

การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

A Study of Self-Efficacy Affecting Innovation Creation Behavior of School
Administrators under the Office of Secondary Education Service Areas
in the Upper Northeastern Region

สรายุทธ์ สีหะวงศ์¹ พงษ์ศักดิ์ ศรีจันทร์³ นวัตกรรม หอมสิน³

Sarayut Seehawong¹, PongSak Srichan² and Nawattakorn Homsin³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และ 2) ศึกษาปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 169 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยหาคู่แบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มี 4 ตัวแปร คือ ความสามารถในการเป็นตัวแบบที่ดีให้กับผู้อื่น (X_5) การประเมินความสามารถของตนเอง (X_1) ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น (X_2) และความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตัวเอง (X_3) โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 59.00 และมีสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = .346 + .369 (X_5) + .254 (X_1) + .164 (X_2) + .127 (X_3)$$

$$\text{สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z} = .362 (Z_{X_5}) + .275 (Z_{X_1}) + .200 (Z_{X_2}) + .143 (Z_{X_3})$$

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถของตนเอง พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Master of Educational in Administration, Udonthani Rajabhat University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Assistant Professor Dr. Faculty of Educational Udonthani Rajabhat University

³ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, Dr. Faculty of Educational Udonthani Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สรายุทธ์ สีหะวงศ์, 63120605123@udru.ac.th

รับเมื่อ 27 เมษายน 2565 แก้ไข 19 มิถุนายน 2565 ตอรับเมื่อ 20 มิถุนายน 2565

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the relationship between self-efficacy and innovative behavior of the school administrators under the Office of Secondary Education Service Areas in the upper northeastern region, and 2) study the factors of school administrators' self-efficacy affecting the innovative behavior of school administrators and to create a predictive equation. The sample consisted of 169 executives educational institutions under the Office of Secondary Education Service Area in the upper northeastern region selected by using simple random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire on self-efficacy and innovation behavior of executives. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The result were as follows:

1. All factors of self-efficacy were positively correlated with innovative behaviors of school administrators at the statistical significance level of .01.

2. There were 4 factors of self-efficacy that together predicted the innovation behavior of school administrators at the .01 level of significance, namely the ability to be a good model for others (X_5), self-efficacy evaluation (X_1), the ability to speak persuasively others (X_2), and the ability to create a positive self-esteem (X_3). The predicting power was 59.00 percent and the predictive equation was as follows:

Predictive equation of raw scores:

$$\hat{Y} = .346 + .369 (X_5) + .254 (X_1) + .164 (X_2) + .127 (X_3)$$

Predictive equation of standard score:

$$\hat{Z} = .362 (Z_{X_5}) + .275 (Z_{X_1}) + .200 (Z_{X_2}) + .143 (Z_{X_3})$$

Keywords: Self-efficacy, Innovative behavior

ภูมิหลัง

โลกยุคปัจจุบันเป็นโลกที่มีการสื่อสารที่ไร้พรมแดนของข้อมูลข่าวสาร เป็นโลกที่เจริญก้าวหน้า มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและรวดเร็วทั้งในด้านวัตถุอุปกรณ์และองค์ความรู้ ดังนั้นการที่จะสามารถพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาวะสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันสูงนั้น คุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลต้องมีการปรับเปลี่ยนตามไปด้วย การที่จะให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์กรจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยทรัพยากรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารงานและพัฒนาองค์กรนั้นก็คือทรัพยากรมนุษย์ องค์กรทางการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากร

บุคคล เพื่อเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งในองค์กรทางการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาและการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถสนองตอบต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ และวรางคณา ทองนพคุณ, 2556, หน้า 12)

จากการพิจารณาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 ต้องการส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน ฝึกการสื่อสารที่ดี และคิดวิเคราะห์เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Entrepreneurial, Creative and Innovative) มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ การคิดสร้างสรรค์ และมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรที่จะให้ก้าวทันเทคโนโลยีทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน และการใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่มีส่วนช่วยให้การใช้ทรัพยากร การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของ Klelysen and Street (2001, p. 291) พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และบุคคลทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมเป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิดแนะนำ และทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในองค์กร โดยมีพฤติกรรมทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) เป็นการค้นหาโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสิ่งเดิม ๆ ให้ใหม่ มีคุณค่ามากขึ้น 2) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Creative or generativity) เป็นการแสดงออกถึงความสนใจขั้นต้นในการกำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กรจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 3) พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation) เป็นการวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นมา 4) พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถในการนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ และ 5) พฤติกรรมการประยุกต์ใช้ (Application) เป็นความพยายามของบุคคลที่จะเปลี่ยนความคิดไปสู่สิ่งที่จับต้องได้จริง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่แสดงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลซึ่งมีทั้งปัจจัยภายนอกบุคคล เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยภายในบุคคล

โดยการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) นับเป็นปัจจัยภายในบุคคลที่สำคัญอย่างหนึ่ง เนื่องจากการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเองจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้มีผลต่อบุคคลในหลาย ๆ ด้าน เช่น การคิด การตัดสินใจ แรงจูงใจ ความมุ่งมั่นอดทน และลักษณะอารมณ์ กล่าวคือ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีจิตใจเปิดกว้าง สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี มีความมุ่งมั่น ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ได้ตามเป้าหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่แสดงถึงการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำแนกได้ 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยการประเมินความสามารถของตนเอง 2) ปัจจัยความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น 3) ปัจจัยความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตัวเอง 4) ปัจจัยความสามารถในการกระตุ้นความรู้สึกไว้วางใจให้กับผู้อื่น และ 5) ปัจจัยความสามารถในการเป็นตัวแบบที่ดีให้กับผู้อื่น จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง จะสามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารในองค์กรได้หรือไม่ โดยศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อระดับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

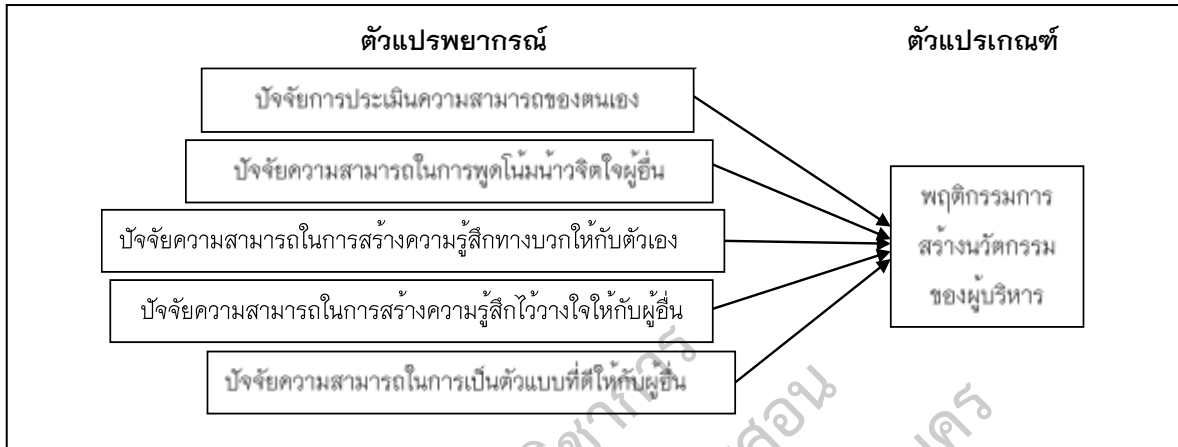
1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้

ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน สรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 297 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 169 คน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี & มอร์แกน ที่ความเชื่อมั่น 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 5% และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนเป็นหน่วยการสุ่ม สุ่มตามสัดส่วน โดยพิจารณาจากอัตราส่วน 297 ต่อ 169 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 0.57 เท่าของจำนวนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ซึ่งประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำแนกตัวแปรตามปัจจัย 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยการประเมินความสามารถของตนเอง 2) ปัจจัยความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น 3) ปัจจัยความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตัวเอง 4) ปัจจัยความสามารถในการสร้างความรู้สึกไว้วางใจให้กับผู้อื่น และ 5) ปัจจัยความสามารถในการเป็นตัวแบบที่ดีให้กับผู้อื่น มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 3 แบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม จำแนกตัวแปรตามพฤติกรรม 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส 2) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม 3) พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 4) พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง และ 5) พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อกับคณะขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือ/หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ไปติดต่อขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่จะนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งทางเอกสารและใช้กระบวนการทางอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมทั้งนัดหมาย วันเวลาในการขอข้อมูลย้อนกลับ

