

อิทธิพลทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของบุคลากร  
ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1\*

The Influence of Psychological Capital on Innovative Work Behavior of  
Educational Personnel in the Nakhon Pathom Primary Educational Service  
Area Office 1

ธิดารัตน์ คล้ายนาค

Thidarat Klainak

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1

Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, Thailand.

Corresponding Author's E-mail: ntawan@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับอิทธิพลทางจิตวิทยา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางจิตวิทยากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) อิทธิพลทางจิตวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความหวัง รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ 2) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านความพยายามในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความน่าสนใจในงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: อิทธิพลทางจิตวิทยา; พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม; การบริหาร

\* Received February 21, 2025; Revised March 30, 2025; Accepted March 31, 2025

## Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of ecological influence, 2) study the level of motivation in work performance, and 3) study the relationship between ecological influence and motivation in work performance. The sample group consisted of 385 educational personnel. The instrument used was a questionnaire. Data were analyzed by calculating the mean, standard deviation, and the relationship using Pearson's correlation coefficient.

The research results revealed that; 1) the overall ecological influence was at a high level. When considering individual aspects, it was found that the highest ranking was hope, followed by self-efficacy, optimism, and finally, resilience, respectively. 2) Innovative work behavior was overall at a high level. When considering individual aspects, it was found that the highest ranking was job satisfaction, followed by job effort, and lastly, job interest, respectively. 3) The relationship between psychological capital and innovative work behavior had a positive correlation both overall and in individual aspects, with statistical significance at the .01 level.

**Keywords:** Ecological Influence; Innovative Work Behavior; Administration

## บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนี้จึงเป็นความท้าทายอย่างมากในการบริหารการศึกษา ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง การศึกษาต้องการปรับให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประเด็นสำคัญในการบริหารการศึกษาในปัจจุบันนี้ คือ การสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และการทำงานเป็นเครือข่าย รวมไปถึงมีการยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเข้าถึงเทคโนโลยีของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การศึกษาสามารถเดินทางสู่นาคตที่โลกกำลังก้าวไปได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจ พัฒนาตนเองให้พร้อมต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ นำมาใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อตอบสนองต่อการศึกษาในอนาคต รวมไปถึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะเติบโตขึ้นเป็นกำลังสำคัญของประเทศในทางพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมต่อไป (มณีรัตน์ ชัยยะ, 2566)

ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสภาวะของบุคคลในการพัฒนาคุณลักษณะทางบวกในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Snyder, & Lopez, 2007) โดยศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวเป็นส่วนที่ร่วมกันใน การส่งเสริมช่วยทำให้เกิดทฤษฎีจิตวิทยาเชิง

บวกที่สมบูรณ์แก่บุคคลในการดำเนินชีวิต โดยเชื่อว่าทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวก เมื่อได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้ง ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล จะทำหน้าที่ส่งต่อไปยังผลทางด้านสุขภาวะทางจิต

นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการเติบโตและการอยู่รอดของทุกๆ องค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการดำเนินงาน แต่นวัตกรรมก็เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน ทำท่าย และต้องใช้ความรู้เป็นอย่างมากในการสร้างสรรค์กระบวนการที่องค์กรต่างๆ พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เป็นนวัตกรรมนั้น เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงลึกที่แปลกใหม่และการเรียนรู้อย่างมากเกี่ยวกับเทคโนโลยีและการตลาด กิจกรรมการวิจัยและพัฒนาทำให้เกิดความสามารถทางเทคโนโลยีใหม่ๆ และผลิตภัณฑ์นวัตกรรมผ่านการผสมผสานความรู้ที่เป็นที่เข้าใจของบริษัทผนวกเข้ากับความรู้ใหม่ ความรู้ใหม่สามารถสร้างขึ้นได้จากภายในองค์กรหรือมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จากมุมมองเชิงปฏิบัติการมีบริษัทจำนวนมากยากที่จะสร้างนวัตกรรมที่ต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิงโดยผ่านกระบวนการจากภายในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรม (Taylor, 2010)

