

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

Relationship between the Positive Psychological Capital and the Innovation Work
Behavior of Armed Force Security Center Officers, the Royal Thai Armed Forces
Headquarters

ภัทราภรณ์ ผ่องแผ้ว¹, ชนิดา จิตตรุทธะ²

Pattaraporn Pongphaew, Chanida Jittrudtha

Received August 26, 2022 & Revise March 28, 2023 & Accepted March 29, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยการศึกษาเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย ซึ่งเก็บข้อมูลเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถาม ทั้งสิ้น 416 คน และนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติบรรยายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ประกอบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก 15 คน และสังเคราะห์ข้อมูลพรรณนาเป็นภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อยู่ในระดับสูง ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบกับข้อมูลสัมภาษณ์ พบว่า การทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ทั้งในเรื่องของภารกิจและเทคโนโลยี ซึ่งการที่ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก ข้าราชการมีพื้นฐานทางด้านอารมณ์ดีอยู่แล้ว ส่วนปัจจัยที่ช่วยพัฒนา ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้คือ ขวัญกำลังใจ การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร และความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทางด้านประเด็นระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต



Abstract

This article research had objective to investigate the levels of the positive psychological capital and the innovation work behavior of officers working at Armed Force Security Center, the Royal Thai Armed Forces Headquarters, relationship between demographic factors and their innovation work behavior, and relationship between their positive psychological capital and their innovation work behavior. The research employed mixed methods. The instrument was a questionnaire distributed to a sample of 416 officers working at the center. Data were analyzed using Pearson's product moment correlation coefficient. Additionally, in-depth qualitative interviews of fifteen key informants were carried out. The obtained data were, then, holistically synthesized. The result revealed that the officers' positive psychological capital and innovation work behavior were high and medium, respectively. Demographic factors were found to positively associate with their innovation work behavior, and their positive psychological capital was found to positively associate with their innovation work behavior at a significance level of .05. According to the result of the in-depth interviews, it was found that work behavior, especially in terms of mission and technology, varied according to time. Their positive psychological capital was high due to their good emotional health. Factors that could increase their positive psychological capital included the improvement of motivation in the workplace, the promotion of positive interactions in the organization, and the promotion of superintendents' understanding. Their innovation work behavior was at a medium level due to the problematic organizational structure resulting in a shortage of innovation. However, it could be solved by the provision of education and training. Superintendents in the organization were recommended to give the new generation an opportunity. Finally, armed forces were considered to share similar qualities, having high discipline as a strength that contributed to innovation work behavior.

Keywords: Innovation work behavior, Positive psychological capital

บทนำ

จากสถานการณ์โลกในปัจจุบัน องค์การต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำและสมาชิกขององค์การต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้เป็นองค์การที่มีศักยภาพ มี



40th Anniversary

ความสามารถด้านการแข่งขันในทุกด้าน โดยเฉพาะความสามารถด้านการความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์กรทุกระดับเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม จากทรัพยากรที่มีอยู่แต่สามารถเพิ่มคุณค่ามากกว่าเดิม (Yenyuek. C. (๒๐๒๒). โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือที่เรียกว่า “นวัตกรรม” หมายถึง การกระทำหรือสิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือแปลกจากเดิม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ถือเป็นเงื่อนไขพื้นฐานประการหนึ่ง ที่เป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพขององค์กร (Yodrakhang. J. (๒๐๒๐). ทำให้นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรได้เริ่มหันมาให้ความสนใจกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นอย่างมาก จนนักวิจัยหลายท่านได้นำเอาแนวคิดดังกล่าวไปวิจัยต่อยอด เกิดเป็นแนวคิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) ขึ้นในท้ายที่สุด (Chumkesornkulkit P.& Na Wichian S. (๒๐๑๘) อีกทั้งมีผลการศึกษาหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กร

