

ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์การและ  
ประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรม  
การสร้างสรค่นวัตกรรม ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1\*

Servant Leadership of School Administrators, Organizational  
Support and Teachers' Creative Self-Efficacy Affecting Innovative  
Work Behavior of Teachers under the Rayong Primary  
Educational Service Area Office 1

อรอินท์ ปุมรินทร์ และจันทรศรัณย์ ภูติอริยวัฒน์

On-in Pummarin and Jantarat Phutariyawat

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย

Srinakharinwirot University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: on-in.pummarin@g.swu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ และ 3) ศึกษาตัวแปร  
พยากรณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรค่นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ  
ศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยพิจารณาจากตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของ  
ผู้บริหาร การสนับสนุนองค์การ และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ  
กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการ  
ศึกษา 2568 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง  
(IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งฉบับเท่ากับ 0.980  
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

\*ได้รับบทความ: 23 มีนาคม 2569; แก้ไขบทความ: 30 พฤษภาคม 2569; ตอรับตีพิมพ์: 8 มิถุนายน 2569

Received: March 23, 2026; Revised: May 30, 2026; Accepted: June 8, 2026



### ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์การ ประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ( $r = 0.741-0.784$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์การ และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูได้ร้อยละ 74.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ควบคู่กับการสร้างระบบสนับสนุนองค์การและการเสริมสร้างประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู เพื่อยกระดับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู; ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหาร; การสนับสนุนองค์การ; ประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู

### Abstract

This research aimed to: 1) examine the levels of servant leadership of school administrators, organizational support, teachers' creative self-efficacy, and innovative work behavior; 2) investigate the relationships among these variables; and 3) identify the predictive factors influencing teachers' innovative work behavior under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. The predictor variables included servant leadership of school administrators, organizational support, and teachers' creative self-efficacy. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of teachers working in schools under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 during the 2025 academic year. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with item-objective congruence (IOC) indices ranging from 0.60 to 1.00 and an overall Cronbach's alpha coefficient of 0.980. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.



### The findings revealed that:

1. Servant leadership of school administrators, organizational support, teachers' creative self-efficacy, and teachers' innovative work behavior were overall at a high level.
2. All variables were positively correlated at a high level, with statistical significance at the .01 level ( $r = 0.741-0.784$ ).
3. Servant leadership of school administrators, organizational support, and teachers' creative self-efficacy jointly predicted teachers' innovative work behavior at 74.90 percent, with statistical significance at the .001 level. The findings suggest that school administrators should promote servant leadership alongside strengthening organizational support systems and enhancing teachers' creative self-efficacy in order to foster innovative work behavior in educational settings more effectively.

**Keywords:** Innovative Work Behavior of Teachers; Servant Leadership of School Administrators; Organizational Support; Teachers' Creative Self-Efficacy

## 1. บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันทางเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อทุกมิติของการดำรงชีวิต การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับพลวัตดังกล่าว ประเทศไทยกำหนดทิศทางการพัฒนาทางการศึกษา มุ่งเน้นการวิจัยและนวัตกรรม สร้างผู้เรียนที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เน้นการยกระดับคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามสมรรถนะที่กำหนด บทบาทของครูจะต้องเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ (Teacher) ไปสู่ผู้อำนวยการการเรียนรู้ (Facilitator) ที่ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ และออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูจึงเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและขับเคลื่อนความสำเร็จของสถานศึกษา (สิริภพ สมอูตร และสุชาติ นันทะไชย, 2562, หน้า 391-406)

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior) ของครู จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและสร้างรายได้เปรียบให้แก่สถานศึกษา (Balker, 2015, pp. 81-92; Mahajan, & Kaushal, 2017, pp. 41-47) อย่างไรก็ตาม ในบริบทการศึกษาไทย การพัฒนานวัตกรรมของครูยังเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะภาระงานที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย ซึ่งส่งผลให้การสร้างสรรค์นวัตกรรมมีจำนวนลดลงและไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร (เกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ และกล้าหาญ ณ น่าน, 2566, หน้า 20-35)



จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (servant leadership) ช่วยเพิ่มความสามารถทางปัญญา ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถ สนับสนุนกระบวนการคิด นำไปสู่วัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมของทีมได้ (Yoshida et al., 2014, pp. 1395-1404; Haudan, 2018; Shailja, & Singla, 2023, pp. 330-349; Siahaan, 2024; กวินวัชฌ์ ชิงชัย, วลัณิกา ฉลากบาง และ พรเทพ เสถียรนพเก้า, 2567, หน้า 174-188) และมีผลกระทบเชิงบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของครู นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ Limbong and Saragih (2023, pp. 33-44), Shailja, & Singla (2023) และ Vhalery et al. (2024, pp. 1492-1501) ต่างแสดงให้เห็นสอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของครู (Innovative Work Behavior) โดยผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุน การพัฒนา ศักยภาพ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร สามารถกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะเดียวกัน การสนับสนุนจากองค์กร เช่น การดูแลเอาใจใส่ทั้งด้านความเป็นอยู่ สวัสดิการ ผลตอบแทน และการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของบุคลากร มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สอดคล้องกับ Sherly et al. (2024) และ Ordu and Sari (2022, pp. 899-935) ที่พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของครู

นอกจากนี้ ประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ เป็นความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองที่เกี่ยวข้องกับการคิด และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ที่มีความริเริ่ม แปลกใหม่ เกิดประโยชน์และคุณค่า เป็นสิ่งสำคัญที่ผลักดันให้ครูคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่การสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรม อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Sherly et al. (2024), Chen (2024, pp. 73-86) ตลอดจน Endarwati and Riani (2022, pp. 2092-2097) ที่สรุปไปในทิศทางเดียวกันว่า ประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลโดยตรงเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของครู

ทั้งนี้ จังหวัดระยองมีนโยบายมุ่งพัฒนาให้เป็นเมืองต้นแบบด้านการจัดการศึกษาและนวัตกรรม ขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการสร้างนวัตกรรมร่วมกัน (Co-creation) อย่างไรก็ตาม รายงานการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของหน่วยงานยังพบว่า ครูบางส่วนขาดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และผลการประกวดนวัตกรรมทางการศึกษายังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2568) แสดงให้เห็นว่า การขับเคลื่อนพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของครูจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรควบคู่



กัน

จากการทบทวนวรรณกรรมและบริบทการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากศักยภาพส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนจากทั้งระดับบุคคล ระดับผู้นำ และระดับองค์การร่วมกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ขณะที่การสนับสนุนจากองค์การ ช่วยเสริมแรงจูงใจ ความผูกพัน และความรู้สึกมีคุณค่าในการทำงานของครู ส่วนประสิทธิภาพในตนเอง เชิงสร้างสรรค์เป็นกลไกภายในที่ช่วยให้ครูกล้าคิด กล้าลอง และพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยดังกล่าว ควบคู่กัน เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูอยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่มุ่งศึกษาปัจจัยดังกล่าวในลักษณะแยกส่วน ส่งผลให้ยังขาดความเข้าใจเชิงบูรณาการของทั้งสามตัวแปรเพื่ออธิบาย พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู อีกทั้งงานวิจัยในประเทศไทยยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพื้นที่เฉพาะของจังหวัดระยอง ซึ่งยังไม่ปรากฏการศึกษาที่ครอบคลุมอย่างเพียงพอ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร การสนับสนุนจากองค์การ และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อันจะนำไปสู่ข้อค้นพบเชิงประจักษ์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร ระดับการสนับสนุนองค์การ และระดับประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู และระดับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์การ และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครูกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์การ และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและโครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัด 2) สร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยและครอบคลุมตามนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยนำผล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาจากขั้นตอนที่ 1 มาออกแบบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์การ และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับพฤติกรรมการสร้างสรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ 3) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยได้ค่าความความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้องระหว่าง นิยามศัพท์ วัตถุประสงค์ และข้อคำถาม (Index of Congruence: IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า ทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และ 4) การเก็บรวบรวมและนำข้อมูลที่ได้มีวิเคราะห์ทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,215 คน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 328 คน โดยกำหนดตามตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) จากนั้นใช้วิธีสุ่ม ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) ได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละขนาด โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดประชากร จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บ ข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2569 จำนวน 328 คน โดยดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยตนเองร่วมกับการประสานงานผ่านสำนักงานเขตพื้นที่ฯ สถานศึกษา และตรวจสอบความ สมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบ แบบสอบถามโดยได้รับการตอบกลับมา 328 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล



ทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม โดยมีเป้าหมายเพื่อคัดเลือกตัวแปรที่ส่งผลต่อผลลัพธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างเป็นระบบ

#### 4. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์การ และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาสระเยื้อง เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาสระเยื้อง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การสร้างชุมชน รองลงมา ได้แก่ การโน้มน้าวใจ ความเห็นอกเห็นใจ และการตระหนักรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรับฟังอย่างตั้งใจ

2. ระดับการสนับสนุนองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาสระเยื้อง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ รางวัลและสภาพการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์การ และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

3. ระดับประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาสระเยื้อง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ รองลงมา ได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างสรรค์ ความเชื่อในการปรับตัว ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเชื่อมั่นที่จะสามารถเอาชนะอุปสรรค

4. ระดับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาสระเยื้อง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การสร้างความคิด รองลงมา ได้แก่ การนำความคิดไปปฏิบัติ/ไปประยุกต์ใช้ และการสนับสนุนความคิด ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การแสวงหาโอกาส

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัว พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัวแปร โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูสูงสุดที่ .784 รองลงมา คือ การสนับสนุนองค์การและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม



ในการทำงานของครู .783 และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู และพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานของครู .741เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก คือ มีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.741-0.784

6. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์การ และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครูส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะเยอง เขต 1 แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

| ตัวแปรพยากรณ์                                                                                               | พฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานของครู |                 |         |        |         |           |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------|---------|--------|---------|-----------|-------|
|                                                                                                             | b                                            | SE <sub>b</sub> | $\beta$ | t      | p-value | Tolerance | VIF   |
| ภาวะผู้นำแบบ ไฟบริการของผู้บริหาร                                                                           | 0.472                                        | 0.056           | 0.389   | 8.393  | < .001  | 0.360     | 2.774 |
| การสนับสนุนองค์การ                                                                                          | 0.467                                        | 0.043           | 0.429   | 10.882 | < .001  | 0.499     | 2.002 |
| ประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู                                                                      | 0.152                                        | 0.050           | 0.146   | 3.062  | 0.002   | 0.341     | 2.930 |
| R = .865, R <sup>2</sup> = .749, Adjusted R <sup>2</sup> = .747, SEest = .13794, F Change = 9.377, p < .001 |                                              |                 |         |        |         |           |       |

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ปัจจัยส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัด สพ.ระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 74.9 (p < .001) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรมในการทำงานของครูมากที่สุด คือ การสนับสนุนองค์การ ( $\beta = .429$ , p < .001) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร ( $\beta = .389$ , p < .001) และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู ( $\beta = .146$ , p < .01) ตามลำดับ ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Tolerance > .10, VIF = 2.002–2.930) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $= -0.394 + 0.472X_1 + 0.467X_2 + 0.152X_3$  และสมการคะแนนมาตรฐาน  $y = 0.389Z_1 + 0.429Z_2 + 0.146Z_3$

