



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
Factors Affecting Innovative Work Behavior among Lecturers
in Demonstration Schools Affiliated with Autonomous Universities
in Bangkok

ศรียา มุขแก้ว^{1*} และ สมรรถพงศ์ ขจรมณี²

Saranya Mookkaew^{1*} and Samattaphong Khajohnmanee²

¹นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

* ผู้ประสานงาน: saranya.mo@ku.th

¹Graduate Student, Master of Science in Industrial and Organizational Psychology
Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

² Lecturer, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

* Corresponding Author: saranya.mo@ku.th

(Received:2026-04-29, Revised:2026-07-12, Accepted: 2026-07-14)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก การออกแบบงานอย่างสนุกสนาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2) อิทธิพลของความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการออกแบบงานอย่างสนุกสนานที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 395 คน ใช้วิธีการสุ่มตามสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดความเพียร แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก แบบวัดการออกแบบงานอย่างสนุกสนาน และแบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีระดับความเพียรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอยู่ในระดับสูงมาก มีการออกแบบงานอย่างสนุกสนานอยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความเพียร ($\beta = .17, p < .001$) พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ($\beta = .28, p < .001$) และการออกแบบงานอย่างสนุกสนาน ($\beta = .50, p < .001$) สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 63 ($R^2_{adj} = .63$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ความเพียร, พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก, การออกแบบงานอย่างสนุกสนาน, พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน, อาจารย์โรงเรียนสาธิต

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the levels of grit, proactive work behavior, playful work design, and innovative work behavior among lecturers in demonstration schools affiliated with autonomous universities in Bangkok, and 2) the influences of grit, proactive work behavior, and playful work design on the innovative work behavior of lecturers in demonstration schools affiliated with autonomous universities in Bangkok. The sample chosen by convenience sampling are 395 lecturers in demonstration schools affiliated with autonomous universities in Bangkok. The research instruments included a personal factors questionnaire, grit scale, proactive work behavior scale, playful work design scale, and innovative work behavior scale. The statistical analyses frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, included and multiple regression analysis.

The results of this research showed that 1) the lecturers at a demonstration schools affiliated with autonomous universities in Bangkok demonstrated a very high level of grit and proactive work behavior, a high level of playful work design, and a moderate level of innovative work behavior grit ($\beta = .17, p < .001$), proactive work behavior ($\beta = .28, p < .001$), and playful work design ($\beta = .50, p < .001$) jointly predicted the innovative work behavior among lecturers in

demonstration schools affiliated with autonomous universities in Bangkok, accounting for 63% ($R^2_{adj} = .63$), at .001 level of significance.

Keywords: grit, proactive work behavior, playful work design, innovative work behavior, demonstration schools lecturers

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน และยากต่อการคาดการณ์ ภายใต้บริบทที่อธิบายได้ด้วยแนวคิด VUCA World ซึ่งประกอบด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ (Bennett & Lemoine, 2014) และต่อมาได้รับการอธิบายเพิ่มเติมผ่านแนวคิด BANI World ที่สะท้อนลักษณะของสังคมร่วมสมัยซึ่งเปราะบาง นำวิถึไม่เป็นเส้นตรง และยากต่อความเข้าใจ (Cascio, 2020) ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน รวมถึงภาคการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อพลวัตของสังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้เรียนยุคดิจิทัล ครูและอาจารย์ในปัจจุบันจึงมิได้มีบทบาทเพียงถ่ายทอดความรู้ แต่ยังสามารถออกแบบการเรียนรู้ พัฒนางาน และประยุกต์ใช้แนวทางใหม่ให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่คุ้นชินกับเทคโนโลยีและการมีปฏิสัมพันธ์สูง (Trilling & Fadel, 2009; United Nations, 2015)

ในบริบทการศึกษาไทย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นสถานศึกษาที่มีบทบาทเฉพาะ ทั้งในฐานะสถานศึกษาสำหรับผู้เรียน แหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และพื้นที่พัฒนาและทดลองนวัตกรรมทางการศึกษา โรงเรียนสาธิตจึงเผชิญแรงกดดันทั้งจากมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และความคาดหวังของสังคมในฐานะโรงเรียนต้นแบบ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2562; มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2564; สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2567) อาจารย์โรงเรียนสาธิตจึงต้องรับผิดชอบมากกว่าการสอนในชั้นเรียน แต่ครอบคลุมถึงการพัฒนาผู้เรียน การสนับสนุนภารกิจทางวิชาการ และการปรับตัวต่อแนวโน้มนโยบายและเทคโนโลยีใหม่อย่างต่อเนื่อง

ลักษณะการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐยังมีความเฉพาะในเชิงโครงสร้าง เนื่องจากอยู่ภายใต้ระบบพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งแตกต่างจากครูในระบบราชการในด้านสวัสดิการระยะยาว เส้นทางความก้าวหน้า และแรงกดดันจากตัวชี้วัดของผลงาน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2564) โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและคุณลักษณะการสร้างสรรค์เป็นฐานสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการสอนในบริบท

โรงเรียนสาธิต (กฤษณะ มุขแก้ว และคณะ, 2567) ส่งผลให้ครูไทยที่จัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานต้องเผชิญภาระงานที่เพิ่มขึ้นและจำเป็นต้องใช้ทักษะดิจิทัลมากขึ้น (ไตรรัตน์ สิทธิกุล และคณะ, 2566) ทั้งนี้ แม้อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีการใช้นวัตกรรมและพัฒนาต่อยอดการสอนอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงขาดระบบการอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เพียงพอ (ถนอมขวัญ ทองโปร่ง และคณะ, 2563) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังพบปัญหาและข้อจำกัดในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ภายใต้บริบทดังกล่าว พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior) จึงเป็นตัวแปรสำคัญต่ออาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลคิดค้น นำเสนอ สนับสนุน และประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มคุณค่าให้แก่งานและองค์กร (Scott & Bruce, 1994; De Jong & Den Hartog, 2010) ในบริบทของอาจารย์โรงเรียนสาธิต พฤติกรรมดังกล่าวอาจสะท้อนผ่านการออกแบบวิธีสอนใหม่ การใช้เทคโนโลยีการศึกษา การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ และการมีบทบาทผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ดังเช่น ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2568 พบว่าพันธกิจที่ 5 คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม มีโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนจำนวน 20 โครงการ ลดลงจากปีการศึกษา 2567 ซึ่งมีจำนวน 21 โครงการ ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมกิจกรรมด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนยังมีแนวโน้มลดลง โรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้อาจารย์ริเริ่ม พัฒนา และนำแนวคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม), 2568)

อย่างไรก็ตาม การเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมิใช่เรื่องง่าย เพราะการคิดและลงมือทำสิ่งใหม่มักเผชิญข้อจำกัดด้านเวลา ทรัพยากร ภาระงาน และแรงกดดันจากระบบการทำงาน (Anderson et al., 2004) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาปัจจัยที่อาจเอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานที่อาจช่วยผลักดันให้อาจารย์โรงเรียนสาธิตสามารถพัฒนาและขับเคลื่อนสิ่งใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง

ความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และการออกแบบงานอย่างสนุกสนาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีแนวโน้มส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดย

ความเพียรเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายระยะยาวและความพยายามอย่างต่อเนื่องแม้เผชิญอุปสรรคหรือความล้มเหลว (Duckworth et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009) ซึ่งช่วยให้อาจารย์โรงเรียนสาธิตสามารถอดทนต่อข้อจำกัดของการทำงานและผลักดันแนวคิดใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าความเพียรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Ham & Salendu, 2022; Gunawan et al., 2022) ส่วนพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นพฤติกรรมที่บุคคลริเริ่มแสวงหาโอกาส คาดการณ์ปัญหา และลงมือปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงงานด้วยตนเอง มากกว่ารอให้สถานการณ์เป็นผู้กำหนด (Crant, 2000; Parker et al., 2006; Parker & Collins, 2010) จึงเอื้อต่อการคิดค้นและนำวิธีการใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Nurjaman et al., 2019) ขณะที่การออกแบบงานอย่างสนุกสนานเป็นกระบวนการที่บุคคลปรับมุมมองและลักษณะการทำงานให้มีความสุข ความท้าทาย และแรงจูงใจเชิงบวกมากขึ้นภายในขอบเขตงานเดิม (Scharp et al., 2023) ซึ่งช่วยให้อาจารย์โรงเรียนสาธิตเปิดรับสิ่งใหม่ กล้าทดลอง และมองการพัฒนาเป็นพื้นที่ของการสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าการออกแบบงานอย่างสนุกสนานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Baig, 2024) ดังนั้น ตัวแปรทั้งสามจึงมีแนวโน้มเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยอธิบายการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตได้