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) เป็นพฤติกรรมของบุคลากรในการหาวิธีการต่างๆ รวมทั้งการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นสิ่งแปลกใหม่ไปใช้ในการทำงาน อันส่งผลให้องค์กรมีกรอบแนวคิดที่แปลกใหม่และหลากหลาย และอยู่รอดภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี แบ่งกระบวนการเกิดนวัตกรรมออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ การหาแนวคิดใหม่ (idea exploration) การสร้างความคิด (Idea generation) การทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ (Idea championing) และ การประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ (idea implementation) (De Jong & Den Hartog, 2010) ทั้งนี้มีการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุหลักๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร โดยปัจจัยด้านบุคคล ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยย่อยที่สุดขององค์กร และเป็นผู้รับนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม (Chumkesornkulkit P.& Na Wichian S. (2018). ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจุบันนักวิจัยได้เห็นความสำคัญและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อาทิ ในอียิปต์มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในงาน กลับกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญชาวอียิปต์ 250 คน ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้งสี่องค์ประกอบ สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานได้ (Sameer, Y.M. (2018) ซึ่งนักวิจัยยังได้ให้ความสนใจไปที่ตัวบุคคล อาทิ แรงจูงภายใน การรับรู้ความสามารถตนเอง บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นต้น โดยผู้ศึกษานั้นได้มีความสนใจในปัจจัย “ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก” ว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือไม่ อย่างไร ในวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันออกไป

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หรือ “PsyCap” อิงพื้นฐานความคิดมาจากจิตวิทยาด้านบวก (Positive psychology) ซึ่งนักวิจัยก็เห็นถึงความสำคัญในปัจจัยนี้ที่สามารถพัฒนาบุคคลไปสู่



พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ และมองว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เป็นสภาวะ (State-like) คือ สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ซึ่งประกอบด้วย ความหวัง (Hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy) ความยืดหยุ่น (Resilience) และ การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หรือมักเรียกโดยย่อว่า “HERO within” ที่สำคัญในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้แสดงผลอย่างชัดเจนทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ ซึ่งมีผลลัพธ์เชิงบวกในวัฒนธรรมของสถานที่ทำงานที่หลากหลาย และสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีได้ (Luthans, 2019) และยังเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ จุดแข็ง จุดเด่น และคุณลักษณะเชิงบวกของทรัพยากรบุคคล (human resource strengths) ในการปฏิบัติงาน และ รับมือกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น (Chaleykitti S.& Suuraksa N..(2010).

ถึงแม้จะมีงานวิจัยที่ยืนยันความสัมพันธ์และอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงข้อเสนอแนะจากงานวิจัยที่ระบุว่า องค์การควรพัฒนาทุนทางจิตวิทยาให้กับบุคลากร แต่จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบงานวิจัยในไทยมากนัก (Yodrakhang. J. (2020). อีกทั้งส่วนใหญ่เลือกศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในภาครัฐกิจ และรัฐวิสาหกิจ โดยไม่ค่อยได้รับความสนใจในหน่วยงานภาครัฐ สาเหตุอาจจะเกิดจากวัฒนธรรมการทำงานของทางราชการที่ไม่ค่อยชอบความเสี่ยง (risk-aversion) และความจำเป็นที่จะต้องมีความรอบคอบระมัดระวังในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน รวมจนถึงการขาดงบประมาณ ในการคิดค้นหรือเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Sirisamphan T. (2017). ซึ่งจากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศไทยตื่นตัว เห็นได้จากจากนโยบายการปฏิรูปประเทศ และนโยบาย Thailand 4.0 โดยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นแบบแผนหลักให้หน่วยงานของรัฐยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตาม ทั้งนี้เนื่องด้วยภายในประเทศไทย ยังคงมีสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงที่สำคัญ อาทิ ความเปราะบางทางการเมืองภายในประเทศ การขาดความสามัคคีของคนในชาติ ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ยาเสพติด การหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย อาชญากรรมข้ามชาติ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และการแพร่ระบาดของโควิด 19 เป็นต้น กระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่หลักในการป้องกันประเทศ จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม 20 ปี เพื่อดำเนินการด้านความมั่นคงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ทำให้กองบัญชาการกองทัพไทย ก็จำเป็นต้องหาแนวทางการพัฒนาให้รองรับนโยบาย Thailand 4.0 ด้วยเช่นกัน โดยมีวิสัยทัศน์คือ “เป็นกองทัพชั้นนำในภูมิภาค มีนวัตกรรมทันสมัยปฏิบัติการร่วมอย่างมีประสิทธิภาพทุกมิติ” จึงต้องปรับตัว สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้ตามทันนานาประเทศ (นโยบาย ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564) อีกทั้งนโยบายเร่งด่วนของผู้บัญชาการทหารสูงสุด ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาและบูรณาการระบบงานข่าวกรองของกองทัพไทยให้มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นระบบฐานข้อมูลร่วมด้านการข่าวของ