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญในการดำเนินการภายในองค์กรเป็นอย่างมาก การที่องค์กรมีการดำเนินการทำงานรูปแบบใหม่นั้นจะส่งผลให้เกิด ผลงานใหม่ ไอเดียในการทำงานใหม่ และการบริการใหม่ๆ จะสามารถส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าทางความคิด กระบวนการวิธีการผลิต และการดำเนินการใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ ช่วยให้องค์กรมีความยั่งยืนเพราะมีการดำเนินการในรูปแบบวิธีคิดเชิงนวัตกรรม สามารถช่วยให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ เมื่อองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มีการสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนอกจากจะช่วยให้พนักงานมีกระบวนการปฏิบัติตามจุดประสงค์ขององค์กรแล้ว (Chatchawan et al. 2017) พนักงานที่ทำงานจะรู้สึกถึงอิสระในการทำงาน การสรรหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางการดำเนินงานให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือฝ่ายงาน ทำให้ตนเองรู้สึกถึงความมีคุณค่าของตัวเองต่อองค์กร นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินการหรือการทำงานแล้ว ตัวพนักงานยังมีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ทักษะ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จะนำไปสู่การสร้างการดำเนินการเพื่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรมให้แก่องค์กรได้ในอนาคต (Carmeli et al. 2006) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าในการดำเนินการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้ตัวองค์กรมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต และตัวพนักงานสามารถที่จะพัฒนาตนเองไปในเชิงนวัตกรรมการทำงานได้ เพื่อให้ตัวพนักงานเกิดคุณค่าในตัวเองและต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมคือทุนทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานในเชิงจิตวิทยาของตัวพนักงาน โดยมีองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ ความหวัง เป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย มองโลกในแง่ดี คือการนำความคิดเชิงบวกมาช่วยแก้ไขปัญหาคัดสินใจเพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเองมากที่สุด ความยืดหยุ่น หมายถึง การรับรู้ ปรับตัว และยอมรับต่อสิ่งใหม่ๆ



หรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อเชิงบวกหรือความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงานเฉพาะด้าน ทฤษฎีจิตวิทยาจะแสดงถึงจิตเชิงบวกของตัวบุคคล และไม่สามารถจับต้องได้ และมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาขององค์กร (Luthans et al. 2005) จะเห็นได้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้กับตัวพนักงาน มีการเติบโต มีศักยภาพมากขึ้น องค์กรสามารถนำองค์ประกอบเหล่านี้มาสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมโดยใช้ประโยชน์จากทฤษฎีจิตวิทยาของพนักงานช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในองค์กร (Luthans, 2007)

การสร้างนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการและองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในกระบวนการดำเนินงานการผลิต หรือแม้กระทั่งกระบวนการการทำงาน ด้วยเหตุนี้ทำให้บุคลากรภายในองค์กรและตัวนวัตกรรมในเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญอย่างมาก ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมการเสริมสร้างในเชิงจิตวิทยาอาจจะตอบโจทย์แก่ตัวพนักงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกเปิดใจรับนวัตกรรมและทุ่มเทการทำงานมากยิ่งขึ้น ตามองคือประกอบของโครงสร้างของทฤษฎีจิตวิทยา อาจส่งเสริมมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานรวมถึงทัศนคติในการทำงาน ซึ่งการที่ตัวพนักงานมี ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ นอกจากนี้ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกยังสามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน สิ่งเหล่านี้น่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานโดยเฉพาะการเกิดนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งการศึกษาในประเด็นนี้อาจช่วยทำให้เกิดความชัดเจนแก่องค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลทฤษฎีจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของอิทธิพลทฤษฎีจิตวิทยากับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลทฤษฎีจิตวิทยากับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

## ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับอิทธิพลทางจิตวิทยา ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559)

## 2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .972

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากรกรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับอิทธิพลทุนทางจิตวิทยา ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย ตามเกณฑ์ (Best, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ดังนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2557) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

- สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

## ผลการวิจัย

**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลทางจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลทางจิตวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความหวัง รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

