

ตัวแปรปัจจัยการบริหารกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา
ในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง

Factors of Management Affecting the Innovative Behavior of Educational Personnel in
the Central Educational Innovation Area

ทิพย์วรรณ มูลศาสตร์

ไนตะวัน กำหม่อม

ณัฐภูมิรินทร์ ยศแก้ว

วิทยาลัยทองสุข

Tippawan Moonlasart

Naitawan Kumhom

Natthaphumin Youtakew

Thongsook College

Email: ntawan@hotmail.com

รับบทความ: 24 กรกฎาคม 2569; แก้ไขบทความ 18 สิงหาคม 2569; ตอรับบทความ: 21 สิงหาคม 2569

Received: July 24, 2026; Revised: August 18, 2026; Accepted: August 21, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยการบริหารกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Cochran เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .831$) ทั้งนี้ การเชื่ออำนาจในตนในการเป็นนวัตกรรมการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ การยอมรับนวัตกรรมการศึกษา การสนับสนุนทางสังคม การมีตัวแบบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การเชื่ออำนาจในตนในการเป็นนวัตกรรมการศึกษา การยอมรับนวัตกรรมการศึกษา การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 73.50 ($R = .857$, $R^2 = .735$, Adjusted $R^2 = .731$) ซึ่งการเชื่ออำนาจในตนในการเป็นนวัตกรรมศึกษามีอำนาจพยากรณ์สูงสุด ($\beta = .401$) รองลงมา ได้แก่ การยอมรับนวัตกรรมการศึกษา ($\beta = .314$) การสนับสนุนทางสังคม ($\beta = .219$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\beta = .165$) ตามลำดับ.

คำสำคัญ: ตัวแปรปัจจัยการบริหาร; พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษา; พื้นที่นวัตกรรม

Abstract

Educational Innovation Area of Central Thailand, who were selected based on the sample size determination table developed by Cochran. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that administrative factors had a statistically significant positive relationship with the innovative behavior of educational personnel in the Educational Innovation Area of Central Thailand at the .01 level. The overall relationship was at a high level ($r = .831$). Among the factors, self-efficacy in being an educational innovator had the strongest relationship, followed by acceptance of educational innovation, social support, modeling, achievement motivation, and future orientation and self-control, respectively. The results of the stepwise multiple regression analysis indicated that self-efficacy in being an educational innovator, acceptance of educational innovation, social support, and achievement motivation significantly predicted innovative behavior among educational personnel at the .01 level. These four factors jointly explained 73.50% of the variance in innovative behavior ($R = .857$, $R^2 = .735$, Adjusted $R^2 = .731$). Self-efficacy in being an educational innovator had the highest predictive power ($\beta = .401$), followed by acceptance of educational innovation ($\beta = .314$), social support ($\beta = .219$), and achievement motivation ($\beta = .165$), respectively.

Keywords: Management Factors; Innovative Work Behavior in Education; Educational Innovation Areas.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับนโยบายการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาของประเทศไทย ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจฐานความรู้ โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถคิดสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรม และประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ ทฤษฎีพฤติกรรมตามสถานการณ์ ของ Endler และ Magnusson (1976) ซึ่งอธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างลักษณะภายในบุคคล และสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ ดังนั้น การเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษาจึงมิได้เกิดจากคุณลักษณะของบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมด้วย อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาครัฐจะมีนโยบายสนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีพบว่าหลายสถานศึกษายังไม่สามารถพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรได้อย่างเต็มศักยภาพ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านการบริหาร การสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร และการสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรสามารถริเริ่มและนำนวัตกรรมไปใช้ได้จริง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาสำคัญของการ

พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับนโยบายเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยการบริหารที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรด้วย

ผลการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ โดย ชัยณรงค์ ทองมีชู (2568) พบว่า ปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารที่ส่งเสริมภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศแห่งนวัตกรรม สามารถผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมได้ นอกจากนี้ ภัทรพล อังคนานุวัฒน์ (2563) พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร งบประมาณ องค์กรความรู้ และบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร ขณะที่ พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2557) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถอธิบายพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ของ Bandura (1986) ซึ่งอธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลได้รับอิทธิพลจากการเรียนรู้ผ่านสิ่งแวดล้อม การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การมีตัวแบบ (Role Model) และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรกล้าคิด กล้าสร้างสรรค์ และกล้านำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในด้านพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ผลการศึกษาของ คณากร นาโคจ (2556) พบว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การสำรวจความคิด การสร้างแนวคิดใหม่ การส่งเสริมความคิดให้ได้รับการยอมรับ และการทำให้ความคิดเกิดผลจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรณพิลาศ เกิดวิชัย (2559) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นกระบวนการตั้งแต่การแสวงหาแนวคิด การสร้างแนวคิด การได้รับการสนับสนุน และการนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งสอดคล้องกับ โซติกา จันทรอยู่ (2562) ที่เสนอว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมประกอบด้วยการสร้างความคิด การส่งเสริมความคิด และการทำให้ความคิดเกิดขึ้นจริง ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ ทฤษฎีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของ Janssen (2000) ซึ่งอธิบายว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างแนวคิดใหม่ การผลักดันหรือส่งเสริมแนวคิดให้ได้รับการยอมรับ และการนำนวัตกรรมไปใช้จริง ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การบริหารองค์กรแห่งนวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร ซึ่งล้วนชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศแห่งนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี และการสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา แต่ยังพบช่องว่างขององค์ความรู้ ที่สำคัญ คือ งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรหรือภาวะผู้นำเป็นรายด้าน ขณะที่ยังมีการศึกษาค่อนข้างจำกัดเกี่ยวกับอิทธิพลร่วมของ จิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง ทั้งที่แนวคิด ทฤษฎีต้นไมจริยธรรม ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539) อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการบูรณาการระหว่างจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และเหมาะสมกับการศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษาในบริบทปัจจุบัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง โดยกำหนดตัวแปรอิสระเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ จิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน และแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม และการมีตัวแบบ และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย การยอมรับนวัตกรรมการศึกษา และการเชื่ออำนาจในตนในการเป็นนวัตกรรมการศึกษา ส่วนตัวแปรตามคือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย การสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม การผลักดันและส่งเสริมนวัตกรรม และการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ (ในตะวัน กำหอม,2568)

การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการบูรณาการกรอบแนวคิดจาก ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ทฤษฎีการรู้คิดทางสังคม ทฤษฎีต้นไม้ และ ทฤษฎีพฤติกรรมการศึกษา ซึ่งล้วนเป็นทฤษฎีที่อธิบายการเกิดพฤติกรรมของบุคคลจากมิติที่แตกต่างกันและสามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างเป็นระบบ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้กำหนดนโยบาย พัฒนาระบบการบริหาร และออกแบบแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างและขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาของประเทศอย่างยั่งยืน