กองทัพไทย พัฒนาขีดความสามารถงานด้านการข่าวและการต่อต้านข่าวกรอง พัฒนาหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และขับเคลื่อนให้มีการใช้งานอย่างแพร่หลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล

ศูนย์รักษาความปลอดภัย (ศรภ.) เป็นส่วนปฏิบัติการของกองบัญชาการกองทัพไทย มีภารกิจด้านการข่าวกรองทางทหาร จึงจำเป็นต้องหาแนวทางการพัฒนาให้รองรับนโยบายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติด้วยเช่นกัน กอปรกับสถานการณ์โลกในปัจจุบัน ก่อให้เกิดภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ที่ไม่ใช่อุปกรณ์ต่อสู้ในสนามรบเหมือนในอดีต ทำให้บทบาทและหน้าที่ของหน่วยงาน ต้องอาศัยระบบงานข่าวกรองที่ดีและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่การข่าวไปพร้อมกับการพัฒนาของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ตอบสนองตามกระบวนการวงจรข่าวกรองที่ดี ถูกต้อง แม่นยำ และทันเวลา ดังนั้นเมื่อภารกิจมาอยู่ตรงหน้าของกองทัพแล้ว พร้อมกับการถูกคาดหวัง อาจนำไปสู่ความรู้สึกเครียดและกดดันต่อกำลังพล ซึ่งนอกจากหน่วยงานจะมุ่งเน้นพัฒนากำลังพลในเรื่องสมรรถนะการทำงานแล้ว ต้องไม่ลืมที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งทางกายและจิตใจควบคู่ไปด้วย โดยปัจจุบัน แนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้น เป็นแนวคิดแรก ๆ ที่มักถูกนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาบุคคล และมีงานวิจัยในต่างประเทศจำนวนมากที่สนับสนุนว่า ทักษะทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญถึงการศึกษาการดำเนินงานภายใต้บริบทและวัฒนธรรมของกองทัพ ที่จะพัฒนาไปสู่การมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในองค์กร เพื่อรองรับนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย



การทบทวนวรรณกรรมและแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หรือ “PsyCap” ถูกนำมาใช้ในการจัดการองค์การหลังเปลี่ยนศตวรรษ เห็นได้จากบทความของ Fred Luthans ใน Journal of Organizational Behavior and Academy of Management Executive ปี 2002 ซึ่งได้รับแรงผลักดันและประยุกต์แนวคิดจากนักจิตวิทยามีชื่อเสียงอย่าง Martin Seligman โดย Luthans ได้มุ่งเน้นจิตวิทยาเชิงบวกมากขึ้น จนนำไปสู่การวิจัยเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกขององค์การที่สามารถวัดได้ และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ความหวัง (Hope) 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy) 3) ความยืดหยุ่น (Resilience) และ 4) การมองในแง่ดี (Optimism) หรือมักเรียกโดยย่อว่า “HERO within” ที่สำคัญในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุนจิตวิทยาเชิงบวกได้แสดงผลอย่างชัดเจนทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ และการวัดผลที่ถูกต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเปิดกว้างต่อการพัฒนาและมีผลกระทบที่พึงประสงค์ต่อผลลัพธ์เชิงบวกในวัฒนธรรมของสถานที่ทำงานที่หลากหลาย อีกทั้งพบว่าสามารถทำนายทั้งประสิทธิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีได้ (Luthans, 2019)

องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เป็นสภาวะ (State-like) คือ สามารถเรียนรู้ได้ พัฒนาได้ โดยจำแนกองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไว้ 4 องค์ประกอบ (Luthans et al., 2007) คือ

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy) เป็นภาวะของบุคคล ที่มีความมั่นใจในความสามารถ ความรู้และทักษะที่ตนเองมีอยู่ในการจัดการกับงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองในระดับสูง จะปรารถนาที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ด้วยความพึงพอใจ เต็มใจ ถึงแม้ว่าผลที่คาดหวังนั้นจะ ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ก็จะไม่พยายามที่จะกระทำพฤติกรรมต่อไป แต่หากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเองในระดับต่ำก็จะไม่สนใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นต่อไป

2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นคุณลักษณะทางบวกของบุคคล ที่มีความคิดทางบวก หรือมุมมองทางบวกในการอธิบายสถานการณ์และยอมรับความผิดพลาดต่าง ๆ ในการทำงาน ว่าไม่ได้มีสาเหตุจากสภาพแวดล้อมหรือตัวบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว คนที่มองโลกในแง่ดีจะเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี และมีความมั่นคงทางอารมณ์ โดยการมองโลกในแง่ดีถือเป็นการมองตนเอง การมองโลกภายนอก และมองอนาคตว่าเต็มไปด้วยความหวัง กล่าวคือ บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมีความคาดหวังว่าจะมีเหตุการณ์ที่ดี สิ่งที่ดีเกิดขึ้นกับตน ทำให้มีพฤติกรรมและการเผชิญปัญหาที่ดี ซึ่งในขณะที่คนอื่นมองว่าเป็นปัญหา แต่ผู้มองโลกในแง่ดีจะมองว่าเป็นโอกาส และสามารถบริหารจัดการได้ดีมากกว่า และยังทำให้เกิดกำลังใจ ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรค ทำให้เกิดสติปัญญาในการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น



3. การมีความหวัง (Hope) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการกำหนดแนวทางและทางเลือกที่จะไปสู่เป้าหมาย

4. ความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา (Resiliency) เป็นคุณลักษณะหรือความสามารถของบุคคลในการรับมือหรือแสดงออกเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ ปัญหา หรือสภาวะกดดัน โดยสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก สามารถเข้าใจความต้องการของผู้อื่น สามารถจัดการสิ่งต่างๆ และฟื้นตัวกลับได้อย่างรวดเร็ว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

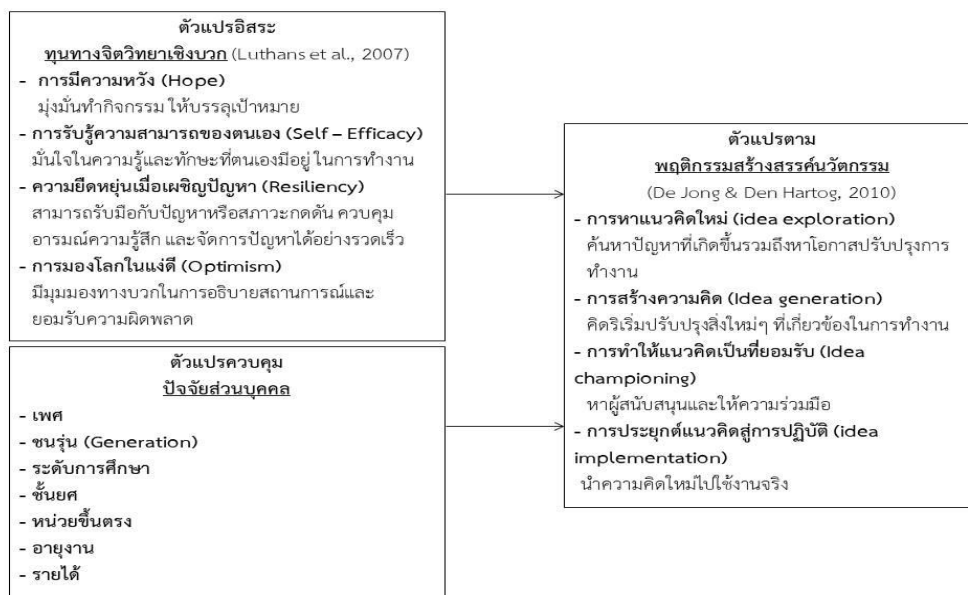
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นตัวแปรที่มีความคาบเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ (Creative Behavior) เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในส่วนของการคิดค้นความคิดหรือแนวคิดที่ใหม่และมีประโยชน์ แต่สิ่งที่ทำให้พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความแตกต่าง คือ การมุ่งที่จะนำความคิดเหล่านั้นมาทำให้เป็นจริงด้วย โดยได้สรุป องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมออกเป็น 4 องค์ประกอบ (De Jong & Den Hartog, 2010) ได้แก่

