



ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

Factors Affecting Innovative Practices of Teachers in Secondary Schools
under the Secondary Educational Service Area Office 3 Nonthaburi Province

สิรภพ สมอดูร¹ และ สุชาดา นันทะไชย²
Sirapob Somudom¹ and Suchada Nanthachai²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ระดับพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ตัวอย่างเป็นครูมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 313 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.91 ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์คืนจำนวน 289 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.33 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีระดับพฤติกรรมนวัตกรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัย ด้านแรงจูงใจในตนเองและปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรม ของครูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรมและปัจจัย ด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู

คำสำคัญ: พฤติกรรมนวัตกรรม / แรงจูงใจในตนเอง / บรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม /
การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม / การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

Article Info: Received 24 July, 2018; Received in revised form 14 March, 2019; Accepted 24 April, 2019

¹ นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อีเมล: sirapob_s@skn.ac.th
Graduate student in Educational Administration Division, Department of Education, Kasetsart University
Email: sirapob_s@skn.ac.th

² ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อีเมล: snanthachai917@gmail.com

Lecturer Special Qualified in Educational Administration Division, Department of Education, Kasetsart University
Email: snanthachai917@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of innovative behavior of teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 3 in Nonthaburi Province and 2) study the factors affecting innovative practices of teachers in secondary schools under that office. The samples consisted of 313 secondary school teachers under the Secondary Educational Service Area Office 3 selected by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.91. A total of 289 questionnaires, 92.33%, were completed and returned. The data was analyzed by mean percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation, and stepwise multiple regression analysis. The findings were as follows: 1) Teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 3 in Nonthaburi Province exercised innovative practices, overall and in each aspect, at a high level. 2) Self-motivating factors and work climate affected innovative practices of teachers at a 0.01 level with statistical significance. Additionally, the management support for innovation and self-directed learning were not affected.

KEYWORDS: INNOVATIVE BEHAVIOR / SELF-MOTIVATION / WORK CLIMATE FOR INNOVATION / MANAGEMENT SUPPORT FOR INNOVATION / SELF-DIRECTED LEARNING

บทนำ

แนวโน้มของการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต จำเป็นต้องใช้นวัตกรรมซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนา การแข่งขัน หรือแม้กระทั่งในการดำรงชีวิตอยู่ของพลเมือง รัฐบาลไทย มีนโยบายการขับเคลื่อนประเทศให้ไปสู่ประเทศรายได้สูงภายในปี ค.ศ. 2036 ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนพลิกโฉมจากการขับเคลื่อนแบบเดิมมาเป็นการขับเคลื่อนบนฐานนวัตกรรม (Innovation-driven) ที่มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันและยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนได้มีการผลักดันนโยบายการปรับเปลี่ยนประเทศให้ก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อจะขับเคลื่อนประเทศไทยโดยใช้นวัตกรรมทางเศรษฐกิจ สังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง

แผนการพัฒนาศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนเป็นองค์กรที่สำคัญในการให้ความรู้ทางวิชาการ รวมถึงมีส่วนในการปลูกฝังพฤติกรรมของนักเรียนเพื่อให้ตรงตามความคาดหวังของสังคม จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในเชิงนวัตกรรม หรือการนำพฤติกรรมนวัตกรรมที่มีอยู่มาทำให้เกิดประโยชน์ ในการจัดกระบวนการทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติราชการ และส่งเสริมนวัตกรรม สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของราชการให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และยกระดับศักยภาพทางการแข่งขัน พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อการขยายผลการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดยุทธศาสตร์ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ ที่มุ่งหวังให้กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ การแข่งขันของประเทศ และมีองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ และด้านการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง

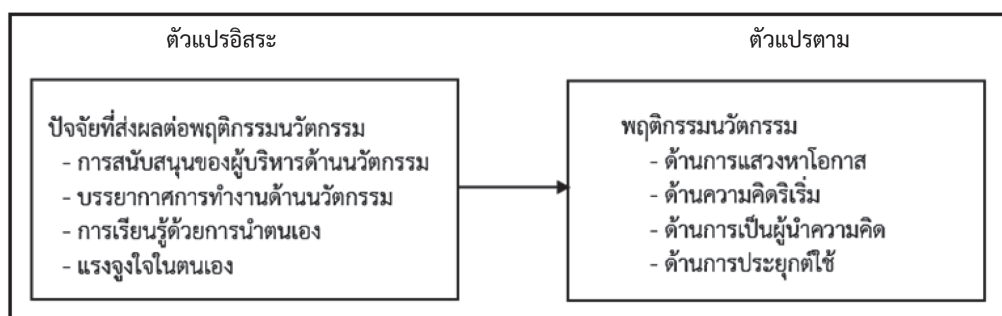
พฤติกรรมนวัตกรรม หรือ Innovative behavior สามารถอธิบายได้ว่า เป็นกระบวนการที่สร้างแนวคิดใหม่ สร้างสรรค์ พัฒนา ประยุกต์ใช้ ส่งเสริมให้ตระหนักและปรับเปลี่ยนโดยผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Thurlings, Evers, and Vermeulen: 2015) การที่สังคมฐานความรู้มีการแข่งขันอย่างเข้มข้น นวัตกรรมถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความยั่งยืนและความสำเร็จ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นกับครูนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของครูในโรงเรียน ดังนั้นพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมของครูจึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้และการถ่ายทอดไปสู่เด็ก ซึ่งจะส่งผลไปถึงความก้าวหน้า ในอาชีพและความสำเร็จ พฤติกรรมนวัตกรรมของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการพัฒนาวิชาชีพด้านการศึกษา ดังนั้น พฤติกรรมนวัตกรรมจึงเป็นหัวใจสำคัญของวิชาชีพครู นอกจากนี้การส่งเสริมพฤติกรรมนวัตกรรมของครู สิ่งสำคัญคือ ต้องทราบว่าปัจจัยใดมีผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมในโรงเรียน

เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กล่าวมาข้างต้น รัฐบาลไทยจึงได้มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาประชากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 โดยมีความคาดหวังถึงคุณลักษณะของประชากรให้มีพฤติกรรมนวัตกรรมมากขึ้น ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่า ครู คือ บุคคลสำคัญที่ต้องมีพฤติกรรม นวัตกรรม ต้องปรับตัวให้ทันกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีใหม่ ๆ และข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบใหม่ ต้องเป็นจุดเริ่มต้นและปลูกฝังพฤติกรรมนวัตกรรมของนักเรียนเพื่อให้มีความสามารถในการปรับตัวและก้าวทันการปรับเปลี่ยน หน่วยงานทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสนองต่อนโยบายดังกล่าว ซึ่งการที่จะส่งเสริม/พัฒนาพฤติกรรมนวัตกรรมสำหรับครู จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เพื่อมาสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านองค์กร คือ การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม บรรยากาศการทำงานเอื้ออำนวยต่อการสร้างนวัตกรรม และปัจจัยส่วนบุคคล คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และแรงจูงใจในตนเอง

โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีโรงเรียนทั้งหมด 18 โรงเรียน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร บริบทของโรงเรียนอยู่ในชุมชนเมือง ใกล้เมืองหลวง ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความคาดหวังในเรื่องความพร้อมในด้านการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ทุกโรงเรียนจึงต้องมีการพัฒนาครูให้เป็นผู้มีประสบการณ์ มีแนวคิดที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางด้านพฤติกรรมนวัตกรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ซึ่งข้อมูลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม/พัฒนาพฤติกรรมนวัตกรรมของครูในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรม โดยทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์แนวคิดของ ธนกฤต แซ่ไคว่ (2557) และ Thurlings et al., (2015). ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังนี้ 1) การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม 2) บรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม 3) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง 4) แรงจูงใจในตนเอง และแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมนวัตกรรมของ Kleysen and Street (2001, อ้างถึงใน พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) ซึ่งประกอบด้วย 1) พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส 2) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม 3) พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด 4) พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวิธีการวิจัยดังนี้

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,747 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 313 คน โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครู ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 พฤติกรรมนวัตกรรมของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของ Likert

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านนวัตกรรม บรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และแรงจูงใจในตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของ Likert

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าสถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมนวัตกรรมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อดูค่าการกระจายเป็น

รายชื่อ รายด้าน และโดยรวม นำค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ที่ได้ไปพิจารณากับเกณฑ์และแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม โดยใช้วิธีวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อดูค่าการกระจายเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม นำค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ที่ได้ไปพิจารณากับเกณฑ์และแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยทำการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) โดยใช้เทคนิควิธี Stepwise

ผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีพบว่า โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาสและพฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรกเท่ากันทั้งสองด้าน รองลงมาเป็นพฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม และอันดับสุดท้ายคือพฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำทางด้านความคิด ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และอันดับสุดท้าย คือปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเอง และปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเอง มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยร่วมกันเท่ากับ .482 หมายความว่าปัจจัย

ด้านแรงจูงใจในตนเองและปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีได้ร้อยละ 42.8 ในทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม ไม่ส่งผลใด ๆ ต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู สามารถเขียนโครงสร้างเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพ 2

อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ได้สนองนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สูงมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ดังนั้นจึงมีโครงการในการพัฒนาศักยภาพครูอยู่เสมอ รวมถึงบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี อยู่ในเขตชุมชนเมืองที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษาสอน ครู คือ ผู้ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนมากที่สุด

ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีพฤติกรรมนวัตกรรมด้านการแสวงหาโอกาส และพฤติกรรมนวัตกรรมด้านการประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะครูต้องแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อหากระบวนการคิดและนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการใช้เทคโนโลยีช่วยในการสืบค้นข้อมูลและแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อบริบทของสังคม การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาปรับปรุงผลงาน

การเผยแพร่ผลงานรวมถึงการเชิญชวนให้ร่วมสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Messmann (2012) ที่ทำการศึกษาการพัฒนาเครื่องมือวัดสำหรับพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ โดยศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาในเยอรมัน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมแสวงหาโอกาสมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสำหรับทุกมิติของพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรม โดยเฉพาะครูผู้สอนค่าที่ได้มีโอกาสสูงขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Kirton (1994, อ้างถึงใน นาฏวดี จำปาดี, 2554) ที่ว่า ลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมต้องเป็นผู้ที่มองหาโอกาส คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ คิดวิเคราะห์บูรณาการความคิด นำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ รวมถึงชักจูงให้ผู้อื่นมาทดลองใช้สิ่งที่ตนพัฒนาขึ้นมาได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวทางในการในการกำหนด Competency คนในองค์กรที่เป็นตัวชีวิตในการพัฒนาคุณลักษณะใหม่ของพนักงานของ จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2561) กล่าวไว้ว่าพนักงานต้องแสวงหาเทคโนโลยี หรือวิธีการใหม่ เพื่อมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงงาน การทดลองสิ่งใหม่ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ในทันทีที่เห็นผลว่าดี เรียนรู้วิทยาการและความก้าวหน้าใหม่ ๆ และฝึกฝนนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องมาจากปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านแรงจูงใจในตนเอง เช่น ความสำเร็จในการทำงานเกิดเป็นแรงจูงใจให้เกิดความคิดเพื่อการสร้างสรรคงานใหม่ การที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน การให้อำนาจและความเป็นอิสระในการตัดสินใจ รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพครูเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมนวัตกรรม 2) ด้านการเรียนรู้ด้านการนำตนเอง เช่น การที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม การที่ได้วางแผนและกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การที่ได้แสวงหาความรู้จากแหล่งทรัพยากรที่หลากหลาย และการประเมินตนเองอยู่เสมอ 3) ด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม เช่น ความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือ โครงสร้างขององค์กรมีความสะดวกในการประสานงาน ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีผู้ให้คำปรึกษาที่ดี การได้รับการยอมรับและนโยบายที่มุ่งเน้นให้ครูสร้างนวัตกรรม และ 4) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม เช่น การจัดให้มีแหล่งสืบค้นความรู้ทางนวัตกรรมที่หลากหลาย จัดให้มีการอบรม สัมมนาทางด้านนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์สนับสนุนให้ครูไปศึกษาเรียนรู้ทางด้านนวัตกรรม ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ประสบการณ์ด้านนวัตกรรมระหว่างเพื่อนครู การให้รางวัลตอบแทนและส่งเสริมครูที่มีผลงานด้านนวัตกรรมที่โดดเด่น การสนับสนุนทุนให้ครูในการพัฒนานวัตกรรม อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ทางด้านนวัตกรรม สอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ Kleysen & Street (2001, อ้างถึงใน Messmann, 2012) ที่กล่าวว่า การได้มาซึ่งการพัฒนานวัตกรรมจำเป็นต้องมีการกิจ คือ 1) พฤติกรรมแสวงหาโอกาสหมายถึงการรับรู้และทำความเข้าใจปัญหาและความต้องการในบริบทของงานที่สร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง 2) การสร้างแนวคิดประกอบด้วยการกระตุ้นการพัฒนานวัตกรรมโดยการสร้างและแนะนำแนวคิดหรือกระบวนการใหม่มาใช้ 3) การโน้มน้าวให้สังคมสนับสนุนแนวคิดโดยด้านนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม และ 4) สร้างพันธมิตรที่สามารถให้ข้อมูลทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำเป็น

