

ความสัมพันธ์ขององค์กรนวัตกรรมกับพฤติกรรมนวัตกรรมของครู:

แนวคิดการวิเคราะห์และโมเดลสมมติฐาน

A Relationship of Innovative Organizational on Teachers' Innovative Behavior: The Analysis Conceptual and the Hypothesis Model

สาธิต เชื้ออยู่นาน¹ และสุนทร คล้ายอำ²

Satit Chuayounan¹ and Sunthon Khelai-Aum²

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความนี้มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) ศึกษาแนวคิดการวิเคราะห์พฤติกรรมนวัตกรรมของครู และ 2) ศึกษาโมเดลสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมนวัตกรรมของครูจำเป็นต้องมีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ เพราะพฤติกรรมนวัตกรรมเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ โดยทฤษฎีและแนวคิดพฤติกรรมองค์การกล่าวว่า พฤติกรรมระดับบุคคลได้รับอิทธิพลจากระดับกลุ่มและองค์การ และ 2) โมเดลสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู คือ (1) องค์กรนวัตกรรมการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและบรรยากาศนวัตกรรม (2) พฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเปิดกว้างทางความคิดและลักษณะความคิดริเริ่มโดยผ่านเจตคติต่อนวัตกรรมการศึกษา (3) พฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมข้ามระดับจากองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และบรรยากาศนวัตกรรม

คำสำคัญ (Keywords) : องค์กรนวัตกรรม, พฤติกรรมนวัตกรรม, โมเดลสมมติฐาน

Abstract

¹คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา; Faculty of Management and Information Science, University of Phayao, Thailand; e-mail : satit.up@gmail.com

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา; Collage of Education, University of Phayao, Thailand.

This article was two objectives that were 1) to study the analysis conceptual of teachers' innovative behavior and 2) to study the hypothesis model of the causal factors that influence to teachers' innovative behavior. The finding as follows; 1) The Innovative behavior need to be studied by cross-level because it was the relationship between personal and environment that the organizational behavior theory and conceptual shows the influence of the team and organizational factors on the personal behavior. And 2) the hypothesis model of the causal factors that influence to teachers' innovative behavior found that (1) the innovative leadership and innovative climate influenced directly on the innovative organizational (2) the open-mindedness and the originality influenced directly on innovative behavior (3) the innovative leadership innovative organizational, and innovative climate influenced directly and indirectly by cross-level on innovative behavior

Keywords : innovative organization, innovative behavior, hypothesis model

บทนำ (Introduction)

ครูมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้วยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามหลักสูตรให้กับผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการเรียนการสอนจะไม่เกิดปัญหาหากผู้เรียนทุกคนมีพื้นฐานความรู้เท่ากัน แต่ความเป็นจริงแล้วผู้เรียนมีความรู้ความสามารถพื้นฐานแตกต่างกัน ดังนั้นครูควรเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนและต้องพยายามคิดวิธีการสอนที่แปลกใหม่ รวมถึงพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 แล้ว ครูต้องมีคุณลักษณะรองรับการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนยุคใหม่ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อีกทั้งคุณลักษณะดังกล่าวยังสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาตามมาตรา 22 กล่าวคือ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนให้มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และให้ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด โดยการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ แต่ในทางปฏิบัติพบว่านวัตกรรมการศึกษาเป็นปัญหาสำคัญของครูผู้สอน ครูส่วนหนึ่งไม่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม บางส่วนขาดความรู้ขาดประสบการณ์และความชำนาญในการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Piyawat, 2012) ปัญหาดังกล่าวส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจาก ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการผลิตสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงครูขาดความชำนาญและไม่มีความถนัดในการใช้สื่อนวัตกรรม (Don Chedi Borom Rachanusorn