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว คัดเลือกแบบทดสอบที่สมบูรณ์ไว้ เพื่อมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การตรวจที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการวิจัยต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำแนกตัวแปรตามปัจจัย 5 ปัจจัย คือ 1) การประเมินความสามารถของตนเอง 2) ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น 3) ความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตัวเอง 4) ความสามารถในการสร้างความรู้สึกไว้วางใจให้กับผู้อื่น และ 5) ความสามารถในการเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อแปลความหมาย

3. วิเคราะห์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม จำแนกตัวแปรตามพฤติกรรม 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส 2) พฤติกรรมความคิดริเริ่ม 3) พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 4) พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ

5) พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อแปลความหมาย

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วแปลความหมาย ตามเกณฑ์

5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำแนกตัวแปรตามปัจจัย 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยการประเมินความสามารถของตนเอง 2) ปัจจัยความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น 3) ปัจจัยความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตัวเอง 4) ปัจจัยความสามารถในการกระตุ้นความรู้สึกไว้วางใจให้กับผู้อื่น และ 5) ปัจจัยความสามารถในการเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น กับตัวแปรเกณฑ์ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มีดังนี้

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 169 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.680 ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.562 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 94.675 ด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.047

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
X ₁	1.000	.593**	.472**	.407**	.367**	.594**
X ₂		1.000	.537**	.482**	.478**	.613**
X ₃			1.000	.413**	.452**	.544**
X ₄				1.000	.758**	.599**
X ₅					1.000	.623**
Y						1.000
Tolerance	.604	.520	.635	.400	.396	
VIF	1.655	1.924	1.576	2.500	2.523	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01,

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง จำนวน 2 ปัจจัย คือ ความสามารถในการเป็นตัวแบบที่ดีให้กับผู้อื่น (X₅) (r = .623) และปัจจัยความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น (X₂) (r = .613) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วมใจให้กับผู้อื่น (X₄) (r = .599) ปัจจัยการประเมินความสามารถของตนเอง (X₁) (r = .594) และปัจจัยความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วมใจทางบวกให้กับตัวเอง (X₃) (r = .544) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองกับตัวแปรเกณฑ์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยการวิเคราะห์การถดถอยและความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร โดยวิธี Stepwise ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยและความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร โดยวิธี Stepwise

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R ²	Adj-R ²	Std.E	F	P-values
1. X ₅	.623	.388	.385	.320	106.054**	.000
2. X ₅ , X ₁	.737	.543	.537	.278	56.072**	.000
3. X ₅ , X ₁ , X ₂	.759	.577	.569	.268	13.190**	.000
4. X ₅ , X ₁ , X ₂ , X ₃	.768	.590	.580	.265	5.158*	.024

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01,

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 4 ปัจจัย ได้แก่ ความสามารถในการเป็นตัวแบบที่ดีให้กับผู้อื่น (X₅) การประเมินความสามารถของตนเอง (X₁) ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น (X₂) และความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วมใจทางบวกให้กับตัวเอง (X₃) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .768 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .590 หรือมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 59.00 แสดงว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนได้ โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ ร้อยละ 59.00

ตาราง 3 ค่าคงที่ของตัวแปรต้นที่เป็นตัวพยากรณ์สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสู่สมการถดถอย

ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา	B	S.E. _b	β	t	P-values
Constant	.346	.285		1.212	.227
(X ₅)	.369	.060	.362	6.119**	.000
(X ₁)	.254	.059	.275	4.309**	.000
(X ₂)	.164	.057	.200	2.904**	.004
(X ₃)	.127	.056	.143	2.271*	.024

R = .768 R² = .590 Adj-R² = .580 S.E. = .26463

F = 4.445* P-values = .024

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01,

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ความสามารถในการเป็นตัวแบบที่ดีให้กับผู้อื่น (X_5) การประเมินความสามารถของตนเอง (X_1) ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น (X_2) และความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตัวเอง (X_3) มีสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .369, .254, .164 และ .127 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (B) เท่ากับ .362, .275, .200 และ .143 ตามลำดับ มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .768) ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 59.00 ($R^2 = .590$) เมื่อนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .346 + .369 (X_5) + .254 (X_1) + .164 (X_2) + .127 (X_3)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .362 (Z_{X_5}) + .275 (Z_{X_1}) + .200 (Z_{X_2}) + .143 (Z_{X_3})$$