จากงานวิจัยที่ผ่านมาจะพบช่องว่างของความรู้คือ งานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และการออกแบบงานอย่างสนุกสนานต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตยังมีอย่างจำกัด จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้จะช่วยพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมในบริบทการศึกษา และเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบแนวทางพัฒนาบุคลากรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมอย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก การออกแบบงานอย่างสนุกสนาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการออกแบบงานอย่างสนุกสนานที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการออกแบบงานอย่างสนุกสนานอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรคือ อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 663 คน (ข้อมูลจากงานทรัพยากรบุคคล ณ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power Version 3.1.9.7 กำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Medium Effect Size) ได้ขนาดอิทธิพลที่ .15 (Cohen, 1988 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2563, น. 228) ความคลาดเคลื่อน (α Error Prob) เท่ากับ .05 อำนาจการทดสอบ (Power) เท่ากับ .95 จำนวนตัวแปรทำนาย (Number of Predictors) จำนวน 7 ตัว ได้แก่ ความสม่ำเสมอของความสนใจ ความพยายามอย่างต่อเนื่อง การมีนวัตกรรม การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ การป้องกันปัญหา การออกแบบความสนุก และการออกแบบการแข่งขัน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำคือ 153 คน เมื่อเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ จำนวน 395 คน

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria) เป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่มีประสบการณ์สอนในโรงเรียนสาธิตไม่น้อยกว่า 1 ปี สามารถอ่าน ฟัง เขียนภาษาไทยได้ดี และยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบเติมคำตอบ ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแหล่งสังกัด

2. แบบวัดความเพียร ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาข้อความขึ้นตามแนวคิดของ Duckworth and Quinn (2009) ให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสม่ำเสมอของความสนใจ และด้านความพยายามอย่างต่อเนื่อง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด (1 คะแนน) จนถึง มากที่สุด (5 คะแนน) ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 8 ข้อ อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ได้คะแนนสูงจะมีความเพียรสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ได้คะแนนต่ำ

3. แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ผู้วิจัยได้ขออนุญาตใช้แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่พัฒนาและปรับปรุงโดย พรรณราย อักษรถึง และคณะ (2560) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีนวัตกรรม ด้านการนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ และด้านการป้องกันปัญหา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตั้งแต่ไม่เคยเลย (1 คะแนน) จนถึง บ่อยมาก (6 คะแนน) ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 9 ข้อ อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ได้คะแนนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ได้คะแนนต่ำ

4. แบบวัดการออกแบบงานอย่างสนุกสนาน ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาข้อความขึ้นตามแนวคิดของ Scharp et al. (2023) ให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบความสนุก และด้านการออกแบบการแข่งขัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตั้งแต่ไม่เคย (1 คะแนน) จนถึง บ่อยครั้ง (5 คะแนน) ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 12 ข้อ อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ได้คะแนนสูงจะมีการออกแบบงานอย่างสนุกสนานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ได้คะแนนต่ำ

5. แบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผู้วิจัยได้ขออนุญาตใช้แบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ที่พัฒนาและปรับปรุงโดยนฤมล เพ็ชรทิพย์ และคณะ (2565) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการริเริ่มเปิดรับสิ่งใหม่ ด้านการนำไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติจริง และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด (1 คะแนน) จนถึง มากที่สุด (5 คะแนน) ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 19 ข้อ อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ได้คะแนนสูงจะมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ได้คะแนนต่ำ

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามของแบบวัดความเพียร และแบบวัดการออกแบบงานอย่างสนุกสนาน จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และแบบวัดมาตรฐานเพื่อนำไปกำหนดนิยามศัพท์ปฏิบัติการ จากนั้นจึงนำข้อคำถามของแบบวัดทั้ง 2 ฉบับที่พัฒนาขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แบบวัดละ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการของตัวแปรของการวิจัยโดยใช้การตรวจสอบด้วยวิธีคำนวณค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยคำนวณค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (Item-Level Content Validity Index: I-CVI) ต้องมีค่าเท่ากับ 1.00 กรณีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนหรือน้อยกว่า และรายฉบับ (Scale-level Content Validity Index based on the Average Method: S-CVI/Ave) ควรมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป (Polit et al., 2007) ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาข้อ และรายฉบับเท่ากับ 1.00

2. การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบวัดความเพียร แบบวัดการออกแบบงานอย่างสนุกสนาน ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และแบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก แบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ที่ได้รับอนุญาตให้ใช้ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มที่ใช้เก็บข้อมูลจริง จำนวน 75 คน โดยในจำนวนนี้มีผู้ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 70 คน จากนั้นนำแบบวัดแต่ละฉบับมาวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) โดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) โดยกำหนดค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป (ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2564) และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) โดยแบบวัดแต่ละตัวแปรจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (ศรีณย์ พิมพ์ทอง, 2564) ผลการทดสอบดังข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนข้อคำถาม ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด

แบบวัด	จำนวน (ข้อ)	อำนาจจำแนก	ความเชื่อมั่น
แบบวัดความเพียร	8	.44 ถึง .80	.85
แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	9	.67 ถึง .78	.92
แบบวัดการออกแบบงานอย่างสนุกสนาน	12	.57 ถึง .82	.93
แบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	19	.64 ถึง .80	.96

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าแบบวัดทั้ง 4 แบบวัด มีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่เหมาะสม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยแบบสอบถามออนไลน์ (Online) ซึ่งสร้างผ่าน Google Forms ผู้วิจัยติดต่อผ่านผู้ประสานงานทำบันทึกขออนุญาตเพื่อส่งลิงก์ (Link) หรือ QR Code สำหรับเข้าสู่แบบสอบถาม รวมทั้งประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่ม Line ของโรงเรียนสาธิต เมื่อได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนที่กำหนดแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยขอความยินยอมก่อนเข้าร่วมวิจัย เคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัว เก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมโดยไม่ระบุตัวบุคคล นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์คัดเข้าและคัดออกอย่างชัดเจน เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

1.1 ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อรายงานข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อรายงานระดับความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก การออกแบบงานอย่าง

สนุกสนาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อตรวจสอบ
ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression)
เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการออกแบบงานอย่าง
สนุกสนานที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การศึกษาคั้งนี้เป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
จำนวน 395 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน (62.8%) เพศชาย จำนวน 140 คน (35.4%)
เพศทางเลือก จำนวน 5 คน (1.3%) และไม่ประสงค์ระบุเพศ จำนวน 2 คน (.5%) โดยกลุ่ม
ตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 168 คน (42.5%) รองลงมาไม่เกีน 30 ปี
จำนวน 108 คน (27.4%) อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 83 คน (21.0%) และอายุ 51 ปีขึ้นไป
มีจำนวน 36 คน (9.1%) (อายุเฉลี่ยเท่ากับ 37.1 ปี, อายุน้อยที่สุดเท่ากับ 22 ปี, อายุมากที่สุด
เท่ากับ 60 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.5 ปี) สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพ
โสดมากที่สุด จำนวน 282 คน (71.4%) รองลงมาสมรส มีจำนวน 109 คน (27.6%) และหย่าร้าง
จำนวน 4 คน (1%) สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท มีจำนวน 227 คน (57.5%) ปริญญาตรี
มีจำนวน 125 คน (31.6%) และปริญญาเอก มีจำนวน 43 คน (10.9%) ระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุด ไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 132 คน (33.4%) รองลงมา
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 122 คน (30.9%) ระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 53 คน (13.4%) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง
16-20 ปี มีจำนวน 41 คน (10.4%) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 21-25 ปี มีจำนวน 28 คน
(7.1%) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวน 12 คน (3.0%) และระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป มีจำนวน 7 คน (1.8%) (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ
10.2 ปี, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 1 ปี, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุด 38 ปี,
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.6 ปี) โรงเรียนสาธิตที่สังกัดพบว่า กลุ่มตัวอย่างจากแหล่งสังกัดที่

2 มากที่สุด มีจำนวน 174 คน (44.1%) รองลงมาแหล่งสังกัดที่ 1 มีจำนวน 138 คน (34.9%) และแหล่งสังกัดที่ 3 มีจำนวน 83 คน (21.0%)