## 5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์การ และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรคนวัตกรรม ในการทำงานของครู สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างความคิด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การแสวงหาโอกาส สะท้อนให้เห็นว่า ครูมีความสามารถในการคิดริเริ่มและพัฒนาแนวคิดใหม่ในการจัดการเรียนรู้ แต่ยังมีข้อจำกัดในการแสวงหาโอกาสหรือการต่อยอดนวัตกรรมสู่การปฏิบัติในวงกว้าง ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 มีนโยบายส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม ให้กับผู้เรียนในทุกระดับชั้น โดยพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อีกทั้งยังส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู สอดคล้องกับแนวคิดของสิริภพ สมอูตร และสุชาดา นันทะไชย (2562, หน้า 391-406), Jong, & Hattie (2022, pp. 465-480) และ Gkontelos, Vaipoulou, & Stamovlasis (2023) ที่ได้เสนอว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบริบททางการศึกษาในปัจจุบัน จากผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของชลัดดา บุญมาก (2566) และวรรณวิ ใจงาม (2565) พบว่า ระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เช่นกัน

2. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างชุมชน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรับฟังอย่างตั้งใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการจะมุ่งตอบสนองความต้องการและส่งเสริมการพัฒนาของผู้อื่นอย่างเต็มใจ เสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม และใช้อำนาจทางศีลธรรมในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาศักยภาพตนเองและประสบความสำเร็จในงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีส่วนร่วม และการบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Van Dierendonck, Lv, and Xiu (2024, pp. 1-15) อธิบายว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม และความสำเร็จขององค์กร ทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยศิริพร หนานแก้ว (2567) พบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การสนับสนุนองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รางวัลและสภาพการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสนับสนุนองค์กรมีความสำคัญ ในการส่งเสริมความรู้สึกของครู เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ความทุ่มเท แรงจูงใจที่เพิ่มขึ้น เมื่อผู้บริหารมีนโยบายการให้รางวัลและการยอมรับ



โดยการสนับสนุนที่ดีจากองค์กรจะช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมของครู ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nayir (2013, pp. 89-106) และนริศ บุญญานุพงศ์ (2565) การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเชื่อมั่นที่จะสามารถเอาชนะอุปสรรค สะท้อนให้เห็นว่า ครูส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองด้านการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆ เพื่อปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของเกษสุตา บุรณศักดิ์สถิต (2562) พบว่า ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู เป็นปัจจัยซึ่งมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์กร ประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู และพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จะส่งผลให้ครูเกิดแรงบันดาลใจและแรงจูงใจในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฐา ปัทมานุสรณ์ (2565, หน้า 9-24), สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน (2567, หน้า 49-66) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง 2) การสนับสนุนองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีนโยบายการส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้ความสำคัญต่อสวัสดิการ การยอมรับ และการตอบสนองความต้องการของบุคลากร ซึ่งช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานและส่งเสริมการพัฒนาพฤติกรรมทางการศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศ บุญญานุพงศ์ (2566) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู และ 3) ประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีความเชื่อมั่นในความ



สามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีแนวโน้มที่จะคิดค้นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

6. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์การ และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูได้ร้อยละ 74.9

6.1 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำแบบไฟบริการเป็นการมุ่งเน้นการให้บริการ การสนับสนุน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกรักคุณค่าและได้รับการยอมรับ ซึ่งนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสร้งสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Limbong and Saragih (2023), Shailja et al. (2023) และ Vhalery et al. (2024) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

6.2 การสนับสนุนองค์การส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เนื่องจาก การสนับสนุนจากองค์การ ผ่านการกระทำหรือนโยบายของผู้บริหาร เช่น การให้รางวัล การจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจและทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ครูกล้าแสดงออกทางความคิดและพัฒนานวัตกรรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Ordu and Sari (2022) ที่พบว่าการสนับสนุนจากองค์การส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมของครู

6.3 ประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครูส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากความเชื่อมั่นในความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้ครูแสดงพฤติกรรมความคิดค้นและพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ ครูที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง จะมีแนวโน้มที่จะริเริ่มแนวคิดใหม่ กล้าทดลอง และสามารถเผชิญกับความล้มเหลวผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ Farmer and Tierney (2017), Nemeržitski and Heinla (2020), Sherly et al. (2024), Yang Chen (2024) และ Endarwati and Riani (2022) ที่พบว่าประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู