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) โดยมีปัจจัยความสามารถในการเป็นตัวแบบที่ดีให้กับผู้อื่น (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือ ความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น (X_2) การประเมินความสามารถของตนเอง (X_1) และความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตัวเอง (X_3) ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เป็นปัจจัยภายในบุคคลที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม หรือการแสดงออกของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการรับรู้

ความสามารถของตนเองนี้มีผลต่อบุคคลในหลาย ๆ ด้าน เช่น การคิด การตัดสินใจ แรงจูงใจ ความมานะอดทน และลักษณะอารมณ์ การที่องค์กรมีการคัดสรรบุคคลที่มีความเหมาะสม และมีความสามารถมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนจนมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้สามารถนำกลยุทธ์และนโยบายมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้รับรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ เมื่อบุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถในงานของตัวเองอยู่ในระดับใด ก็จะมีผลให้พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในระดับนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมสูงขึ้น สอดคล้องงานวิจัยของ Parker, Williams and Tumer (2006, p. 64) พบว่า การรับรู้ความสามารถในงานของตนเองและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจะเชื่อมโยงไปกับการเกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องงานวิจัยของ Carmeli, Meitar & Weisberg (2006, p. 59) ศึกษาเรื่อง “Self-leadership Skills and Innovative Behavior at Work” พบว่า ความสามารถในการชักนำตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องงานวิจัยของ นาฎวดี จำปาดี (2554, หน้า 90) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเองรูปแบบความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม: กรณีศึกษาบริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในทางบวก ปัจจัยหนึ่งที่ทำนายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องงานวิจัยของ สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555, หน้า 84) ได้ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

2. ผลการศึกษาปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

ปัจจัยความสามารถในการเป็นตัวแบบที่ดีให้กับผู้อื่น (X_1) ปัจจัยการประเมินความสามารถของตนเอง (X_2) ปัจจัยความสามารถในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น (X_3) ปัจจัยความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตัวเอง (X_4) เป็นตัวแปรปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารได้ร้อยละ 59.00 และสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .362 (Z_{X_5}) + .275 (Z_{X_1}) + .200 (Z_{X_2}) + .143 (Z_{X_3})$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมที่ดีนั้น สิ่งหนึ่งคือ ความสามารถในการเป็นตัวแบบที่ดีให้กับผู้อื่น เพราะถ้าจะให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมดังกล่าวนี้ ผู้บริหารต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีเรื่องนั้นด้วย นอกจากนี้การที่ประเมินความสามารถของตนเองในเรื่องนั้นว่ามีความสามารถที่ดี และการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตัวเอง ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการแสดงออกเรื่องนั้น ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมที่ดี ตามที่ Bandura (1986, p. 395) ได้อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองที่มีต่อการจัดการเพื่อแสดงพฤติกรรมของบุคคลให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560, หน้า 247-248) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 93 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมมี 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนานักนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศองค์การสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555, หน้า 84) พบว่า การรับรู้ความสามารถ

ของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม และการรับรู้ความสามารถของตนเองและผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อไอทีแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 38.7

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสามารถในการเป็นตัวแบบที่ดีให้กับผู้อื่นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารต้นสังกัด จึงควรให้ความสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา คุณลักษณะการรับรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดขึ้น อาจเป็นการจัดฝึกอบรม พัฒนาทักษะหรือคุณลักษณะการรับรู้ความสามารถของตนเองให้ผู้บริหารสถานศึกษา
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก คัดสรรผู้บริหารสถานศึกษา ควรพิจารณาพฤติกรรมกรรมการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคล โดยพิจารณาผู้มีความสามารถของตนเองสูง เพื่อได้ผู้บริหารที่สามารถพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล หรือส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
3. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จะช่วยเพิ่มรับรู้การรับรู้ความสามารถของตนเอง และมีแรงจูงใจในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม ที่ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนั้น อาจจะศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรม เพื่อยืนยันข้อค้นพบ
2. อาจศึกษาปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอื่น ๆ ที่จะประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมนั้น

เอกสารอ้างอิง

- นาฎวดี จำปาดี. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเองรูปแบบความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งเจริญ และวรางคณา ทองนพคุณ. (2556). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ความท้าทายอนาคต. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อไอทีแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ป.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International of Manpower*, 27(1), 75–90.
- Kleysen, R. F., & Street, G. T. (2001). Towards a multidimensional measures of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296.
- Parker, S. K., Williams, H., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636–652.