School, 2016) นอกจากนั้นยังมีผลการวิจัยเชิงประจักษ์ของ Chindanurak, et al., 2014) ทำการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่าครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในวิชา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา และปฐมวัยศึกษา ในภาพรวมส่วนหนึ่งยังคงมีปัญหาด้านความรู้เกี่ยวกับ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ครูผู้สอนต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความเป็นนวัตกรรม เพื่อพัฒนาพฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาของครูให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

จากมูลเหตุดังกล่าวนับพฤติกรรมนวัตกรมนับเป็นปัญหาสำคัญของครู และมีความสำคัญ ยิ่งต้องมีการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อหาคำตอบและนำไปใช้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ ของครู ดังนั้นบทความวิชาการนี้จึงมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) ศึกษาแนวความคิดการวิเคราะห์ พฤติกรรมนวัตกรของครู และ 2) ศึกษาโมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมนวัตกรของครู

พฤติกรรมนวัตกรของครู : ความหมายและขอบเขต

พฤติกรรมนวัตกรมนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างให้ความหมายคล้ายคลึง กัน กล่าวคือ พฤติกรรมนวัตกรเป็นพฤติกรรมทางตรงของบุคคลต่อการริเริ่มหรือความตั้งใจที่จะ เริ่มต้น หรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ซึ่งจะครอบคลุมตั้งแต่ขั้นการสร้างจนถึงการพัฒนานวัตกรรม นอกจากนั้นองค์ประกอบพฤติกรรมนวัตกร จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบ แนวคิดพฤติกรรมนวัตกรของคานเตอร์ (Kante, 1988) ซึ่งเป็นแนวคิดที่นิยมไปปรับใช้ให้ เหมาะสมกับบริบทแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างความคิด (Idea Generation) คือการสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์โดยการรับรู้ปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ความไม่ลงรอย ความไม่ต่อเนื่องและแนวโน้มที่เกิดขึ้น จะเป็นตัวส่งเสริมความคิดที่แปลกใหม่ 2) การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) คือ การมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางสังคมเพื่อหา เพื่อน ผู้สนับสนุนและผู้อุปถัมภ์ ให้กับแนวคิดของตน หรือเพื่อสร้างผู้สนับสนุนที่สามารถให้อำนาจที่ จำเป็นเบื้องหลังเพื่อให้ความคิดของตนเป็นที่ประจักษ์ และ 3) การทำให้ความคิดเป็นจริง ผู้มี นวัตกรรมจะแสวงหาสิ่งที่จะมาสนับสนุนความคิดของเขา และพยายามที่จะสร้างสิ่งสนับสนุนทาง แก่ปัญหาดังกล่าว และผู้มีนวัตกรรมก็จะเติมเต็มความคิดนั้นด้วยการผลิตตัวต้นแบบหรือโมเดล แต่ เมื่อทำการสืบค้นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนวัตกรของครู พบว่ามิงานวิจัยของ Suthawas and Siriwong (2015) ทำการวิจัย เรื่อง ความเป็นนวัตกรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานใน

ภาครัฐ: การศึกษาทฤษฎีฐานรากด้วยระเบียบวิธีทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะสำคัญของนวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ มี 3 ด้าน คือ ด้านความสามารถ ด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรม โดยด้านพฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ หมายถึง การอยากได้อะไรสิ่งใหม่ และปฏิบัติโดยแสดงความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) ความช่างสังเกต หมายถึง ความละเอียดลออ จากการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา 3) การตั้งคำถามและหาคำตอบ หมายถึง การมีข้อสงสัยและตั้งคำถามกับปัญหา และนำไปสู่การค้นหาคำตอบ 4) ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง การให้ความสำคัญกับรายละเอียดของการปฏิบัติงาน และตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล 5) การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หมายถึง การเข้าอกเข้าใจและยอมรับเหตุผลของผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างด้วยใจที่ปราศจากอคติ 6) ความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานต่อเนื่อง หมายถึง การตั้งใจจะปฏิบัติราชการให้เกินมาตรฐานที่กำหนดไว้ ด้วยความเพียรและทุ่มเท 7) ความอดทนไม่ย่อท้อ หมายถึง จิตใจอันหนักแน่น พร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ยาก และเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยไม่รู้สีกหวั่นไหว ต่อสภาพแวดล้อม 8) การประพฤติตนเป็นต้นแบบทางราชการและการศึกษา หมายถึง การยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ ธรรมเนียมแบบแผนของทางราชการและองค์การทางการศึกษา กล้าหาญยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และประพฤติปฏิบัติตนควรค่าแก่การยกย่องสรรเสริญ