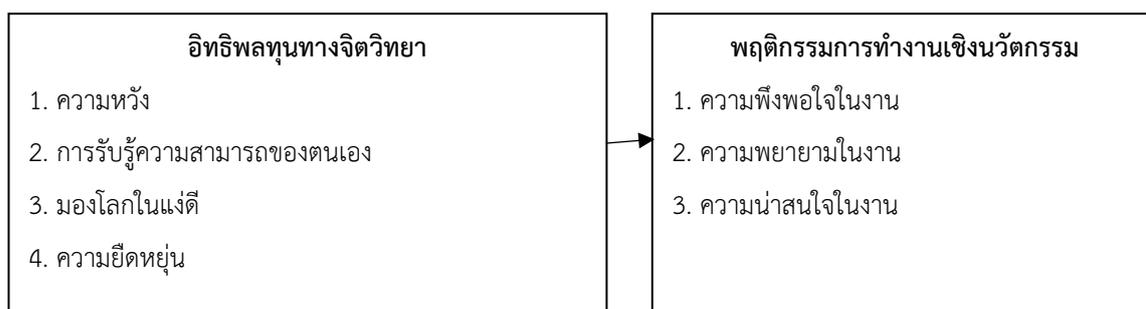
**วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1คือ ด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านความพยายามในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความน่าสนใจในงาน ตามลำดับ

**วัตถุประสงค์ที่ 3** เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางจิตวิทยา กับ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

## องค์ความรู้ใหม่

อิทธิพลทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความหวัง การรับรู้ความสามารถของตนเอง มองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่น และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความพยายามในงาน ความน่าสนใจในงาน

โมเดลเชิงกระบวนการ



จากแผนภาพและโมเดลข้างต้น เราสามารถเห็นว่า อิทธิพลทางจิตวิทยาประกอบด้วยความหวัง, การรับรู้ความสามารถของตนเอง, มองโลกในแง่ดี, ความยืดหยุ่น, และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจในงาน, ความพยายามในงาน, และความน่าสนใจในงาน การพัฒนาทุนทางจิตวิทยานี้สามารถส่งเสริม, พัฒนา, และเปลี่ยนแปลงบุคคล สังคม และองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เป็นบวกและเอื้อต่อการเติบโตในทุกๆระดับ

## อภิปรายผลการวิจัย

1. อิทธิพลทางนิเวศวิทยาของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่1 คือด้าน ความหวัง รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาส ศัตรูลี (2567) กลไกการเป็นตัวแปรกลางของ ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยา มีค่าเฉลี่ย 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ย 4.31 ความสามารถในการฟื้นตัว หรือความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ย 4.27 ด้าน ความหวัง มีค่าเฉลี่ย 4.23 และด้านการรับรู้ความสามารถของตน มีค่าเฉลี่ย 4.23 ตามลำดับ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563) ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการหมดไฟในการทำงาน ของ ข้าราชการรุ่นใหม่ในสำนักงานการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิง บวกทั้ง 4 ด้าน แต่ ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นด้านที่ ควร ส่งเสริมและพัฒนามากที่สุดในองค์กร ถัดมาคือปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวัง และการมองโลกในแง่ ดีและปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่นทาง อารมณ์เป็นสิ่งที่องค์กรควรพัฒนาและรักษาไว้ให้คงอยู่ กับข้าราชการ Gen-Y ใน องค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันลักษณะการหมดไฟด้านความเหนื่อยด้านอารมณ์ การลดค่าหรือศักดิ์ศรีความมีตัวตนในองค์กร การลด ความสำเร็จส่วนบุคคลโดยการพัฒนาปัจจัย ทุนจิตวิทยา เชิงบวกนอกจากจะช่วยป้องกันการหมดไฟในการทำงานได้แล้ว ยังช่วยส่งเสริม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญาติ พรหมดง (2560) ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญาภาส ปัญญาธิง (2559) อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้าน บวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจางาน ของพนักงาน กลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา สามารถสรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจางาน โดยตรง ขณะที่คุณภาพชีวิตในการท างานและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก จากงานโดยตรง นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อระหว่างทุน ทางจิตวิทยาด้านบวกและ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลไปยังความตั้งใจลาออกงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา

2. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1คือ ด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านความพยายามในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความน่าสนใจใน งาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาส ศัตรูลี (2567) กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึง

พอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การนำแนวคิดไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.37 การสร้างแนวคิด มีค่าเฉลี่ย 4.36 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) การสนับสนุนความคิด มีค่าเฉลี่ย 4.34 และการสำรวจความคิด มีค่าเฉลี่ย 4.13 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชานต์ กล่อมแก้ว (2566) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากร กลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทย งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของ ประชากรกลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหัวหน้างาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไม่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากรกลุ่มเจนเอเรชันวายในประเทศไทย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทุนทางจิตวิทยา กับ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Contreras et al. (2017) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผล การศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ในทางกลับกันภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ถ้าส่งผ่านบรรยากาศองค์กร และการดูดซับความรู้ขององค์กร และมีส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาส ศัตรูลี (2567) กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์อิทธิพลความน่าเชื่อถือของทุนทางจิตวิทยา ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่าน ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงานโดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรพร้อมกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 เมื่อพบกับอุปสรรคต้องสามารถหาทางแก้ไขและเดินหน้าต่อไป

- 1.2 ต้องมีความเชื่อว่าอนาคตจะเป็นไปในทางที่ดี
- 1.3 ต้องมีความสามารถในการรักษาสมดุลอารมณ์ จิตใจในสถานการณ์ที่ท้าทาย
- 1.4 ต้องเชื่อว่าสามารถตั้งเป้าหมายและทำได้สำเร็จ

## 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 2.1 ควรพัฒนามาตรวัดที่สามารถประเมินทุนทางจิตวิทยาในมิติที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายใน ความมั่นใจในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว และความเชื่อมั่นในความสำเร็จของตนเอง
- 2.2 ควรเน้นการศึกษาที่สามารถติดตามผลกระทบของทุนทางจิตวิทยาต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระยะยาว โดยใช้วิธีการวิจัยที่สามารถเก็บข้อมูลในช่วงเวลาต่างๆ เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลง

## References

- Carver, C.S., & Scheier, M.F. (1981). *Attention and Self-Regulation: A Control Theory Approach to Human Behavior*. New York: Springer-Verlag.
- Chatchawan, U., Thinkhamrop, B., Kharmwan, S., Knowles, J., & Eungpinichpong, W. (2005). Effectiveness of traditional Thai massage versus Swedish massage among patients with back pain associated with myofascial trigger points. *J Bodyw Mov Ther*, 9(4), 298-309.
- Contreras, F., Espinosa, J. C., Dornberger, U., & Acost, Y. A. (2017). Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model. *Asian Social Science*, 13(9), 9-25. doi:10.5539/ass.v13n9p9
- Hor, K., & Taylor, M. (2010). Suicide and Schizophrenia: A Systematic Review of Rates and Risk Factors. *Journal of Psychopharmacology*, 24, 81-90.
- Luthans, F. (2003). Positive organizational behaviour: Implications for leadership and HR development and motivation. In L. W. Porter, G. A. Bigley, and R. M. Steers (Eds.), *Motivation and work behaviour* (178–195). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Snyder, C. R., & López, S. J. (Eds.) (2007). *Positive Psychology. The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. New York: Oxford University.
- กฤตภาส ศัตร์ฐิติ. (2567). กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา. [หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ธัญญามาศ ปัญญาอิง. (2559). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา. [ปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปกรรมศาสตร์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โนตะวัน กำหม่อม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอม.
- พรมดง ชัยประสิทธิ์. (2019). ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(2), 141–152.
- พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์. (2563). ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการหมดไฟในการทำงาน ของข้าราชการรุ่นใหม่ในสำนักงานสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง. [หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณีรัตน์ ชัยยะ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). [หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- วัชกานต์ กล่อมแก้ว. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากร กลุ่มเจนเนอเรชันวายในประเทศไทย. [หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.