน และด้านการสนับสนุนนวัตกรรม

2. โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมกับตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู หลังการปรับโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าสถิติ Chi-square เท่ากับ 61.59 ค่า $df = 51$ ค่า $p\text{-value} = .140$ ดัชนี $GFI = .970$ ดัชนี $AGFI = .950$ ค่า $SRMR = .025$ ค่า $RMSEA = .025$ และตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูได้ ร้อยละ 49 ($R^2 = .49$) โดยสามารถอธิบายแต่ละตัวแปรได้ดังนี้ 1) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .91 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 83 อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน 2) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .01$, $p\text{-value} > .05$) 3) ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .77 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู มีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน และ 4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .70 มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ เมื่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพิ่มระดับขึ้นก็จะส่งผลผ่านทางตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น



5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์มาร่วมอภิปรายกับผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .91 กล่าวคือ เมื่อตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสร้างแรงบันดาลใจเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายในสถานศึกษา ให้ครูรู้สึกเกิดพลังในการทำงาน และเอาใจใส่ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการการทำงานของครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมดีตามไปด้วย สอดคล้องกับตรีทิพ บุญแย้ม (2554) ที่อธิบายไว้ว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา เป็นการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรถึงบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรม ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนให้เกิดการสร้าง การนำเสนอ รวมถึงทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ คิวนันท์ ศิวพิทักษ์ (2555) พบว่า ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษา การเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์(บุคลากร) การสร้างความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม

2. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ด้านการมุ่งงาน และด้านการสนับสนุนนวัตกรรม ยังไม่เพียงพอที่ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และตามการศึกษาวิจัยของ Bass (1985) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ผลการศึกษาจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานนี้ แต่อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ถูกส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ (Completely mediating effect) ไปยังพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังคงมีความสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ซึ่งจะปรากฏชัดเจนในรูปแบบของอิทธิพลรวม (TE) ทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของณฐกรณ์ ตั้งสุกิจากรณ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน



3. ตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .77 กล่าวคือ เมื่อตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู มีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีการมุ่งงานเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการสนับสนุนนวัตกรรม ทั้งด้านกำลังใจ ให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ หรือทั้งทรัพยากรอื่นๆ ในการผลิตนวัตกรรมนั้น และทำให้ครูรู้สึกถึงความปลอดภัยในการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Yuan, & Woodman (2010, pp. 323-342) ที่เสนอแนวคิดว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมจะนำมาซึ่งการเพิ่มมูลค่าขององค์กรนั้นๆ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพงษ์ ชัชวาลย์ (2560) ได้ทำการศึกษาคู่แบบสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมคือบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน

4. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ .70 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศศิมาจณ วิเชียร (2561, หน้า 25-41) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารที่ทำให้บุคลากรรับรู้บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน จะทำให้บุคลากรมีการรับรู้ว่าการนวัตกรรมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในองค์กร บุคลากรจึงพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรขึ้นเพื่อตอบสนองความคาดหวังดังกล่าวในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของศิวนันท์ ศิวพิทักษ์ (2555) ได้ทำการศึกษาคู่แบบสมการโครงสร้างพระระดับของบุปปัจจัยทางการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน พบว่าตัวแปรระดับพนักงานที่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและยังพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม



6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยมีตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งครูผู้สอนเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของระบบการศึกษาไทยให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาจะช่วยให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู และช่วยในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงยังไม่มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรม

สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้กำหนดนโยบายในระดับที่สูงกว่า ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน เพื่อการศึกษาไทยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

ผลจากการวิจัยพบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศ การสร้างนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่สำหรับการต่อยอดศึกษาวิจัยต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

เกษสุตา บุรณศักดิ์สถิตย์. (2562). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- โชติกา จันทรอยู่. (2562). พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐปภรณ์ ตั้งสุกิจจากรณ์. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตรีทิพ บุญแย้ม. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล และระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย. (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเวช ชุ่มเกสรกุลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 10(1), 25-41.
- พัชสิรี ชมพุดำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชชพงษ์ ชัชวาลย์. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย: ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทองค์การ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลักขณา ศรีบุญวงศ์. (2563). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วัลลภ วรรณโอสธ และประสพชัย พสุนนท์. (2562). บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(4), 846-858.
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างทุกระดับของบุปปัจจัยทางการจัดการที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน. การประชุมงานวิจัยด้านการบริหารจัดการธุรกิจ (BMRC) ครั้งที่ 5, 16 พฤศจิกายน 2555, (หน้า 168-187). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมนึก เพชรช่วย และสมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4 และ 6. วารสารสมาคมนักวิจัย, 22(1), 193-204.
- สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. เข้าถึงได้จาก <http://www.home.skn.go.th/main/images/iTA/OperatingPlan4.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์. เข้าถึงได้จาก <https://www.opdc.go.th/content/ODY>



- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. เข้าถึงได้จาก <https://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>
- สิริภพ สมอุดร และสุชาดา นันทะไชย. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(1), 391-406.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Krejcie, R. V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of educational research*, 85(3), 430-471.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53, 323-342.