เมื่อผู้เขียนได้ทำการเปรียบเทียบและองค์ประกอบพฤติกรรมของนักวิชาการทั้งสอง สรุปได้ว่า พฤติกรรมนวัตกรรมของครูในบริบทของการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ ประกอบด้วย 1) การสร้างความคิด เป็นการแสวงหาความรู้ ความช่างสังเกต การมีข้อสงสัย ตั้งข้อคำถาม และมีความพยายามหาคำตอบ 2) การสนับสนุนความคิด เป็นความละเอียดรอบคอบในการทำงาน การเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และ 3) การทำความคิดให้เป็นจริง เป็นความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานต่อเนื่อง ด้วยความอดทนไม่ย่อท้อ แต่สิ่งหนึ่งที่มีรายละเอียดเพิ่มเติมของคานเตอร์ คือ การประพฤติตนเป็นต้นแบบทางราชการและการศึกษา จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะควรทำการศึกษาการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อยืนยันข้อสรุปดังกล่าวของผู้เขียนที่มีฐานคิดจากนักวิชาการทั้งสอง

ซูและโกราช (Zhou and George. 2001) กล่าวว่า พฤติกรรมนวัตกรรมเป็นผลลัพธ์ของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ แต่เมื่อพิจารณาแนวคิดพฤติกรรมองค์การของโรบบินส์ (Robbins, 1993) กล่าวว่าพฤติกรรมในองค์การประกอบด้วยบุคคล กลุ่ม และองค์การ โดยพฤติกรรมระดับบุคคลจะได้รับอิทธิพลจากกลุ่มและองค์การ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนทัศน์เมโส (The Meso Paradigm) ของเฮ้าส์และคณะ (House et al., 1995) กล่าวว่าความจำเป็นในการใช้แนวคิดเมโสศึกษาพฤติกรรมในองค์การ กล่าวคือ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การนั้นมีความหลากหลาย ตัวแปรเพียงแค่ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งไม่สามารถตอบความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ อีกทั้งในองค์การมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะต่างระดับ จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างจุลภาคและมหภาคเพื่อความเข้าใจพฤติกรรมองค์การ จากแนวคิดพฤติกรรมบุคคลและพฤติกรรมองค์การ ดังนั้นพฤติกรรมนวัตกรรมทางการศึกษาของครูได้รับอิทธิพลทั้งในระดับกลุ่มและระดับบุคคล ซึ่งกลุ่มหมายถึงปัจจัยระดับโรงเรียน ทั้งนี้เพราะอิทธิพลของกลุ่มที่อยู่ในระดับที่เหนือกว่าจะมีอิทธิพลต่อบุคคลที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าตามสายการบังคับบัญชา (Agarwal et al., 2009) ดังนั้นพฤติกรรมนวัตกรรมของครูจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับ (Avey, Luthans and Jensen, 2009) ซึ่งผู้เขียนคาดว่าพฤติกรรมนวัตกรรมของครูได้รับอิทธิพลจากตัวครูและโรงเรียน