## 6. ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบไฟบริการ โดยเฉพาะด้านการรับฟังอย่างตั้งใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมระบบการสนับสนุนครูอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านการยอมรับการให้กำลังใจ การพัฒนาวิชาชีพ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยสนับสนุนการพัฒนาความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และเปิดโอกาสให้ครูได้คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำเสนอผลงานนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการแสวงหาโอกาสและการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

1.5 ควรส่งเสริมภาวะผู้นำแบบไฟบริการ การสนับสนุนองค์กร และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ควบคู่กัน เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

### 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยทางการบริหารอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครู

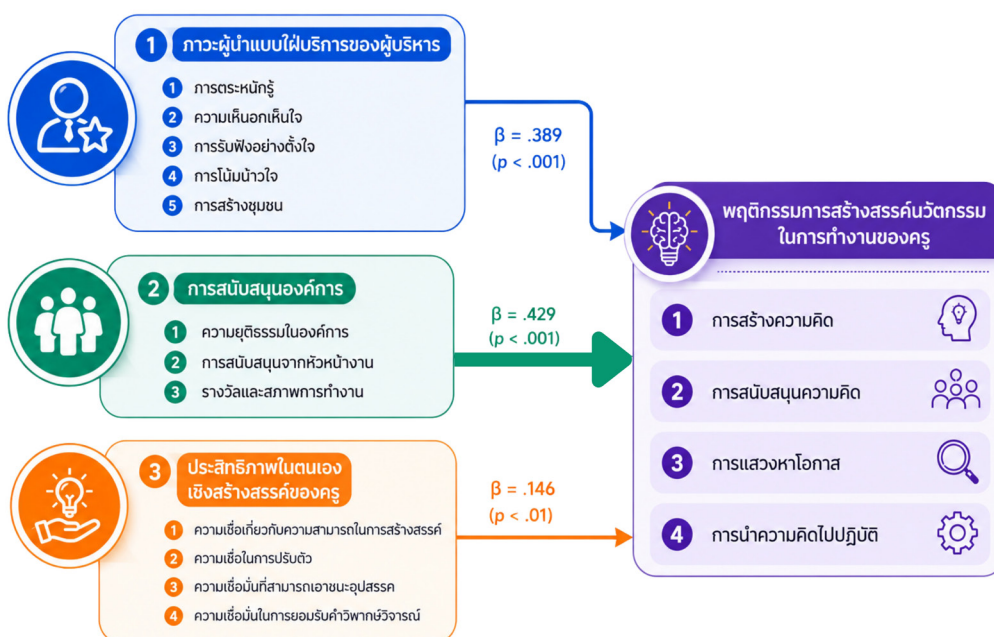
2.2 ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษากลไกหรือแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของครูในเชิงลึก และให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง

## 7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการวิจัย ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์กร และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการ การสนับสนุนองค์กร และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลเชิงบวกและร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครู สพ.กระบี่ เขต 1 ได้ถึงร้อยละ 74.90 สะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ ทั้งในระดับ



ผู้นำ ระดับบุคคล และระดับองค์การควบคู่กัน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรบูรณาการขับเคลื่อน ภาวะผู้นำแบบ ใฝ่บริการของผู้บริหาร การสนับสนุนองค์การ และประสิทธิภาพในตนเองเชิงสร้างสรรค์ของครู ทั้ง 3 ปัจจัย ไปพร้อมกัน เพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

## เอกสารอ้างอิง

- กวินวิชัย ชิงชัย, วลัยนา ฉลากบาง และพรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 8(1), 174-188.
- เกษสุตา บุณศักดิ์สถิตย์. (2562). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์ และกล้าหาญ ณ น่าน. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา. *Strategic Perspectives on Business and Marketing Management*, 10(1), 20-35. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/mmr/article/view/262691>