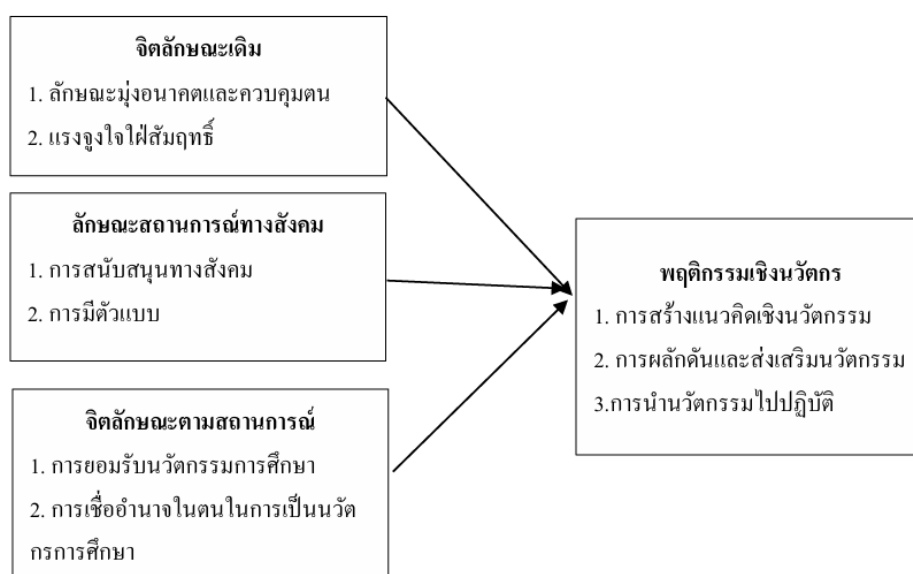
สมมุติฐานของการวิจัย

ตัวแปรปัจจัยการบริหารกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง มีอย่างน้อย 3 ปัจจัย และร่วมกัน อธิบายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยการบริหารกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ตัวแปรปัจจัยการบริหารกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลางเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยจะทำตามลำดับ ขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด แต่ทราบสัดส่วนของประชากร ที่ ร้อยละ 60

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Cochran, W. G. (1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยการบริหารกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง โดยกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์ และนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร (Hair et al., 2022)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปรปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) จิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ 2.1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 2.2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ 2.1) การสนับสนุนทางสังคม 2.2) การมีตัวแบบ 3) จิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ 3.1)การยอมรับนวัตกรรมการศึกษา 3.2) การเชื่ออำนาจในตนในการเป็นนวัตกรรมการศึกษา รวมจำนวน 30 ข้อ ส่วนตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) การสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม 2) การผลักดันและส่งเสริมนวัตกรรม 3) การนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ รวมจำนวน 15 ข้อ

ข้อคำถามทั้งหมดเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดระดับคะแนนตั้งแต่ 6 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งเหมาะสำหรับการวัดความคิดเห็นและทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม (Likert, 1932; Chang, 1994; อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559)

การพัฒนาเครื่องมือวิจัยเริ่มจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบและสร้างข้อคำถาม จากนั้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การยอมรับตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1977; ในตะวัน กำหอม, 2559) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.77 ขึ้น

ไป จึงถือว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Cronbach, 1951; Hair et al., 2022) ก่อนนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน โดยประสานขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม และการรักษาความลับของข้อมูลแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกฉบับ หากพบข้อมูลไม่สมบูรณ์จะดำเนินการติดตามหรือเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ก่อนนำข้อมูลที่ได้ไปบันทึกและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแปลผลระดับความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของ Cohen (1988) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์กลไกความร่วมมือทางนโยบายการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Hair et al., 2022; Tabachnick & Fidell, 2019)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าเมื่อปัจจัยการบริหารมีระดับสูงขึ้น พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาก็มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารโดยรวมกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .831, p < .01$) สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยการบริหารมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรของบุคลากรทางการศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยการบริหาร พบว่า การเชื่ออำนาจในตนในการเป็นนวัตกรการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรการศึกษาโดยรวมสูงสุด ($r = .801, p < .01$) รองลงมา ได้แก่ การยอมรับนวัตกรรมการศึกษา ($r = .782, p < .01$) การสนับสนุนทางสังคม ($r = .715, p < .01$) การมีตัวแบบ ($r = .704, p < .01$) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($r = .697, p < .01$) และ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน ($r = .674, p < .01$) ตามลำดับ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรการศึกษา พบว่า การผลักดันและส่งเสริมนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรการศึกษาโดยรวมสูงสุด ($r = .938, p < .01$) รองลงมา ได้แก่ การสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม ($r = .923, p < .01$) และ

การนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ ($r = .915, p < .01$) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้งสามมีความสอดคล้องและสามารถสะท้อนพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .596 ถึง .889 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดมีค่าไม่เกิน .90 จึงไม่พบปัญหาความสัมพันธ์กันสูงระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ส่งผลให้ตัวแปรทั้งหมดมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยมีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การเชื่ออำนาจในตนในการเป็นนวัตกรรมการศึกษา (X_6) การยอมรับนวัตกรรมการศึกษา (X_5) การสนับสนุนทางสังคม (X_3) และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลการถดถอยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .857 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .735 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .731 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาได้ร้อยละ 73.50 ส่วนอีกร้อยละ 26.50 เป็นอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้ โดยโมเดลมีความเหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 251.684, p = .000$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta: β) พบว่า การเชื่ออำนาจในตนในการเป็นนวัตกรรมการศึกษา (X_6) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมศึกษามากที่สุด ($\beta = .401, t = 8.913, p = .000$) รองลงมา ได้แก่ การยอมรับนวัตกรรมการศึกษา (X_5) ($\beta = .314, t = 6.874, p = .000$) การสนับสนุนทางสังคม (X_3) ($\beta = .219, t = 4.982, p = .000$) และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) ($\beta = .165, t = 3.521, p = .001$) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสี่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษา กล่าวคือ เมื่อบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนในการเป็นนวัตกรรมยอมรับนวัตกรรม ได้รับการสนับสนุนทางสังคม และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้น จะส่งผลให้พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย

จากผลการวิเคราะห์ สามารถเขียนสมการการถดถอยเพื่อพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง ได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = 0.351 + 0.336X_6 + 0.271X_5 + 0.186X_3 + 0.129X_2$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z' = 0.401X_6 + 0.314X_5 + 0.219X_3 + 0.165X_2$$

สมการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การเชื่ออำนาจในตนในการเป็นนวัตกรรมการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาสูงสุด รองลงมาคือ การยอมรับนวัตกรรมการศึกษา การสนับสนุนทางสังคม และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้งสี่สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาได้ในระดับสูง และมีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นแบบจำลอง

ในการพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลางในระดับสูง ($r = .831, p < .01$) และปัจจัยการบริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาได้ร้อยละ 73.50 ($R^2 = .735$) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้งด้านจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ล้วนเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถคิดริเริ่ม พัฒนา และนำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการคิดและลงมือปฏิบัตินวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยณรงค์ ทองมีชู (2568) ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อองค์กรมีการบริหารจัดการที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลง จะทำให้บุคลากรมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับผลการศึกษาครั้งนี้ ที่พบว่าปัจจัยการบริหารมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากร นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่พบว่า การเชื่ออำนาจในตนในการเป็นนวัตกรรมการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาสูงที่สุด ($\beta = .401$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1997) ที่อธิบายว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) จะมีความกล้าในการคิดริเริ่ม แก้ไขปัญหา และเผชิญกับความท้าทาย ส่งผลให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งยังสอดคล้องกับ พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2557) ที่พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะการรับรู้คุณค่าของตนเองและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้มากขึ้น ผลการศึกษาที่พบว่า การยอมรับนวัตกรรมการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญลำดับที่สองในการพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (2003) ที่เสนอว่า การยอมรับนวัตกรรมเป็นขั้นตอนสำคัญของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยบุคคลที่เปิดรับแนวคิดใหม่และเห็นประโยชน์ของนวัตกรรม จะมีแนวโน้มนำนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับ เบญจรัตน์ เรืองศิลป์ (2568) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในองค์กร จะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษา ($\beta = .219$) สะท้อนให้เห็นว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และเครือข่ายวิชาชีพ มีส่วนสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดค้นนวัตกรรม ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ ภัทรพล อังคนานุวัฒน์ (2563) ที่พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ และบรรยากาศการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร รวมทั้งสอดคล้องกับ เนาวรัตน์ เยาวนาถ (2562) ที่เสนอว่า ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาดูแบบความสำเร็จด้านนวัตกรรม

เพื่อกระตุ้นการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา ผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล อังคนานุวัฒน์ (2563) ที่พบว่า แรงจูงใจทั้งในรูปของการยอมรับ การสนับสนุน และผลตอบแทน มีผลต่อการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร รวมทั้งสอดคล้องกับ ชัยณรงค์ ทองมีชู (2568) ที่เสนอว่า การบริหารเชิงนวัตกรรมที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง ในด้านองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม การผลักดันและส่งเสริมนวัตกรรม และการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งสะท้อนว่าองค์ประกอบทั้งสามเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ คณากร นาคนาจ (2556) ที่พบว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสำรวจความคิด การสร้างแนวคิดใหม่ การส่งเสริมแนวคิด และการทำให้แนวคิดเกิดผลจริง ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พรณพิลาส เกติวิชัย (2559) ที่เสนอว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมควรครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาแนวคิด การสร้างแนวคิด การสนับสนุนแนวคิด จนถึงการนำนวัตกรรมไปใช้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาให้เกิด การเชื่ออำนาจในตนเอง ในการเป็นนวัตกรทางการศึกษา และการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษา ผ่านการอบรม การโค้ช การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมสูงสุด

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการบริหารที่เอื้อต่อการสร้าง การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม การยกย่องเชิดชูผลงาน การให้คำปรึกษา และการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้าง ผลักดัน และนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมทางการศึกษา เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กร การบริหารความรู้ ความฉลาดทางดิจิทัล และบรรยากาศองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรดำเนินการวิจัยในพื้นที่นวัตกรรมทางการศึกษาภูมิภาคอื่น หรือใช้การวิจัยแบบผสมผสานและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อเปรียบเทียบบริบทและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมทางการศึกษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

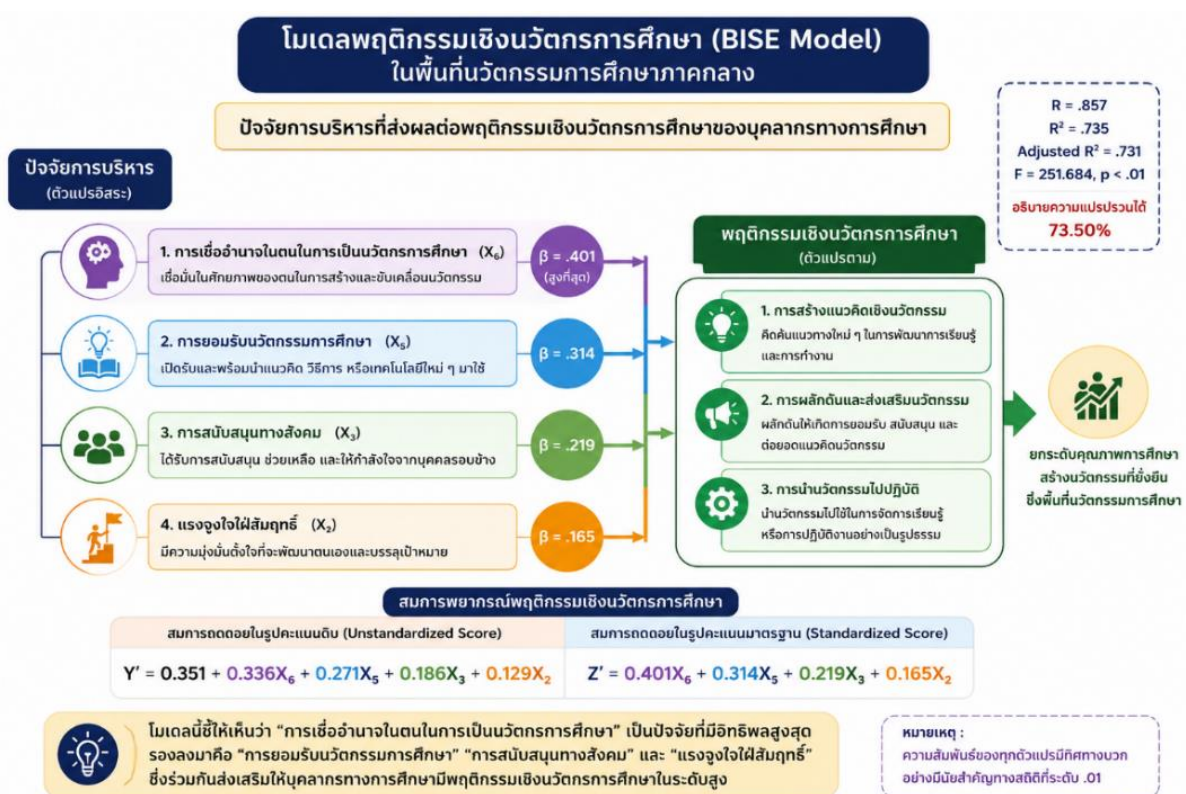
องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ตัวแปรปัจจัยการบริหารกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาภาคกลาง ผู้วิจัยได้ออกแบบ “โมเดลพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการศึกษา (BISE Model)” เป็นกรอบแนวคิดเชิงระบบที่มีประสิทธิภาพสูงในการอธิบายและพยากรณ์พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์เหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างไร้ทิศทาง แต่เป็นผลลัพธ์โดยตรงจากการขับเคลื่อนของปัจจัยเชิงบริหารที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ซึ่งปัจจัยร่วมทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้สูงถึงร้อยละ 73.50 สะท้อนให้เห็นว่าหากองค์กรสามารถส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างตรงจุด ก็จะสามารถคาดหวังพฤติกรรมนวัตกรรมจากบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ

จุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมที่มีพลังที่สุดตามโมเดลนี้คือ การเชื่ออำนาจในตนในการเป็นนวัตกรรมการศึกษา (X6) ซึ่งมีน้ำหนักอิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = .401$) เนื่องจากความเชื่อมั่นในศักยภาพและบทบาทของตนเองในการสร้างความเปลี่ยนแปลง ถือเป็นแรงผลักดันภายในที่สำคัญที่สุด เมื่อผสมผสานกับการยอมรับนวัตกรรมการศึกษา (X5, $\beta = .314$) หรือความพร้อมที่จะเปิดรับเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ ๆ เข้ามาใช้งาน จะช่วยลดแรงต้านและเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน องค์กรก็จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยด้วย การสนับสนุนทางสังคม (X3, $\beta = .219$) ผ่านความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ควบคู่ไปกับการกระตุ้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X2, $\beta = .165$) เพื่อสร้างความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย

ในเชิงกระบวนการ พลังทั้งสี่ด้านนี้จะส่งผ่านและหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมนวัตกรรมอย่างเป็นลำดับขั้น เริ่มตั้งแต่ การสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม ที่เน้นการริเริ่มและออกแบบวิธีการเรียนรู้ใหม่ ๆ จากนั้นจะพัฒนาเข้าสู่ การผลักดันและส่งเสริมนวัตกรรม เพื่อแสวงหาแนวร่วมและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ก่อนจะนำไปสู่เป้าหมายปลายทางคือ การนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ ในชั้นเรียนจริงอย่างเป็นรูปธรรม

ทิศทางการพัฒนานี้ช่วยส่งมอบประโยชน์และคุณค่าอย่างเป็นองค์รวมใน 3 มิติหลัก ได้แก่ ระดับบุคคล ที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุข มีทักษะวิชาชีพที่ก้าวหน้า และมีความมั่นใจในตนเอง ระดับสังคม ที่ช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและการแบ่งปันนวัตกรรม และ ระดับองค์กร ที่สามารถเปลี่ยนผ่านโรงเรียนไปสู่ "องค์กรแห่งนวัตกรรม" ได้อย่างยั่งยืน การนำโมเดล BISE ไปใช้เป็นเข็มทิศในการกำหนดนโยบายและการประเมินตนเองเชิงรุก จึงเป็นแนวทางสำคัญในการปฏิรูปและยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบันได้อย่างเป็นวิทยาศาสตร์และวัดผลได้จริง ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา : ผู้วิจัยสังเคราะห์

เอกสารอ้างอิง

- คณากร นาอาจ. (2556). การศึกษาองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของนักเรียนระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ชัยณรงค์ ทองมีชู. (2568). ปัจจัยการบริหารเชิงนวัตกรรมกับการเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรมของบุคลากร
ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3.
- โชติกา จันทอยู่. (2562). พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2539). ทฤษฎีต้นไม้วิจัยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2).
โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เนาวรัตน์ เยาวนาถ. (2562). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 2. วิทยาลัยทองสุข.
- ในตะวัน กำหอม. (2568). การวิจัยจริยธรรม. สำนักพิมพ์สยามจุลฉล.



- เบญจรัตน์ เรืองศิลป์. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี].
- พรรณพิลาศ เกิดวิชัย. (2559). การพัฒนารูปแบบสภาพแวดล้อมเชิงสร้างสรรค์ออนไลน์ตามแนวคิดหุ้นส่วนภาคเอกชนที่เสริมสร้างพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของครูปฐมวัย [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ภัทรพล อังคนานูวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัททีเอสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>.
- Endler, N., & Magnusson, D. (1976). *Interactional psychology and personality*. Hemisphere.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.