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความเพียรและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอยู่ในระดับสูงมาก การออกแบบงานอย่างสนุกสนานอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	M	SD	ระดับ
ความเพียร*	4.52	.46	สูงมาก
ความสม่ำเสมอของความสนใจ*	4.47	.51	สูง
ความพยายามอย่างต่อเนื่อง*	4.56	.52	สูงมาก
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก**	5.20	.55	สูงมาก
การมีนวัตกรรม**	5.15	.61	สูง
การนำความคิดเชิงรุกไปปฏิบัติ**	5.28	.61	สูงมาก
การป้องกันปัญหา**	5.18	.67	สูงมาก
การออกแบบงานอย่างสนุกสนาน*	4.28	.58	สูง
การออกแบบความสนุก*	4.31	.60	สูง
การออกแบบการแข่งขัน*	4.26	.66	สูง
พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน***	82.72	9.69	ปานกลาง
การริเริ่มเปิดรับสิ่งใหม่****	43.48	5.32	ปานกลาง
การนำไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติจริง*****	8.77	1.21	ปานกลาง
การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง*****	30.48	4.06	ปานกลาง

หมายเหตุ: *การแปลผล 1.00-1.49 ต่ำมาก, 1.50-2.49 ต่ำ, 2.50-3.49 ปานกลาง, 3.50-4.49 สูง, 4.50-5.00 สูงมาก

**การแปลผล 1.00-1.83 ต่ำมาก, 1.84-2.66 ต่ำ, 2.67-3.49 ค่อนข้างต่ำ, 3.50-4.32 ค่อนข้างสูง, 4.33-5.15 สูง, 5.16-6.00 สูงมาก

***การแปลผล น้อยกว่าหรือเท่ากับ 68 ต่ำ, 69-86 ปานกลาง, ตั้งแต่ 87 ขึ้นไป สูง

****การแปลผล น้อยกว่าหรือเท่ากับ 36 ต่ำ, 37-46 ปานกลาง, ตั้งแต่ 47 ขึ้นไป สูง

*****การแปลผล น้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 ต่ำ, 8-9 ปานกลาง, ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป สูง

*****การแปลผล น้อยกว่าหรือเท่ากับ 23 ต่ำ, 24-32 ปานกลาง, ตั้งแต่ 33 ขึ้นไป สูง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่กำหนดว่า “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression)

ก่อนวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอย ได้แก่ ตัวแปรทุกตัวจะต้องเป็นตัวแปรต่อเนื่องโดยอยู่ในระดับอันตรภาค (Interval Scale) หรือระดับมาตราส่วน (Ratio Scale) และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนมากกว่า 200 คน ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าข้อมูลไม่มีการเบี่ยงเบนจากความเป็นปกติอย่างรุนแรง จึงสามารถยอมรับได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงใกล้เคียงปกติ และสามารถใช่วิธีการวิเคราะห์การถดถอยได้ (Hair et al., 2019) และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และการออกแบบงานอย่างสนุกสนาน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .35 ถึง .62 (ดังตารางที่ 3) ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ .90 (Hair et al., 2014) อีกทั้งพบว่าค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .50 ถึง .70 ซึ่งไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ .10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.42 ถึง 2.02 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดคือ 10 (ดังตารางที่ 4) แสดงให้เห็นว่าไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) (Hair et al., 2014)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

(n = 395)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)			
	GRIT	PWB	PWD	IWB
ความเพียร (GRIT)				
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB)	.54**			
การออกแบบงานอย่างสนุกสนาน (PWD)	.35**	.62**		
พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB)	.50**	.68**	.73**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อผ่านการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	β	t	Tolerance	VIF	Sig.
ค่าคงที่	28	.17		1.63			.104
ความเพียร (GRIT)	19	.04	.17	4.67***	.70	1.42	.000
พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB)	26	.04	.28	6.46***	.50	2.02	.000
การออกแบบงานอย่างสนุกสนาน (PWD)	44	.03	.50	12.82***	.62	1.62	.000
R = .80, R ² = .64, R ² _{adj} = .63, df = 391, F = 228.19; p < .001							

หมายเหตุ ; ***p < .001

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และการออกแบบงานอย่างสนุกสนาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 63 (R²_{adj} = .63) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเพียร (GRIT) (β = .17) สามารถแปลความหมายได้ว่า หากอาจารย์โรงเรียนสาธิตมีความเพียรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น .19 หน่วย (b = .19)

2. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (PWB) (β = .28) สามารถแปลความหมายได้ว่า หากอาจารย์โรงเรียนสาธิตมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น .26 หน่วย (b = .26)