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู

1. ปัจจัยระดับโรงเรียน

1) **องค์กรนวัตกรรม** องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษาเป็นองค์การการศึกษาที่มีการกระทำใหม่ การสร้างใหม่ หรือการพัฒนาดัดแปลง แล้วทำให้การศึกษาหรือการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ มีแรงจูงใจในการเรียน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียน (Sitthisomboon, 2009) งานวิจัยของ Prachanket and Nanthachai (2014) ผลการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมโดยผ่านแรงจูงใจภายในต่อหน้าที่การทำงาน เมื่อพิจารณาตามแนวคิดของ Robbins (1993) พฤติกรรมระดับบุคคลจะได้รับอิทธิพลจากกลุ่มและองค์การ จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยมีความเชื่อว่านอกจากองค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมแล้วยังมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาของครูอีกด้วย จากความหมายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าองค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมและมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและแรงจูงใจ ดังนั้นคาดว่า องค์กร

นวัตกรรมมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมนวัตกรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมนวัตกรรมผ่านเจตคติต่อนวัตกรรมการศึกษา

2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถอธิบายด้วยแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างาน ซึ่ง การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าเป็นการได้รับความช่วยเหลือ การยอมรับ การไว้วางใจ มองเห็นคุณค่า มีการยกย่อง ชมเชย และการให้กำลังใจ ซึ่งถือเป็นแรงเสริมในการปฏิบัติงานในองค์การทั้งทางด้านอารมณ์และจิตใจ รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือในจากหัวหน้า ทำให้บุคลากรสามารถทนอยู่ในสภาพงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ได้ (Sarason et al., 1983 : 127) โดยมีงานวิจัย Tonak (2014) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมี 4 องค์ประกอบ คือ บุคลิกภาพภายใน บุคลิกภายนอก การปฏิบัติงาน และมิตรสัมพันธ์ หากผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้ว จะสามารถผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนานวัตกรรมการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาซึ่งนวัตกรรมที่สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ มีผลวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานใต้บังคับบัญชา ของ Chanakasem, et al. (2015) พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามความคิดเห็นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของ พนักงานในเชิงบวกในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมตามแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้างานทำให้ผู้วิจัยพบความสัมพันธ์และอิทธิพลเบื้องต้น กล่าวคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาของครู นอกจากนั้นการรวบรวมงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศของ Pantunavin (2007) ยังพบอีกว่า การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ายังมีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของของ Thawornsan (2007) พบว่าเจตคติหรือจิตลักษณะตามสถานการณ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย ดังนั้นคาดว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาของครูโดยผ่านเจตคติต่อนวัตกรรมการศึกษา

3) บรรยากาศนวัตกรรม บรรยากาศนวัตกรรมเป็นบรรยากาศขององค์กรมี 8 มิติ (Roderic, 2007) คือ มิติการนำเสนอความคิด มิติอิสระในการแสดงความคิดเห็น มิติอิสระในการถาม มิติการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน มิติความพึงพอใจอันเกิดจากเนื้อหา มิติอิสระในการสร้างนวัตกรรม มิติสภาพแวดล้อมที่คุกคาม และมิติคุกคามที่วัตถุประสงค์จำเพาะ โดยสภาพแวดล้อมภายในองค์การนั้นบุคคลสามารถรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานของพนักงาน (Litwin and Stringer, 1968) เป็นเครื่องชี้ให้เห็น ความ

แตกต่างระหว่างองค์การและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การทุกระดับ (Brown and Moberg, 1980) นอกจากลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้นแล้ว ยังมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานอีกด้วย (Chongvisan, 2011) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโซลคัม และเฮลริเกิล (Hellriegel and Slocum, 2011) กล่าวว่า ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mathisen and Einarsen (2004) พบว่า สิ่งแวดล้อมการทำงานมีส่วนช่วยสร้างความคิดสร้างสรรค์และนิสัยนวัตกรรมของพนักงาน นอกจากนั้นยังมีการศึกษาของ Laegreid et al. (2009) พบว่า บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การและสร้างกำลังใจแก่พนักงานให้กล้าที่จะเผชิญกับความเสี่ยง ดังนั้นจึงคาดว่าบรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษา โดยบรรยากาศนวัตกรรมยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาผ่านเจตคติต่อนวัตกรรมการศึกษา