นอกจากนี้ ผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรชนัน สมสมาน (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้นวัตกรรมและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ไทยแอนิเมชั่น จำกัด ที่ศึกษาพนักงานบริษัท ไทยแอนิเมชั่น จำกัด จำนวน 95 คน โดยใช้แบบสอบถาม แล้ววิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอยแบบเชิงชั้น ทำการศึกษานวัตกรรมทั้งสิ้น 22 ประเด็นพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านนวัตกรรมของพนักงานประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย พฤติกรรมเชิงรุกและสร้างสรรค์ การเรียนรู้และคิดวิเคราะห์ ความเป็นผู้ประกอบการ และ 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำและการมอบหมายงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีม ทรัพยากรเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ในด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านทรัพยากรเครือข่าย และภาวะผู้นำและการมอบหมายงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้พฤติกรรมนวัตกรรมมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล ในขณะที่ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายใน และปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมใกล้เคียงกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากรมีผลกระทบต่อนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสมากที่สุด แต่มีผลกระทบต่อนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ บรรยากาศองค์กร ซึ่งรวมถึงความผูกพันของคนในองค์กร โดยผู้บริหารต้องหาวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้มีพฤติกรรม

นวัตกรรมในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นผลให้ครูเกิดพฤติกรรมการแสวงหาโอกาส มีความคิดริเริ่มสามารถนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นผลส่งให้ครูเป็นผู้นำทางด้านความคิด ก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนวัตกรรมในระดับที่สูงขึ้นได้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเอง และปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเอง ส่งผลมากที่สุด รองลงมา คือปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม ซึ่งแสดงผลของอำนาจการทำนาย (R^2) มีค่าเท่ากับ .428 หมายความว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเองและปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 42.8 ในทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ruan, Hong, and Jin (2010) ที่ได้พัฒนาและทดสอบรูปแบบของระบบแรงจูงใจโดยการรวมแรงจูงใจภายในและบรรยากาศองค์กรที่เป็นนวัตกรรมเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของระบบเหล่านี้ต่อพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมของพนักงานและวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มต่าง ๆ ที่จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และประกาศรับสมัครงาน พนักงานสามแสนห้าสิบสามคนจากอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงของมณฑลเจ้อเจียง ประเทศจีน ผลจากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจภายในและบรรยากาศองค์กรที่เป็นนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Curral and Marques-Quinteiro (2009) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำความเป็นผู้นำการวางแผนเป้าหมายแรงจูงใจภายในและพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงาน 108 คนจาก 3 บริษัท ที่ทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาและการใช้ โซลูชันทางเทคโนโลยีพบว่า แรงจูงใจภายในตนเองมีความสัมพันธ์กับบทบาททางนวัตกรรม ซึ่งการเพิ่มบทบาทและความสามารถในการตัวของพนักงานสามารถเสริมสร้างพฤติกรรมนวัตกรรมในตัวพนักงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์ (2555) ทำการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของ บุพปัจจัยทางการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ผลการศึกษาในระดับองค์กรพบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Shanker, Bhanugopan, Van der Heijden, and Farrell (2017) ที่ได้ศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงาน

เชิงนวัตกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการทำงานขององค์กรกับนวัตกรรม และผลการดำเนินงานขององค์กร จากการสำรวจของผู้จัดการ 202 คนที่ทำงานใน บริษัท มาเลเซียแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ บรรยากาศองค์กรด้านนวัตกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Amabile, 1999) ที่ว่า แรงจูงใจในตนเอง คือปัจจัยภายในระดับบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับทักษะหรือคุณลักษณะ ของตัวบุคลากรเองในการทำงาน (Personal factor) ได้แก่ ประสิทธิภาพภายในตนเอง เชิงสร้างสรรค์ (Creative self-efficacy) เชาวน์ทางจิต (Spiritual Quotient - SQ) เชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient - EQ) ความกล้าเสี่ยง (Risk Taking) และความพร้อม ในการเปลี่ยนแปลง (Readiness for change) ปัจจัยเหล่านี้ ล้วนเป็นกลไกเชิงจิตวิทยาและ เชิงพฤติกรรมในการทำงาน ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล โดยปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ เชิงบวกต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล หากนำปัจจัยดังกล่าวมาประยุกต์ใช้กับ องค์กรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโดยผู้บริหารส่งเสริมปัจจัยภายใน เช่น การกระตุ้น การให้กำลังใจหรือชื่นชมอย่างจริงใจ เห็นถึงประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเอง อย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูมีเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นการส่งเสริมแรงจูงใจในตนเองของ ครูทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรมซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูเช่นเดียวกัน เช่น สภาพสังคมในโรงเรียน เพื่อนครู นักเรียน นโยบายต่าง ๆ การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นการพัฒนา งาน การให้อิสระทางความคิด การให้ร่วมคิดเพื่อแก้ปัญหาหรือส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียน การสอน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมนวัตกรรมในตัวครูและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านนวัตกรรม และปัจจัยด้านการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู อาจเป็นเพราะบริบทในการ บริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ครูมีระดับความคิดเห็นต่อการที่ ผู้บริหารสนับสนุนทุนให้ครูในการพัฒนานวัตกรรมและกิจกรรมใหม่ ๆ อยู่ในลำดับต่ำที่สุด ผู้บริหารจำเป็นต้องมองเห็นความสำคัญในด้านการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถและการ จัดหาทุนเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของครูโดยการเข้าถึงแหล่งทุนต่าง ๆ เช่น ขอสนับสนุน จากเครือข่ายระดับโรงเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง หรือหน่วยงาน อื่น ๆ โดยชี้ให้เห็นถึง

ความจำเป็นและประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาด้านนวัตกรรม เพิ่มการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทางด้านนวัตกรรม การจัดอบรม สัมมนา ทางนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ ดังเช่นงานวิจัยของ Moghimi and Subramaniam (2013) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน: กรณีศึกษา การศึกษาขององค์กรภาครัฐของมาเลเซีย วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ได้รับการคัดเลือกและพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกเป็นตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับบรรยากาศทางจิตวิทยาสำหรับนวัตกรรม ความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางจิตวิทยากับพฤติกรรมนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ความคาดหวังของผู้นำ บทบาทรูปแบบการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและรูปแบบการแก้ปัญหาที่ง่ายมีความสัมพันธ์อย่างมากกับพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับครู การวางแผนร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำทางด้านความคิด และประเมินตนเองอยู่เสมอเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองที่ดี