3. การออกแบบงานอย่างสนุกสนาน (PWD) (β = .50) สามารถแปลความหมายได้ว่า หากอาจารย์โรงเรียนสาธิตมีการออกแบบงานอย่างสนุกสนานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น .44 หน่วย (b = .44)

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$IWB = .28 + .19(GRIT) + .26(PWB) + .44(PWD)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{IWB} = .17(Z_{GRIT}) + .28(Z_{PWB}) + .50(Z_{PWD})$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความเพียรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อาจเนื่องมาจากอาจารย์โรงเรียนสาธิตต้องรับผิดชอบงานหลายบทบาทภายใต้วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความเป็นต้นแบบและการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง จึงต้องอาศัยความมุ่งมั่น อดทน และพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อาจเนื่องมาจากอาจารย์โรงเรียนสาธิตต้องคาดการณ์ปัญหา ตัดสินใจ และปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริงด้วยตนเองอยู่เสมอ สำหรับการออกแบบงานอย่างสนุกสนานพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีการออกแบบงานอย่างสนุกสนานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากบริบทของโรงเรียนเปิดโอกาสให้อาจารย์โรงเรียนสาธิต ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน และปรับวิธีการทำงานให้มีความน่าสนใจ เพลิดเพลิน และท้าทายมากขึ้นภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของตน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากอาจารย์โรงเรียนสาธิตมีโอกาสนำนวัตกรรมจากบริบทการทำงานแต่กระบวนการพัฒนานวัตกรรมประกอบด้วยหลายขั้นตอน ตั้งแต่การคิดริเริ่ม การทดลองใช้ การปรับปรุง ตลอดจนการผลักดันให้เกิดการยอมรับหรือขยายผล จึงอาจทำให้การพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และการออกแบบงานอย่างสนุกสนานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ความเพียร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อาจเนื่องมาจากอาจารย์โรงเรียนสาธิตต้องปฏิบัติงานภายใต้ความคาดหวังหลายด้าน ทั้งการสอน การพัฒนาผู้เรียน และการกิจทางวิชาการ การคิดค้นหรือพัฒนางานจึงต้องอาศัยเวลา ความอดทน และความต่อเนื่องในการพยายาม อาจารย์ที่มีความเพียรสูงจึงมีแนวโน้มไม่ย่อท้อต่อข้อจำกัด และสามารถผลักดันแนวคิดใหม่ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้มากกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าความเพียรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Ham & Salendu, 2022; Gunawan et al., 2022) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Duckworth

et al. (2007) และ Duckworth and Quinn (2009) ที่อธิบายว่า ความเพียรเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายระยะยาวและความพยายามอย่างต่อเนื่องแม้เผชิญอุปสรรคหรือความล้มเหลว

2.2 พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อาจเนื่องมาจากอาจารย์โรงเรียนสาธิตต้องทำงานในบริบทที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เนื้อหา และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน อาจารย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกจึงมักมองเห็นโอกาสในการพัฒนางานก่อนผู้อื่น กล่าวคือเริ่มวิธีการสอนใหม่ และลงมือปรับปรุงงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Nurjaman et al., 2019) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Crant (2000) และ Parker et al. (2006) รวมทั้ง Parker and Collins (2010) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเป็นการที่บุคคลริเริ่มลงมือเปลี่ยนแปลง พัฒนางาน แสวงหาโอกาส และป้องกันปัญหาอย่างมีเป้าหมาย

2.3 การออกแบบงานอย่างสนุกสนาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อาจเนื่องมาจากอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่สามารถปรับให้งานของตนเองมีความน่าสนใจ สนุก เพลิดเพลิน และท้าทายมากขึ้น ย่อมมีแนวโน้มเปิดรับสิ่งใหม่ กล่าวคือลองวิธีการสอนหรือเทคโนโลยีใหม่ และมองการพัฒนางานเป็นพื้นที่ของการสร้างสรรค์มากกว่าภาระที่ต้องทำ จึงส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้เด่นชัดมากขึ้น โดยเฉพาะในบริบทโรงเรียนสาธิต ซึ่งถูกคาดหวังให้เป็นพื้นที่ต้นแบบทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าการออกแบบงานอย่างสนุกสนานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Baig, 2024) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Scharp et al. (2023) และ Bakker et al. (2020) ที่อธิบายว่า การออกแบบงานอย่างสนุกสนานเป็นกระบวนการที่บุคคลปรับมุมมองและวิธีเข้าหางานของตน ให้มีความสุข ความท้าทาย และแรงจูงใจเชิงบวกมากขึ้นภายในขอบเขตงานเดิม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความเพียร พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการออกแบบงานอย่างสนุกสนานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. ความเพียร