1. การหาแนวคิดใหม่ (idea exploration) เป็นการเริ่มต้นของกระบวนการสร้างนวัตกรรม โดยมีการค้นหาโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการมองหาโอกาสเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ
2. การสร้างความคิด (Idea generation) เป็นการคิดริเริ่มปรับปรุงสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการใหม่ บริการใหม่ หรือวิธีการใหม่ๆ
3. การทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ (Idea championing) เป็นขั้นตอนของการหาผู้สนับสนุนความคิด ผู้ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยให้แนวคิดใหม่สามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ได้จริง สังเกตพฤติกรรมของขั้นนี้โดยบุคคลจะมีพฤติกรรมที่เป็นการชักจูง มีความสามารถในการโน้มน้าว มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง เป็นต้น
4. การประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ (idea implementation) เป็นขั้นตอนสุดท้าย ที่นำความคิดใหม่ไปใช้งานจริง ซึ่งต้องอาศัยความมุ่งมั่น พยายามเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ พฤติกรรมในขั้นนี้จะเป็นพฤติกรรมการประยุกต์ใช้ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การทดสอบ การพัฒนาปรับเปลี่ยนจนเกิดผลสำเร็จ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถออกแบบโครงสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้





ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกัน เพื่อหาคำตอบของการวิจัยที่ครอบคลุมและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารในศูนย์รักษาความปลอดภัย ซึ่งมีข้าราชการทั้งหมด 2,046 คน ประกอบด้วย 4 หน่วยชั้นตรง ได้แก่ กองบัญชาการ สำนักปฏิบัติการข่าว สำนักรักษาความปลอดภัย และ โรงเรียนรักษาความปลอดภัย จากนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวทาง ของ W.G. Cochran ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม 384 คน (ผู้ศึกษาสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน) และเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร

ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผู้ศึกษาเลือกสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน ซึ่งเป็นตัวแทนประชากรที่สามารถให้ข้อมูล เพื่อหาคำตอบของการวิจัยที่ครอบคลุมและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งเป็นผู้บังคับบัญชาาระดับสูง (ชั้นยศ พล.ต. - พล.อ.) จำนวน 3 คน ผู้บังคับบัญชาาระดับกลาง จำนวน 4 คน (ชั้นยศ พ.อ.) และ ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน (ชั้นยศ ส.ต. - พ.ท.) ซึ่งมีความเป็นตัวแทนประชากรจากทุกชั้นยศ และหน่วยชั้นตรง

เครื่องมือการวิจัย



ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจัดทำขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผู้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม และได้ประยุกต์ข้อคำถามตามแนวคิดของ Luthans et al. (2007) ซึ่งเป็นการประเมินทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยใช้มาตรวัดการประมาณค่าเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม และได้ประยุกต์ข้อคำถามตามแนวคิดของ De Jong โดยใช้มาตรวัดการประมาณค่าเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจขอบเขตและเนื้อหา
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม
- 3) สร้างแบบสอบถามสำหรับใช้รวบรวมข้อมูล ซึ่งปรับปรุงมาจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเรียบเรียงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามเนื้อหางานวิจัย ความเหมาะสมในการใช้ภาษา คุณภาพของเครื่องมือ ความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ในงานวิจัย และครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด
- 5) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาถึงความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อคำถาม วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และความเหมาะสมทางด้านภาษาของข้อคำถาม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) คือความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content) โดยประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) และนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อให้มีความเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของคำถามวิจัย

จากนั้นผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการหน่วยงานที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.881 เมื่อแยกเป็นรายด้าน แบบวัดทุนทางจิตวิทยา



ทางบวก มีความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.867 และแบบพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.914

เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งปรับจากโครงสร้างแบบสอบถามชุดเดียวกัน โดยมีประเด็นหลัก คือ

- 1) จากประสบการณ์ของท่าน การทำงานภายในศูนย์รักษาความปลอดภัย มีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่อย่างไร
- 2) จากผลการศึกษาถึงระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร และมีปัจจัยใดที่สามารถช่วยพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย
- 3) จากผลการศึกษาถึงระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร และมีปัจจัยใดที่สามารถช่วยพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย
- 4) จากผลการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร
- 5) ท่านคิดว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้เกิดความแตกต่างในทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย หรือไม่ อย่างไร
- 6) ท่านคิดว่า ในบริบทของกองทัพ และวัฒนธรรมทางทหารนั้น มีจุดแข็งและจุดอ่อน ต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างไร
- 7) ความคาดหวังในองค์กร และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน สามารถช่วยส่งเสริมเรื่องพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้อย่างไร

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสิ้น 3 เดือน ตั้งแต่ เดือนมีนาคม– พฤษภาคม พ.ศ. 2565 โดยส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยขึ้นตรง จากนั้นรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้ข้อมูลทั้งสิ้น 416 คน เพื่อนำมาดำเนินการประมวลผลทางสถิติต่อไป รวมถึงข้อมูลผลสัมภาษณ์เพื่อบำบัดข้อสงสัยของการวิจัยที่ครอบคลุมและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย

1.ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่าข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($X=3.64$, $S.D.=468$) เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลก



ในแง่ดี ($X=3.70$, $S.D.=.518$) รองลงมาคือ การมีความหวัง ($X=3.66$, $S.D.=.514$) ด้านความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา ($X=3.65$, $S.D.=.500$) และ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($X=3.57$, $S.D.=.518$) ตามลำดับ

2.ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.34$, $S.D.=.559$) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการหาแนวคิดใหม่ ($X=3.62$, $S.D.=.548$) รองลงมาคือ การสร้างความคิด ($X=3.51$, $S.D.=.558$) ด้านการทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ ($X=3.16$, $S.D.=.789$) และ ด้านการประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ ($X=3.06$, $S.D.=.840$) ตามลำดับ

3.ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลรายด้านกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามลำดับ ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (.474) ชัยยศ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (.388) รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (.218) ชนรุ่น มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (.163) อายุการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (.113) เพศ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (.101) และ หน่วยขึ้นตรง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (.100)

4.ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านกับ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (.612) ด้านการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (.394) ด้านความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (.391) และ ด้านการมีความหวัง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (.357)

สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์

1) การทำงานภายในศูนย์รักษาความปลอดภัย มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ทั้งในเรื่องของภารกิจที่เกิดสงครามนอกสนามรบ กลายเป็นสงครามทางออนไลน์ ซึ่งได้มีเทคโนโลยี และระบบต่างๆ ที่เข้ามาสนับสนุนการทำงานของหน่วยงาน ให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่มีอีกประเด็นที่ได้รับความสนใจ คือผู้บังคับบัญชาในระดับกลาง และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามวงรอบ และมีแนวคิด นโยบายที่เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย



2) ประเด็นระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานบางส่วน เห็นด้วยกับผลการศึกษา โดยมองเป็นภาพรวมว่า กำลังพลในหน่วยงานมีพื้นฐานทางด้านอารมณ์ดีอยู่แล้ว มีปัญหาในหน่วยงาน แต่ถือว่ากดดัน ไม่มากนักเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น แต่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานบางส่วน ที่ทำหน้าที่ในกองปฏิบัติการ กลับมองว่า ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย น่าจะอยู่เพียงระดับปานกลางเท่านั้น โดยอ้างอิงจากประสบการณ์ การพบปะพูดคุยกับกำลังพล ที่พบความเครียดและกดดัน จึงเป็นไปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อาจมีผลต่อมุมมองเรื่องระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่แตกต่างกันออกไป ทางด้านปัจจัยที่ช่วยพัฒนาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบ่งเป็น 3 ประเด็นหลักขวัญกำลังใจและสวัสดิการ การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร และความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

3) ประเด็นระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานบางส่วน เห็นด้วยกับผลการศึกษา เนื่องจากมองว่า ทหารยังติดที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ การมีนวัตกรรมจึงเป็นไปได้ยาก การปฏิบัติงานจริงเจอทั้งปัญหา ข้อดีข้อเสีย และกรอบวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ยังไม่ไปถึงการสร้างนวัตกรรมให้ประยุกต์ใช้ได้จริง ทางด้านปัจจัยที่ช่วยพัฒนา สิ่งสำคัญคือการเรียนศึกษา ให้ความรู้ เพิ่มเติมหลักสูตร และการฝึกอบรม จะทำให้ระดับองค์ความรู้พัฒนาสูงขึ้น รวมถึงผู้บังคับบัญชาให้คนรุ่นใหม่คิดมานำเสนอ ให้งบประมาณและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เลือก ตัดสินใจ และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้มาซึ่งงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปสู่นวัตกรรม ทั้งนี้ด้วยความเป็นองค์กรทางทหาร การกำหนดนโยบายสามารถใช้การบังคับ แล้วค่อยให้สังคมช่วยปรับพฤติกรรมกำลังพล

4) ประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับผลการศึกษา โดยให้เหตุผลไปในทิศทางเดียวกัน ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นตัวแปรที่พัฒนาควบคู่กันไป ตัวอย่างเช่น คนที่มองโลกในแง่ดี มีสุขภาพจิตดี ก็จะหาทางออกในการแก้ปัญหาดีกว่าคนที่มองในแง่ร้าย มีความต้องการพัฒนาตัวเอง โดยการหาองค์ความรู้ มีความพร้อมที่จะทำงานให้ดี ซึ่งเมื่อทำงานอย่างมีความสุข ไม่กดดันเกินไป ความเครียดต่ำ ก็อยากทำงานให้เกิดอะไรใหม่ๆ มีความคิดใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสร้างสรรค์นวัตกรรม

5) ประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่ม มองว่าผลการศึกษาที่ว่าปัจจัยระดับการศึกษา รวมถึงชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื่องจากเป็นเรื่องของมุมมองทางความคิดและความมั่นใจในการทำงาน แต่ถ้าหากจะตรงประเด็นจริงๆ มองว่าเป็นเรื่องของประสบการณ์ทำงานมากกว่า ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้ง ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชา



ระดับกลาง และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสนใจที่ปัจจัยชนรุ่น โดยมองว่า คนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า ความเข้าใจเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดความแตกต่างในทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งควรผลักดันคนรุ่นใหม่ ให้เป็นกำลังหลักของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์การได้ตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

6) ในบริบทของกองทัพ และวัฒนธรรมทางทหารนั้น ทั้งสามกลุ่มตัวอย่างมองเรื่องจุดแข็งที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ไปในทิศทางเดียวกัน คือ กองทัพเป็นรูปแบบเดียวกันเป็น unity มีโครงสร้างลำดับบังคับบัญชา และมีระเบียบวินัยสูง ง่ายต่อการระดมพล และ ควบคุมการปฏิบัติ ส่วนจุดอ่อนนั้น เป็นเรื่องของสื่อสาร สร้างความเข้าใจแก่กำลังพลทุกระดับ รวมถึงโครงสร้างตามลำดับบังคับบัญชาทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น จำกัดเสรีทางความคิด ซึ่งความเป็นนวัตกรรม ต้องอาศัยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อีกทั้งกองทัพเป็นองค์กรขนาดใหญ่ สายการบังคับบัญชายาว ความแตกต่างของกำลังพลมีมาก องค์ความรู้มีน้อย เป็นอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่การเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