2. ปัจจัยระดับครู

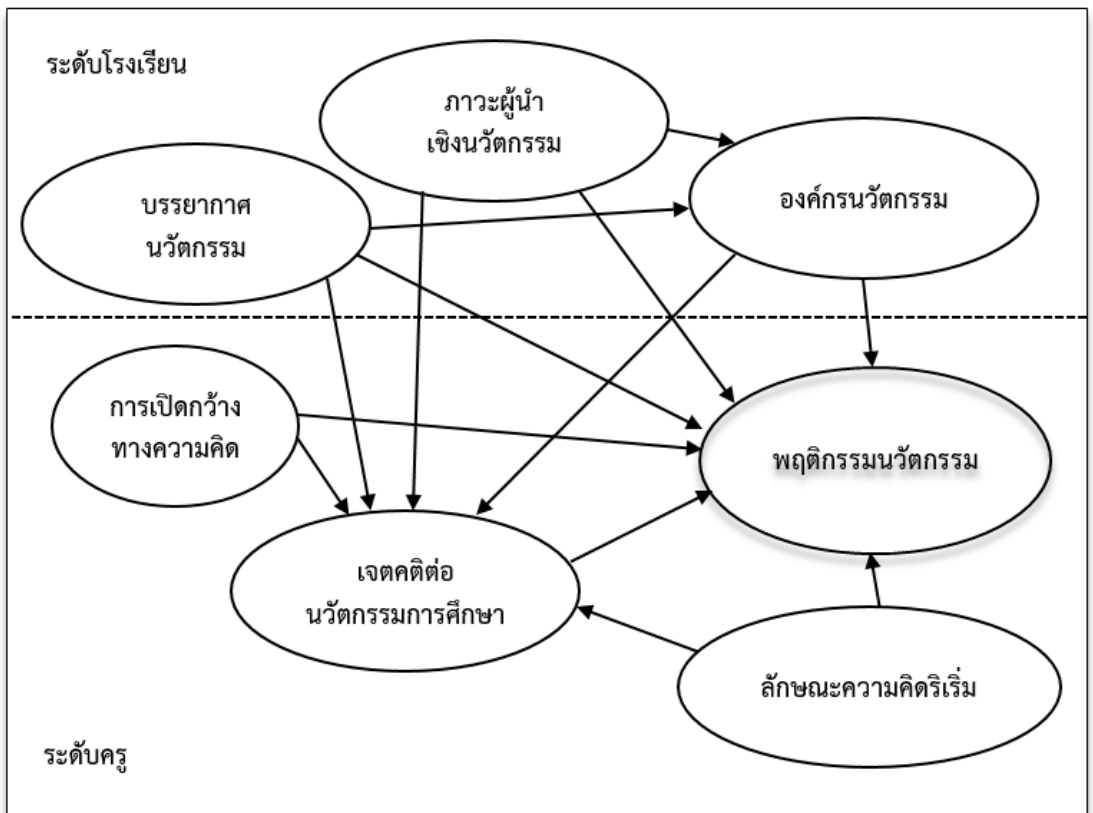
1) **เจตคติต่อนวัตกรรมการศึกษา** เจตคติจึงเป็นตัวชี้้นำการแสดงพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะเจตคติ คือ จิตลักษณะประกอบไปด้วยความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มการแสดงพฤติกรรม ซึ่งนักจิตวิทยาส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเจตคติเป็นตัวกำหนดความสนใจในสิ่งแวดล้อมของเรา ที่ออกมาในรูปของการประเมินค่า จะยอมรับหรือปฏิเสธ และมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใด พฤติกรรมหนึ่ง นอกจากนั้นอัลพอร์ต (Allport, 1967 : 8) กล่าวว่า เจตคติเป็นสภาวะความพร้อมทางด้านจิตซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้เป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการตอบสนอง ของบุคคลต่อบุคคลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้อง นอกจากนั้นทฤษฎีการกระทำที่มีเหตุผล (Theory of Reasoned Action) ของ ฟิชไบน์และไอเซน (Fishbein and Ajzen, 1980) ยังอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติและพฤติกรรม โดยบุคคลมีแนวโน้มคิดไตร่ตรองก่อนที่จะกระทำพฤติกรรม บุคคลจะใช้เหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจกระทำพฤติกรรม ตามเจตคติที่บุคคลมีต่อพฤติกรรม (Attitude towards Behavior) บุคคลจะมีความรู้สึกต่อพฤติกรรม และมีการประเมินพฤติกรรม เพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น รวมทั้งมีความเห็นคล้อยตามบุคคลที่มีความสำคัญกับตนเอง หรือที่เรียกว่าบรรทัดฐานอัตวิสัย (Subjective Norms)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เจตคติเป็นตัวแปรชี้้นำทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรม ที่เกิดจากประสบการณ์ ความเชื่อ และความรู้สึก โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามความเชื่อนั้นที่สอดคล้อง