1.1. โรงเรียนสาธิตควรให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาอาจารย์ที่มีความเพียรหรือมีแนวโน้มมุ่งมั่นต่อเป้าหมายระยะยาวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งอาจใช้ข้อมูลดังกล่าวประกอบการมอบหมายบทบาทสำคัญและการพิจารณาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการสร้างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างยั่งยืน

1.2. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องในรูปแบบอบรมเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการทำงานจริง โดยมุ่งเสริมความเพียรควบคู่กับการพัฒนางาน และเชื่อมโยงผลของความพยายามดังกล่าวเข้ากับความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม

1.3. อาจารย์โรงเรียนสาธิตควรพัฒนาความเพียรของตนเองอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ติดตามความก้าวหน้า ทบทวนอุปสรรค และนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการสร้างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

2. พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

2.1. โรงเรียนสาธิตควรให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์ที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก หรือมีแนวโน้มริเริ่มปรับปรุงและพัฒนางานด้วยตนเอง โดยอาจพิจารณาคูณลักษณะด้านการเสนอแนวคิดใหม่ การมองเห็นปัญหาและโอกาสในการพัฒนางาน รวมทั้งความพร้อมในการลงมือดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ซึ่งจะเป็พื้นฐานสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตอย่างต่อเนื่อง

2.2. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่มุ่งเสริมทักษะการทำงานเชิงรุกอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การวิเคราะห์ปัญหาล่วงหน้า การวางแผนพัฒนางาน และการแลกเปลี่ยนตัวอย่างการริเริ่มปรับปรุงงาน เพื่อให้อาจารย์สามารถนำไปใช้ยกระดับคุณภาพงานได้จริง

2.3. อาจารย์โรงเรียนสาธิตควรพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมองงานในเชิงพัฒนา กล้าริเริ่มทดลองแนวทางใหม่ ติดตามผล และปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์และยกระดับคุณภาพงานในบทบาทของตนเอง

3. การออกแบบงานอย่างสนุกสนาน

3.1. โรงเรียนสาธิตควรให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาอาจารย์ที่สามารถออกแบบงานของตนเองให้เกิดความเพลิดเพลิน ความน่าสนใจ และความท้าทาย

เชิงบวกได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสนับสนุนให้อาจารย์มีอิสระในการปรับกิจกรรมการเรียนรู้หรือวิธีดำเนินงานภายในขอบเขตงานเดิม เพื่อส่งเสริมการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์

3.2. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องในรูปแบบอบรมเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการทำงานจริง โดยมุ่งส่งเสริมการออกแบบงานอย่างสนุกสนานควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพงาน และสนับสนุนให้ผลงานที่เกิดขึ้นสามารถต่อยอดสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

3.3. อาจารย์โรงเรียนสาธิตควรพัฒนาการออกแบบงานอย่างสนุกสนานของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยปรับมุมมองต่องานประจำให้เห็นโอกาสในการเพิ่มความน่าสนใจและความท้าทายเชิงบวก พร้อมทั้งเลือกใช้วิธีการหรือเครื่องมือใหม่ให้เหมาะสมกับบริบทการทำงาน เพื่อเอื้อต่อการคิดค้นและพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากในการศึกษาค้างนี้ มุ่งเน้นที่ปัจจัยระดับบุคคล ดังนั้นการศึกษาค้างต่อไปควรพิจารณาปัจจัยระดับกลุ่ม ระดับองค์กร และตัวแปรอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น

2. ขยายขอบเขตการศึกษาไปยังครูหรืออาจารย์ในบริบทสถานศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความกว้างขวางในการอธิบายผล

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งเชิงกว้างและเชิงลึกที่สะท้อนมุมมอง ประสบการณ์ และบริบทการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ผลการวิจัยจะช่วยเสริมความเข้าใจต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างรอบด้านและชัดเจนยิ่งขึ้น