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเอง และปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานด้านนวัตกรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพครู การมอบโอกาส การมอบหมายงานและการให้อิสระในทางความคิด การจัดสรรให้สามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรต่างๆที่หลากหลาย สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสืบค้น การทำงาน และการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานใหม่ ๆ การสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยมีผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานคอยชี้แนะ และให้คำปรึกษาที่ดี การกำหนดแผนการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาตนเอง การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความสะดวกสบายในการประสานงาน ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) รวมถึงอำนวยความสะดวกในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการสร้างนวัตกรรม ที่สำคัญในส่วนของผู้บริหารเอง ต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู คอยเป็น

พี่เลี้ยง ให้คำแนะนำและส่งเสริม เช่น การสนับสนุนครูในการพัฒนาด้านนวัตกรรม เพื่อให้ครูมีความรู้และประสบการณ์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมในทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู คอยเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำและส่งเสริม เช่น การสนับสนุนครูในการพัฒนาด้านนวัตกรรมรวมถึงการเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม การติดต่อประสานงานกับชุมชน สังคม เพื่อการได้มาซึ่งการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางด้านการศึกษา และเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้และประสบการณ์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา และประถมศึกษาที่ต่างบริบทกัน เช่น โรงเรียนในระดับประถมศึกษาในสังกัดต่าง ๆ เช่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประชากร

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรที่พบในการวิจัยในครั้งนี้ที่ไม่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมนวัตกรรมของครู คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และการศึกษาวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรที่พบในการวิจัยในครั้งนี้ที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมนวัตกรรมของครูมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในตนเอง รวมทั้งควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครูเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction leadership) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovation leadership) มาเป็นตัวแปรต้น รวมทั้งควรมีการนำปัจจัยดังกล่าวไปศึกษาในเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- จำลองชัย ขุนพลแก้ว. (2561). *นวัตกรรมกับความสามารถพึงประสงค์*. สืบค้นจาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/643700>
- ธนกฤต แซ่ควัว. (2557). *ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- นาฎวดี จำปาดี. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน* (องค์การมหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- ภัทรชนัน สมสมาน. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้นวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ไทยแอนิเมชัน จำกัด*. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 38(146), 9-24.
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของบุพปัจจัยทางการจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน*. สืบค้นจาก <http://www.dpu.ac.th/laic/upload/content/file/articleinstructor/article-2556/B175.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *นวัตกรรมนำสู่อนาคตประเทศไทย 2560*. สืบค้นจาก <https://www.nesdb.go.th/download/document/Yearend/2017/bookgroup2.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2561*. สืบค้นจาก https://www2.opdc.go.th/content.php?menu_id=4&content_id=2645

ภาษาอังกฤษ

- Amabile, T. M. (1999). *How to kill creativity*. Retrieved from <http://a-small-lab.com/resources/how-to-kill-creativity-amabile-1998/>.
- Curral, L., & Marques-Quinteiro, P. (2009). *Self-leadership and work role innovation: Testing a mediation Model with goal orientation and Work Motivation*. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231316498006.pdf>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Retrieved from https://home.kku.ac.th/sompong/guest_speaker/KrejcieandMorgan_article.pdf
- Messmann, G. (2012). *Innovative work behaviour: Investigating the nature and facilitation of vocational teachers' contributions to innovation development*. Retrieved from <https://epub.uni-regensburg.de/26492/>
- Ruan, A., Hong, W., & Jin, J. (2010). *The impact of motivation on employee innovative behavior and the disparity analysis: An empirical study of Zhejiang province in China*. Retrieved from <https://ieeexplore.ieee.org/document/5492741/authors>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior, 100*, 67-77.
- Moghimi, S., & Subramaniam, I. D. (2013). Employees' creative behavior: The role of organizational climate in Malaysian SMEs. *International Journal of Business and Management, 8*(5), 1.
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). *Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/268210409_Toward_a_Model_of_Explaining_Teachers_Innovative_Behavior_A_Literature_Review