

ทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรม  
ในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง  
Psychological Capital and Transformational Leadership Predicting  
Innovative Work Behavior of Personnel from  
Provincial Administrative Organization

คณิศ จุลสุคนธ์<sup>1</sup>, กุสุมา พูลเฉลิม<sup>\*2</sup>, รังสิมา หอมเศรษฐี<sup>3</sup> และ นัชชามน เปรมป्ली้ม<sup>4</sup>  
Khanet Junsukhon<sup>1</sup>, Kusuma Poolchalerm<sup>\*2</sup>, Rungsima Homsettee<sup>3</sup>  
and Nuchchamon Premepluem<sup>4</sup>

\*Corresponding Author, email: kusuma.p@fba.kmutnb.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร และ 3) พยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรด้วยทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑล จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีทุนทางจิตวิทยาอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรม

<sup>1</sup> อาจารย์, ดร., คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>1</sup> Lecturer, Dr., Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>2</sup> อาจารย์, ดร., คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>2</sup> Lecturer, Dr., Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>3</sup> อาจารย์, ดร., คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>3</sup> Lecturer, Dr., Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

<sup>4</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>4</sup> Asst. Prof., Dr., Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ทฤษฎีจิตวิทยาเกี่ยวกับความยืดหยุ่น ทฤษฎีจิตวิทยาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 27.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ทฤษฎีจิตวิทยา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน

## Abstract

The purposes of this research study were 1) to study the psychological capital, transformational leadership, and innovative work behavior, 2) to study the relationship between psychological capital, transformational leadership with innovative work behavior, and 3) to predict an innovative work behavior with psychological capital and transformational leadership. The participants consisted of 212 personnel from a provincial administrative organization located in metropolitan areas. The research instrument was a questionnaire. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results demonstrated that 1) the personnel were in high level of psychological capital, transformational leadership and innovative work behavior 2) the psychological capital and innovative work behavior had a meaningful correlation at a statistically significant level of .01. 3) the transformational leadership and innovative work behavior had a meaningful correlation at a statistically significant level of .01, and 4) resilience, self-efficacy, and individual consideration accounted for 27.6 percent of the variance in predicting innovative work behavior, with a statistically significant level of .01.

**Keywords:** Psychological Capital, Transformational Leadership, Innovative Work Behavior

## บทนำ

การบริหารองค์การสมัยใหม่มุ่งสู่การบริหารที่ถูกลงกว่า (Cost) การบริหารที่มีคุณภาพดีกว่า (Quality) การบริหารที่เร็วกว่า (Speed) และการบริหารที่พึงพอใจกว่า (Satisfaction) ซึ่งในทุกองค์การที่ต้องการความสำเร็จจำเป็นต้องหาวิธีการเพื่อมุ่งสู่แนวคิดและหลักการดังกล่าวในอนาคตจะเพิ่มความเข้มข้นในการแข่งขันมากขึ้น คู่แข่งขันมีมากขึ้น และมีความสามารถมากขึ้น การที่องค์การจะชนะคู่แข่งได้ต้องมีอะไรที่ดีกว่าเหนือกว่า และแตกต่างจากคนอื่น สิ่งซึ่งจะทำให้เกิดความดีที่เหนือกว่า และแตกต่าง ก็คือ นวัตกรรม

(Innovation) หากสามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมได้ก่อนได้ดีกว่า ย่อมจะทำให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ (เสนห์ จุ้ยโต, 2554)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างกระบวนการทางความคิดและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การ โดยหนึ่งในแนวทางการปฏิบัติ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมาย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2566)

นวัตกรรม (Innovation) เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจมานาน โดยเป็นที่ยอมรับกันว่านวัตกรรมมีความสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (นพดล เหลืองภิรมณ์, 2555) หากพนักงานมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานจะผลักดัน ให้เกิดผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งจะช่วยปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์การ (Harlianto & Rudi, 2018) ดังนั้นองค์การจึงต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับพฤติกรรมด้านนวัตกรรมและการมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร (Patterson, Kerrin & Gatto-Roissard, 2009) ซึ่ง ลักษณะ ศรีบุญวงศ์ (2563) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานว่า หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานในการสร้างสรรค์ความคิด การแนะนำการนำแนวคิดใหม่หรือการปรับปรุงวิธีการ แนวคิดแบบเดิมไปสู่แนวคิดใหม่และนำความคิดหรือวิธีการนั้น ๆ ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้จริงกับบทบาทในการทำงานของตนเองกับกลุ่มงานและองค์การ

แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไร้รูปแบบ ผู้นำองค์การต้องตระหนักถึงพลวัตการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะ และพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การและหากองค์การนั้นต้องการทำการเปลี่ยนแปลงองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและนำพาองค์การไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีขึ้น (นุช สัทธาฉัตร มงคล และอรุณพล ธรรมไพบูลย์, 2559) หากผู้นำต้องการก้าวเข้าสู่ความสำเร็จขององค์การ ประการแรก ผู้นำต้องเป็นผู้ที่กำหนดเส้นทางหรือหาทางเลือกที่ดีที่สุด ที่จะนำองค์การให้เจอ เพื่อที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์การ ดังนั้นผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีมุมมองที่ท้าทายเกี่ยวกับอนาคตขององค์การ และกำหนดภารกิจ ประการที่สอง ผู้นำต้องมีทักษะที่จำเป็นในการบริหาร 4 ประการได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงานที่ดีและคิดเชิงบวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลสนับสนุน และ 4) คำมั่นถึงความซื่อสัตย์ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559)

การบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากจะพัฒนาผู้นำให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง และต้องพัฒนาพฤติกรรมนวัตกรรมควบคู่กับทุนทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นการแสดงออกทางการคิด เป็นคุณลักษณะด้านบวกเฉพาะในแต่ละบุคลากรที่สามารถพัฒนาได้ และส่งผลให้เกิดสมรรถนะที่ดีทางจิตใจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางบวกในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานในองค์กร (ปัญญาณัฐ เนมิตตพงษ์, 2562) ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans, Youssef & Avolio (2007 อ้างถึงใน จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2563) ที่อธิบายถึงองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่ก่อให้เกิดประสบการณ์จากการฝึกหัด กลายเป็นความเชื่อมั่นในตนเอง และใช้ความพยายามในการทำงานที่ท้าทายให้บรรลุเป้าหมาย 2) ความหวัง ซึ่งก่อให้เกิดการฝึกปฏิบัติ โดยมีลักษณะของความอดทน มานะพยายามต่อเป้าหมาย มีการวางแผนเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ 3) การมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นการตีความหมายจากเหตุการณ์ด้านบวกว่าเกิดจากตนเอง และตีความเหตุการณ์ด้านลบว่าเกิดจากปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และ 4) ยืดหยุ่น โดยหากเกิดความรู้สึกว่ายากลำบาก กัดดัน ล้มเหลว และขัดแย้ง หากเกิดความยืดหยุ่นจะช่วยลดความเสี่ยงและปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด โดยที่ต้องให้ความสำคัญกับสิ่งที่สามารถควบคุมได้ และจำเป็นต้องทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยองค์ประกอบทั้ง 4 นี้สามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน

จากเหตุผลดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของรัฐบาลที่พยายามลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ โดยมุ่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนจากเน้นภาคการผลิตสินค้าสู่ภาคบริการมากขึ้น ปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจของประเทศ จะเห็นได้ว่าไม่ใช่เรื่องของรัฐบาลแต่เพียงอย่างเดียว เพราะบุคคลสำคัญที่จะนำพาประเทศไทยให้เดินไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนมากกว่าก็คือ “คนไทย” ทุก ๆ คน (สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2560) ซึ่งวิสุทธิ สีนวล และนงลักษณ์ ไหว้พรหม (2565) กล่าวว่าการศึกษาพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานในบริบทของประเทศไทยนั้นมีความซับซ้อน งานศึกษาส่วนใหญ่ที่พบเป็นการศึกษาในภาคองค์กรธุรกิจ ซึ่งการพัฒนาในเชิงทฤษฎีจำเป็นต้องขยายขอบเขตการอธิบายไปสู่องค์กรทุกประเภท ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง เนื่องจากมีลักษณะงานที่สามารถปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงาน หรือการให้บริการโดยใช้นวัตกรรมได้ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ สามารถต่อยอดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ด้วยคามมั่นคง โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีทุนทางจิตวิทยา และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จนนำไปสู่การมีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง

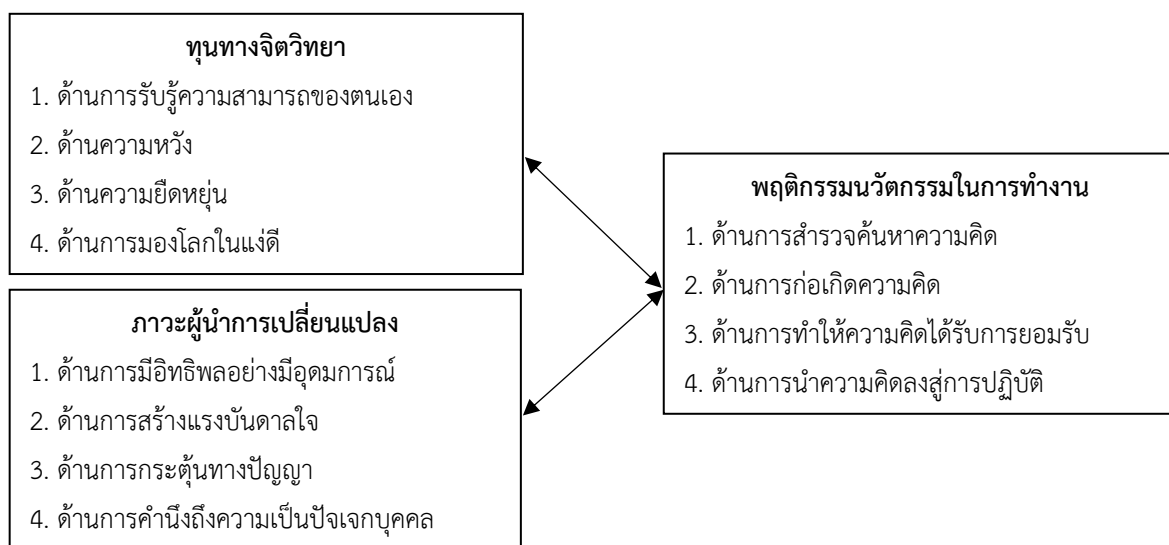
3. เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่งด้วยทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### สมมติฐานการวิจัย

1. ทุนทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร
3. ทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่ง โดยพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานตามแนวความคิดของ De Jong & Den Hartog (2008) ประกอบด้วย ด้านการสำรวจค้นหาความคิด ด้านการก่อเกิดความคิด ด้านการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และด้านการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ ส่วนทุนทางจิตวิทยา ตามแนวความคิดของ Luthans, Youssef & Avolio (2007) ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง ด้านความยืดหยุ่น และด้านการมองโลกในแง่ดี และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวความคิดของ Bass & Avolio (1994) ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งหนึ่งในเขตปริมณฑลมีจำนวน 449 คน ใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยสุ่มรายชื่อหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ โดยผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ โดยข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามถือเป็นความลับ และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่อาจนำไปสู่การเปิดเผยตัวตนได้รับการปกปิดและไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ซึ่งนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น

### 2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยแบบสอบถามทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน ทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมนวัตกรรมการทำงาน ได้พัฒนาจากแบบสอบถามมาจาก De Jong & Den Hartog (2008) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยา ได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก Luthans, Youssef & Avolio (2007) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก Ho, Fie, Ching & Ooi (2009) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาและภาษา จำนวน 3 ท่าน และทำการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถามทุกฉบับมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านเกณฑ์ทุกข้อ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminant Power) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Item-Total Correlation ซึ่งเป็นการหาสหสัมพันธ์ระหว่าง “คะแนนรายข้อ” และ “คะแนนรวมทั้งฉบับ” และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามพฤติกรรมนวัตกรรมการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .891 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .372 - .803 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .938 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .272 - .817 และแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .983 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .585 - .948

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลติดต่อผู้ประสานงาน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นดำเนินการนำแบบสอบถามส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงข้อมูลในการวิจัย และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงาน โดยตรวจสอบ และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ นำมาใช้วิเคราะห์ จำนวน 212 ฉบับ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน ของบุคลากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม นวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05

4.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมเพื่อทำนายตัวแปรที่จะศึกษาโดยพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน ของบุคลากรด้วยทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 69.34 อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 38.21 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 66.04 สถานภาพการสมรสโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.25 ประสบการณ์ ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.19 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.98

ผลการศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรม ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1



**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน	3.95	.570	สูง
1.1 การสำรวจค้นหาความคิด	3.92	.649	สูง
1.2 การก่อเกิดความคิด	4.06	.500	สูง
1.3 การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ	3.71	.670	สูง
1.4 การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	3.99	.531	สูง
2. ทุนทางจิตวิทยา	4.01	.489	สูง
2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.94	.524	สูง
2.2 ความหวัง	4.00	.492	สูง
2.3 ความยืดหยุ่น	3.92	.551	สูง
2.4 การมองโลกในแง่ดี	3.93	.549	สูง
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.83	.744	สูง
3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.88	.754	สูง
3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	3.93	.743	สูง
3.3 การกระตุ้นทางปัญญา	3.83	.769	สูง
3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.81	.816	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .570 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการก่อเกิดความคิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ด้านการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.99 และด้านการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.71 สำหรับทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .489 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความหวังมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 และด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.92 และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .744 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.81

ผลการทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 2



**ตารางที่ 2** ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมนวัตกรรม  
ในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน
ทุนทางจิตวิทยา	.436**
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.433**
ความหวัง	.415**
ความยืดหยุ่น	.443**
การมองโลกในแง่ดี	.386**
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.257**
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.242**
การสร้างแรงบันดาลใจ	.277**
การกระตุ้นทางปัญญา	.269**
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.286**

จากตารางที่ 2 พบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .436 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .443 รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .433 และด้านการมองโลกในแง่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ .386

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .257 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .286 รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .277 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด เท่ากับ .242

ผลการทดสอบเพื่อพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ด้วยทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนของการพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน  
ของบุคลากรด้วยทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรที่มีอิทธิพล	b	SE b	$\beta$	t	p
ค่าคงที่	1.33	.30		4.476**	.001
- ความยืดหยุ่น	.30	.07	.29	4.203**	.001
- การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.28	.07	.26	3.757**	.001
- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.09	.04	.13	2.149*	.033

$R = .525, R^2 = .276, \text{Adj } R^2 = .266, \text{S.E.} = .489, F = 26.429^{**}, p = .001$

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรได้มีทั้งหมด 3 ตัว คือ ทุนทางจิตวิทยาด้านความยืดหยุ่น ทุนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลได้ร้อยละ 27.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .489 ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ได้ดังนี้

พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน =  $1.33 + .30(\text{ความยืดหยุ่น}) + .28(\text{การรับรู้ความสามารถของตนเอง}) + .09(\text{การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล})$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) แล้ว ได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน =  $.29(\text{ความยืดหยุ่น}) + .26(\text{การรับรู้ความสามารถของตนเอง}) + .13(\text{การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล})$

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบข้อเท็จจริงซึ่งนำมาอภิปรายดังนี้

#### 1. ระดับทุนทางจิตวิทยา

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .489 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีสภาวะจิตใจในทางบวก มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง มองโลกในแง่ดี ถึงแม้จะประสบกับปัญหาในการทำงานก็สามารถฟื้นตัว และมาหาพยายามที่จะทำให้งานให้สำเร็จตามเป้าหมายจึงทำให้มีทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์นภา ชูแก้ว (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและการฝังตัวในงานที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .510

## 2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .744 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีอิทธิพลที่สามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลที่อยู่รอบข้างคล้อยตาม เป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้อื่น กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน รวมทั้งสนใจและยอมรับในความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคลจึงทำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า ระดับทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .480

## 3. ระดับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .570 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พยายามหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สนใจและสนับสนุนการพัฒนาระบบงานหรือขั้นตอนในการทำงานใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อนร่วมงาน และประชาชน จึงทำให้มีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญกัญญา เนรมิตตกพงศ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .540

## 4. ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .436 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีทุนทางจิตวิทยาจะมีคุณลักษณะหรือศักยภาพทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จพร้อมแก้ไขปัญหาดด้วยความมุ่งมั่น ทำให้มีความคิดที่จะปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาระบบงานการปฏิบัติงานจนกระทั่งสามารถนำเอาความคิดนั้นมาใช้ปฏิบัติงานได้จริงจนเกิดเป็นพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dong, Wang & Ding (2016) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา การแบ่งปันความรู้ และพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โลจิสติกส์ ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .755

## 5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ

.257 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความเชื่อมั่น แรงจูงใจ และพยายามพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น จึงพยายามค้นคว้าหาวิธีการ เทคนิค หรือเครื่องมือในการทำงานใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และนำไปสู่การมีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก เพชรช่วย และสมเดช สิทธิพงศ์ พิทยา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1, 2, 3, 4 และ 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .548

6. ทุนทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านความยืดหยุ่น ทุนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .525 สามารถพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 27.6 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .489 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถรับมือกับความกดดันในการทำงานได้เป็นอย่างดี หากพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานก็สามารถจัดการกับงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกันได้ ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ก่อเกิดเป็นพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญ์กณัฐ เนรมิตตภพพงศ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และบรรยากาศขององค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ได้ร้อยละ 58.8 โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้มากกว่าบรรยากาศขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .439 และ .423 ตามลำดับ และอาจเป็นเพราะบุคลากรให้คุณค่ากับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในฐานะตัวบุคคลมากกว่าเป็นเพียงสมาชิกของกลุ่ม รวมทั้งแนะนำแนวทางใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ หรือสามารถทำงานได้รวดเร็วแต่มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะนำพาบุคลากรไปสู่การมีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน อยากปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น หรือแม้กระทั่งมีความคิดเอาใจใส่กับปัญหาที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จก้าวหน้าต่อไปอย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชา สุขุมวัฒน์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง อำนาจการพยากรณ์ของการรับรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรมของตนเอง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของวิศวกร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรมของตนเอง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์การร่วมกันทำนายพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเท่ากับ .42, .11 และ .18 ตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ทูทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ความยืดหยุ่น ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน สามารถรับมือกับความกดดันในการทำงานได้ โดยยิ่งบุคลากรมีทูทางจิตวิทยามาก พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานจะมากไปด้วย

2. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นความแตกต่างของแต่ละคน มอบหมายงานตามความถนัดหรือความชำนาญของแต่ละคน พร้อมทั้งให้คำแนะนำและการสนับสนุนบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรได้มากขึ้นตามลำดับ

3. จากผลการวิจัย พบว่า ทูทางจิตวิทยาด้านความยืดหยุ่น ทูทางจิตวิทยาด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรได้ ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมตัวแปรดังกล่าวที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานให้คงอยู่ต่อไปและมีระดับสูงขึ้น เพื่อให้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้ทูทางจิตวิทยาด้านการมองโลกในแง่ดีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานต่ำกว่าด้านอื่น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบของทูทางจิตวิทยา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานได้ เช่น ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ หรือการกระตุ้นทางปัญญา

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน เช่น การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ความสำเร็จในงาน ความเครียดในงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจ การรับรู้ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

3. ควรขยายผลการศึกษาวิจัยไปยังประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น เพศชาย รวมถึงสถานภาพด้านอื่น ๆ เพราะงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี ซึ่งจะทำให้เกิดมุมมองต่อพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงานใหม่ หรือบุคลากรในองค์การอื่น ๆ ทั้งที่เป็นหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อช่วยกันส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากรในทุกองค์การมีพฤติกรรมนวัตกรรมในการทำงาน และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2563). การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก. (ปริญญาณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์นภา ชูแก้ว. (2562). ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและการฝังตัวในงานที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นุช สัทธานัตร์มงคล และอรุณพล ธรรมไพบุลย์. (2559). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. *ธุรกิจปริทัศน์*, 8(1), 170-172.
- นพดล เหลืองภิรมณ์. (2555). การจัดการนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ดวงกลมพ์ลิขซึ่ง.
- ปัญญาณัฐ เนรมิตตกพงศ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชชา สุขุมวัฒน์. (2564). อำนาจการพยากรณ์ของการรับรู้ความสามารถในด้านนวัตกรรมของตนเอง การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของวิศวกร. (การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลักขณา ศรีบุญวงศ์. (2563). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยวิทยาลัยคริสเตียน.
- วิสุทธิ์ สีนวล และนางลักษณ์ ไหว้พรหม. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 28(2), 155-174.
- ศิขริน เลขาวิจิตร. (2558). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อและการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมนึก เพชรช่วย และสมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1,2,3,4, และ 6. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(1), 193-204.



- เสนห์ จุ้ยโต. (2554). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา  
สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2560). *ไทยคู่ฟ้า*. เข้าถึงได้จาก [https://media.thaigov.go.th/uploads/document/66/2017/09/pdf/Thaikhufah03\\_2560.pdf](https://media.thaigov.go.th/uploads/document/66/2017/09/pdf/Thaikhufah03_2560.pdf)
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่  
ความสำเร็จ ขององค์การอย่างยั่งยืน. *บทความ : มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(1), 845-860.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (2566). *ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเรื่อง นโยบายการ  
บริหารทรัพยากรบุคคล*. เข้าถึงได้จาก <https://www.pathumpao.go.th/public/list/data/detail/id/12941/menu/1592/page/1/catid/96>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2008). *Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/7074524.pdf>
- Dong, B., Wang, F. X. & Ding, Y. (2016). Research on the relationship between psychological capital, knowledge sharing and innovation behavior of logistics enterprises employees. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 87, 394-400.
- Harlianto, J. & Afandy, D. (2018). The role of leaders in stimulating innovative work behavior and its impacts towards job performance (Case Study: PT. XYZ). *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.30), 571-574.
- Ho, Y. S. J., Fie, G. Y. D., Ching, W. P., & Ooi, B. K. (2009). Relationship between the Full-Range Leadership and Insurance Salesperson's Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Science*, 2(1), 43-60.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Patterson, F., Kerrin, M. & Gatto-Roissard, G. (2009). *Characteristics and behaviors of innovative people in organizations*. Retrieved from <https://www.guanaitong.com/uploadfile/2018/0905/201809051536114251.pdf>
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup> ed). Tokyo : Harpa International Edition.