4. การศึกษาค้างต่อไปควรศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง โดยพัฒนาโครงการฝึกอบรมจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต เช่น การออกแบบงานอย่างสนุกสนาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่พบค่าอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานสูงที่สุด และเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ มุขแก้ว, องอาจ นัยพัฒน์, และทวิกา ตั้งประภา. (2567). การวิเคราะห์ห้องศึ่ประกอบ
สมรรถนะการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดสถาบัน
อุดมศึกษาในกำกับของรัฐ. *Journal of Education and Innovation*, 26(4), 105-115.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2562). รายงานการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการ
อุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2562. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไทรรัตน์ สิทธิกุล, รัชสิทธิ สิทธิกุล, กิตติมา เจริญศิริ และธนิภา เจษฎารวงกุล. (2566).
ประสิทธิภาพของครูไทยด้านการสอนแบบผสมผสานจากการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล
ของโรงเรียน. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(12), 113-126.
- ถนอมขวัญ ทองโปร่ง, กาญจนา สิ่งประสงค์, คณิศร อีระวิทย์, พชรนันท์ ยังทรัพย์อนันต์,
และภิกษญา สุนทรกลัมพ์. (2563). การศึกษาสภาพปัญหาการใช้วัตกรรมการจัดการ
เรียนการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม). *วารสาร
ศิลปการจัดการ*, 4(1), 124-139.
- นฤมล เพ็ชรทิพย์, ธนยศ สุมาลย์โรจน์ และสมรรถพงศ์ ขจรมณี. (2565). การพัฒนาและการตรวจสอบ
คุณภาพมาตรฐานวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 44(1), 108-128.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2563). ขนาดอิทธิพล การวิเคราะห์อำนาจ การคำนวณขนาดตัวอย่างที่
เหมาะสมโดยใช้โปรแกรม GPower*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณราย อักษรถึง, อรพินท์ ชูชม และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2560). การพัฒนาและ
ตรวจสอบเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์
ปริทรรศน์*, 6(2), 115-128.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2564). รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2564. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2564). กรอบแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีพุทธศักราช 2565-2580. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม). (2568). รายงานผล
การประเมินตนเอง (Self-Assessment Report: SAR) ประจำปีการศึกษา 2568:
ระดับปฐมวัยและประถมศึกษา.
- ศรีณย์ พิมพ์ทอง. (2564). การพัฒนาเครื่องมือวัดในการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. บุ๊คพลัส พับลิชชิง.

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2567). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ*. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

Anderson, N. R., De Dreu, C. K. W., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147-173. <https://doi.org/10.1002/job.236>

Baig, U. (2024). Innovate playfully: Leading the employees to pursue innovative work behavior through playful work design. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 14(2), 1-19. <https://doi.org/10.59263/gmjacs.14.002.2024.403>

Bakker, A. B., Scharp, Y. S., Breevaart, K., & De Vries, J. D. (2020). Playful work design: Introduction of a new concept. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, e19. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.17>

Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57(3), 311-317. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.01.001>

Cascio, J. (2020, April 30). Facing the age of chaos. *Medium*. <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>

De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>

Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>

- Gunawan, C. A., Sumargi, A. M., & Mulya, H. C. (2022). Grit dan innovative work behavior pada anggota organisasi kemahasiswaan pada masa pandemi Covid-19. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 21(1), 27-36.
<https://doi.org/10.24167/psidim.v21i1.4438>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). New Jersey: Pearson Educational, Inc.
- Lachman, & Weaver (1998)
- Ham, P. M., & Salendu, A. (2022). Job insecurity and innovative work behavior: Grit's role as a mediator. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 10(2), 136-141.
<https://doi.org/10.22219/jipt.v10i2.20053>
- Nurjaman, K., Marta, M. S., Eliyana, A., & Kurniasari, D. (2019). Proactive work behavior and innovative work behavior: Moderating effect of job characteristics. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 373-379.
<https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7663>
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
<https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- Polit, D. F., Beck, C. T., & Owen, S. V. (2007). Is the CVI an acceptable indicator of content validity? Appraisal and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 30(4), 459-467. <https://doi.org/10.1002/nur.20199>
- Scharp, Y. S., Bakker, A. B., Breevaart, K., Kruup, K., & Uusberg, A. (2023). Playful work design: Conceptualization, measurement, and validity. *Human Relations*, 76(4), 509-550. <https://doi.org/10.1177/00187267211070996>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*.
Jossey-Bass.

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations. <https://sdgs.un.org/2030agenda>