กับความรู้สึก โดยมีการวิจัยสนับสนุน ได้แก่งานวิจัยของ Kittikemekon (2010) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่าเจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ และเจตคติต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม จากแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนคาดว่าเจตคติต่อวัตกรรมการศึกษามีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษา

2) การเปิดกว้างทางความคิดและลักษณะความคิดริเริ่ม แฮร์และแมคลาฟลิน (Hare and McLaughlin, 1998) กล่าวว่า การเปิดกว้างทางความคิด คือการอยู่ร่วมกันของความเชื่อที่บุคคลยึดมั่นไว้ กับการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงทางความเชื่อเหล่านั้น ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้เมื่อมีหลักฐานหรือการโต้แย้งเกิดขึ้น ส่วนเชียร์แมนและเลวิน (Shearman and Levine, 2006) ให้นิยามว่า เป็นการเปิดกว้างต่อข้อมูลใหม่ ประสบการณ์ใหม่ และสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ซึ่งถือเป็นการรู้คิด (Cognitive Style) ประเภทหนึ่ง ส่วนความคิดริเริ่ม (Originality) (Guilford, 1980) หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่แตกต่างจากความคิดธรรมดาหรือความคิดง่ายๆ ที่ เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ได้ให้ความหมายลักษณะการคิดริเริ่ม คือ ลักษณะการคิดของบุคคลที่แสดงให้เห็นความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่หรือแตกต่างไปจากความคิดเดิม งานวิจัยของ Boonyam (2011) พบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคลได้รับผลจากตัวแปรทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงาน โดยพฤติกรรมการทำงานในระดับบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย การเปิดกว้างทางความคิด ลักษณะความคิดริเริ่ม และเครือข่ายทางสังคม มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคล และงานวิจัยของ Sutawat and Pasunon (2015) พบว่าเครือข่ายทางสังคม การเปิดกว้างทางความคิด และ ลักษณะการคิดริเริ่ม ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นผู้วิจัยคาดว่าลักษณะความคิดริเริ่มและการเปิดกว้างทางความคิดมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาโดยผ่านเจตคติต่อวัตกรรมการศึกษา เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ผู้วิจัยมีความเชื่อแนวทางการวิเคราะห์พฤติกรรมศาสตร์ ทั้งนี้เพราะเจตคติจึงเป็นตัวชี้้นำการแสดงพฤติกรรมที่ได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ การสังเคราะห์และการตีความของบุคคล

บทสรุป (Conclusion)



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับขององค์กรนวัตกรรมและจิตลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู

จากโมเดลสมมติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับขององค์กรนวัตกรรมและจิตลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของครู ตามภาพประกอบ 1 สามารถเขียนเป็นสมมติฐานการวิจัย คือ 1) องค์กรนวัตกรรมการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและบรรยากาศนวัตกรรม 2) พฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจาก การเปิดกว้างทางความคิด ลักษณะความคิดริเริ่ม และเจตคติต่อนวัตกรรมการศึกษา และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการเปิดกว้างทางความคิดและลักษณะความคิดริเริ่มโดยผ่านเจตคติต่อนวัตกรรมการศึกษา 3) พฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงข้ามระดับจากองค์กรนวัตกรรมการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และบรรยากาศนวัตกรรม 4) พฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและบรรยากาศนวัตกรรม โดยผ่านองค์กรนวัตกรรมการศึกษา

และ 5) พฤติกรรมนวัตกรรมการศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและบรรยากาศนวัตกรรม โดยผ่านเจตคติต่อนวัตกรรมการศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- จันทวรรณ ปิยะวัฒน์. (2555). “ปัญหาเทคโนโลยีทางการศึกษา”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.gotoknow.org/posts/510530>. สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2561.
- ขวัญชนก โตนาถ. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จุฬารัตน์ กิตติเชมากร. (2553). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดุงเดือน พันธมนาวิน. (2550). รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) และแนวทางการตั้งสมมติฐานในการวิจัย สาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย. วารสารพัฒนาสังคม. 9(1) : 85-117.
- ตรีทิพย์ บุญแย้ม. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย. ปริญญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์และคณะ (2557). ภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนกร ถาวรสันต์. (2550). ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ ฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนสิข สิริสมบุญ. (2552). ชุดฝึกปฏิบัติการเหนือตำรา : การทำวิจัยในชั้นเรียน. พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โรงเรียนบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์. (2559). “ปัญหาของครูผู้สอนคณิตศาสตร์”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://wanidataew.wikispaces.com>. สืบค้น 25 กรกฎาคม 2560.
- วสันต์ สุทธาวาสและประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 8(1) : 530-545.
- วสันต์ สุทธาวาสและพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2558). ความเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาครัฐ: การศึกษาทฤษฎีฐานราก. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 8(2) : 281-300.
- องค์อร์ ประจันเขตต์ และสุชาดา นันทะไชย. (2557). โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. **วารสารพยาบาลทหารบก**. 15(3) : 371-381.
- อรรวรารค์ จันทรเกษม และคณะ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ เชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของพนักงานและพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต. **วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์**. 18(1) : 138-144.
- Agarwal R; Angst CM; & Magni M. (2009). The performance impacts of coaching: A multilevel analysis using hierarchical linear modeling. **International Journal of Human Resource Management**. 20 : 2110–2134.
- Allport, G.W. (1967). **Attitudes**. In M. Fishbein, (Ed.), *Readings in attitude theory and measurement*. New York: Wiley, pp.1-13.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover. **Human Resource Management**. 48 : 677–693.
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). **Organizational Theory and Management : A Macro Approach**. New York : John Wiley & Sons.

- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). **Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Guilford, J.P. (1980). **Intelligence Education is Intelligent Education**. International Society for Intelligence Education.
- Hare, William and McLaughlin, Terry. (1998). Four Anxieties about Open-Mindedness: Reassuring Peter Gardner. **Journal of Philosophy of Education**. 32(2) : 283-292.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). **Organizational behavior (13th^{ed}.)**. Belmont, CA: Cengage South-Western.
- House R.; Rousseau D. M.; & Thomas–Hunt M. (1995). **The Meso paradigm: A framework for the integration of micro and macro organizational behavior** In Cummings. L. L. & Staw, B. M. (Eds.), *Research in Organizational Behavior*. 71–114.
- Kanter, R.M. (1988). **When a thousand flowers bloom: structural, collective and social conditions for innovation in organization**. *Research in Organizational behavior* 10 : 169-211.
- Laegreid, P., P. Roness and K. Verhoest. (2009). **Explaining Innovative Culture and Behavior State Agencies**. Conference Paper, EPGA Annual Conference, EPGA Study Group on Governance of Public Sector Organizations, Malta.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). **Motivation and organizational climate**. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Mathisen, G and S. Einarsen. (2004). A Review of Instruments Assessing Creative and Innovative Environment within Organizations. **Creativity Research Journal**. 119-140.
- Robbins, S. (1993). **Organisational Behaviour: Concepts, Controversies and Applications**. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Roderic, G. (2007). **A Climate of Success : Creating the right organizational climate for high performance**. Butterworth-Heinemann Publisher.