- ชลัดดา บุญมาก. (2565). การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฏฐา ปัทมานุสรณ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *ศึกษาศาสตร์ มจร*, 10(2), 9-24. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/edj/article/view/258082>
- นริศ บุญญาอนุพงศ์. (2565). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วรรณรี ใจงาม. (2566). ความยืดหยุ่นทางจิตใจในฐานะตัวแปรต้นกลางที่มีอิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เขตจังหวัดภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพร นานแก้ว. (2567). การศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม 5 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2568). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568)*. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
- สิรภาพ สมอุดร และสุชาดา นันทะไชย. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. *Journal of Education Studies, Chulalongkorn University*, 47(Suppl. 1), 391-406. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/198851>
- สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟบริการของผู้อำนวยการสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, 15(3), 49-66.



- Balkar, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 81-92.
- Chen, Y. (2024). Teacher autonomy, creative self-efficacy, and innovative behavior: Perspectives from Chinese university EFL teachers. *Arab World English Journal*, 15(2), 73-86.
- Endarwati, I. S., & Riani, A. L. (2022). The effect of inclusive leadership on innovative work behavior: Creative self-efficacy mediation variable in Indonesian private university workers. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 5(7), 2092-2097.
- Farmer, S. M., & Tierney, P. (2017). Considering creative self-efficacy: Its current state and ideas for future inquiry. In M. Karwowski & J. C. Kaufman (Eds.), *The creative self: Effect of beliefs, self-efficacy, mindset, and identity* (pp. 23-47). London, England: Academic Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Haudan, J. (2018). *6 reasons why servant leadership is best*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/why-servant-leadership-really-works-jim-haudan>
- Jong, S., & Hattie, J. (2022). Innovative teaching strategies: A meta-analysis of their impact on student learning outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 144(3), 465-480.
- Limbong, L., & Saragih, S. (2023). The effectiveness of servant leadership in enhancing innovative work behavior: The art of job engagement. *Journal Manajemen Maranatha*, 23(1), 33-44.
- Mahajan, A., & Kaushal, K. (2017). Impact of innovative pedagogical teaching methods on students' academic performance. *New Nigerian Journal of Clinical Research*, 6(10), 41-47.
- Nayır, F. (2013). Perceived organizational support scale-short form validity-reliability study. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 89-106.
- Nemeržitski, S., & Heinla, E. (2020). Teachers' creative self-efficacy, self-esteem, and creative teaching in Estonia: A framework for understanding teachers' creativity-supportive behaviour. *Journal of Creativity*, 30(4), 100085.



- Ordu, A., & Sari, T. (2022). The role of innovative work behaviour in the relationship between organizational support and organizational happiness. *Research in Educational Administration & Leadership*, 7(4), 899-935.
- Shailja, K. P., & Singla, H. (2023). Impact of servant leadership on innovative work behaviour: A moderation mediation analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(3), 330-349.
- Sherly, E., Sihombing, H. B. M., Romy, E., & Sudirman, A. (2024). Model for strengthening teachers' innovative work behavior in facing the challenges of the Society 5.0 era in Indonesia. *Kardiovaskulyarnaya Terapiya i Profilaktika*, 23(4S), 4292.
- Siahaan, M. (2024). *Inspirasi servant leadership*. Banyumas, Indonesia: PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Van Dierendonck, D., Lv, F., & Xiu, L. (2024). Servant leadership, meaningfulness and flow: An upward spiral. *The Journal of Positive Psychology*, 19(8), 1-15.
- Vhalery, R., Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., Salmin, & Anggraini, W. P. (2024). The total contribution of the direct and indirect influence of servant leadership on innovative work behavior. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(3), 1492-1501.
- Yoshida, D., Sendjaya, S., Hirst, G., & Cooper, B. (2014). Does servant leadership foster creativity and innovation? A multi-level mediation study of identification and prototypicality. *Journal of Business Research*, 67(7), 1395-1404.