- Sarason I.G., Levine H.M. & Basham R.B. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. **Journal of Personality and Social Psychology**. 44 : 127-139.
- Shearman, s. & levine, T. (2006). Dogmatism Updated: A Scale Revision and Validation. **Communication Quarterly**. 54 (3) : 275–291.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. **Academy of Management Journal**. 44 : 682–696.

Translated Thai References

- Boonyam, T. (2011). **Multilevel causal factors influencing personal innovation behavior and work group level to create product innovation in Thai private companies**. Ph.D. (Applied Behavioral Science). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. [In Thai]
- Chanakasem, O., *et al.* (2015). The relationship between personal factors, innovative leadership of executives According to the opinions of employees and behavior, aiming at work achievement of employees in the manufacturing industry. **Journal of Applied Arts Science**. 18 (1): 138-144. [In Thai]
- Chindanurak, T. et al. (2014). **Image of learning management problems and desirable characteristics of basic education teachers**. Research report Bangkok: Sukhothai Thammathirat Open University. [In Thai]
- Chongvisan, R. (2011). **Human relations: Human behavior in the organization**. (3rd edition). Bangkok: Kasetsart University Press. [In Thai]
- Don Chedi Borom Rachanusorn School. (2016). "Problems of mathematics teachers". [Online]. Accessible: <https://wanidataew.wikispaces.com>. Retrieved July 25, 2017. [In Thai]
- Kittikemekon, J. (2010). **Psychosocial factors related to work behavior in job responsibility and participation of academic support personnel**

- Srinakharinwirot University.** Master Thesis, M.Sc. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. [In Thai]
- Pantunavin, D. (2007). Patterns of interaction interaction Interactionism model and assumptions in research Psychological Behavioral Science in Thailand. **Journal of Social Development**, 9 (1): 85-117. [In Thai]
- Piyawat, C. (2012). "Educational Technology Problems". [Online]. Accessible: <http://www.gotoknow.org/posts/510530>. Retrieved February 20, 2018. [In Thai]
- Prachanket, O. and Nanthachai, S. (2014). Linear structural equation model of innovative working behavior of nursing instructors in the Institute of Nursing, Mahidol University. **The Royal Thai Army Nursing Journal**, 15 (3), 371-381. [In Thai]
- Sitthisomboon, M. (2009). **Training kit Textbook: Classroom research**. Phitsanulok: Faculty of Education Naresuan University. [In Thai]
- Sutawat, W and Pasunon, P. (2015). Factors affecting personal innovation behavior in the Office of the Basic Education Commission. **Journal of the Veridian E-Journal, Silpakorn University, Thai version, Humanities, Social Sciences and Arts**. 8 (1): 530-545. [In Thai]
- Suthawas, W. and Siriwong, P. (2015). Basic education in the public sector: the study of foundation theory. **Journal of the Veridian E-Journal, Silpakorn University, Thai language edition, Humanities, Social Sciences and Arts**, 8 (2), 281-300. [In Thai]
- Thawornsan, T. (2007). **Psychological and social factors related to the performance of the police commando**. Master Thesis, M.Sc. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. [In Thai]
- Tonak, K. (2014). **Analysis of innovative leadership elements of basic school administrators**. Master Thesis M.Ed. (Educational Administration). Phitsanulok: Graduate School, Naresuan University. [In Thai]