7) ประเด็นความคาดหวังต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาระดับสูงและระดับกลาง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและคาดหวังให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานในหน้าที่ด้วยทัศนคติเชิงบวกของตัวเอง ก็จะส่งผลดีต่องานและองค์กรตามไปด้วย ส่วนบทบาทของผู้บังคับบัญชาระดับนั้น คงเป็นเรื่องผลักดันนโยบาย สร้างความเข้าใจของกำลังพล พยายามอบรมชี้แนะ สร้างแนวความคิด ปลุกฝังทัศนคติอุดมการณ์ที่ดีสำหรับภารกิจ อีกทั้งมีความคาดหวัง ต้องการให้องค์กรพัฒนา ขึ้นอยู่กับคนรุ่นใหม่ ที่จะขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร อีกทั้งผลักดันให้กำลังพลพัฒนาชีวิตตัวเอง ทั้งเรื่องการศึกษา และทักษะการทำงาน ผ่านการเรียนรู้ อบรม และยกเลิกงานที่ล้าสมัย ใช้ทรัพยากรให้น้อยลง ใช้ระบบให้มากขึ้น ส่วนในข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้คาดหวังในองค์กรเท่าใดนัก คาดหวังเรื่องการทำงานที่ไม่ล้าสมัย ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และการทำงานแบบบูรณาการกันมากกว่านี้ ทั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะเหนื่อยล้า และหมดไฟต่อระบบการทำงาน บางคนต้องการลาออกไปอยู่ในที่ที่ได้ใช้ความสามารถของตนเอง เพราะมองไม่เห็นการเจริญเติบโตในระบบอุปถัมภ์ ที่มีความไม่ยุติธรรมแฝงอยู่ แต่บางส่วนมองว่า ทหาร เป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคง ทำให้ไม่มีแนวคิดย้ายออก มีเพียงต้องการเวลาไปทำธุรกิจอื่นๆ เพื่อเพิ่มรายได้ และหาความแปลกใหม่ให้กับชีวิต

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย ผู้ศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งเมื่อพิจารณาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านกับพฤติกรรมสร้างสรรค์



นวัตกรรมโดยรวม ยังพบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา และ ด้านการมีความหวัง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yomna M. Sameer (2018) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและความพึงพอใจในงาน กับกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญชาวอียิปต์ 250 คน ผลการวิจัยพบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกทั้งสี่องค์ประกอบ สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ ซึ่งจะส่งผลต่อความพอใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dexiu Yan MS et al (2019) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเพื่อสำรวจการใกล้เคียงแบบต่อเนื่องของการควบคุมงานและการรับรู้บรรยากาศของนวัตกรรมขององค์กร ของพยาบาลจีน 4,677 คน ผลการศึกษาพบว่าบทบาทการใกล้เคียงของการควบคุมงานและการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมองค์กรระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความสำคัญ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่สูงขึ้นสามารถส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพยาบาลได้

ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลรายด้านกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ยังพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของเฉลิมพร เย็นเยือก (2565)ตามรูปแบบวารสาร ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรต่างกัน ซึ่งอาจเป็นผลจากองค์ความรู้ที่ได้รับจากสถาบันการศึกษายเป็นเหตุเป็นผล รวมถึงประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติจึงทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ (นาฏวดี จำปาดี, 2554) ที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัทผู้ให้บริการออกแบบและพัฒนาาระบบด้านคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำนวน 188 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน

สรุปจากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้ทราบว่า ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หากพัฒนาให้ข้าราชการมีทุนทางจิตวิทยาทางบวกที่เพิ่มขึ้นได้ ก็จะช่วยส่งเสริมให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำไปเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลและองค์กรในเชิงนโยบายได้ต่อไป



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาที่พบว่า ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีระดับทุนทางจิตวิทยาในระดับสูง ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง และทุนทางจิตวิทยาทางบวกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมไปในทิศทางบวก ซึ่งผลการศึกษาฉบับนี้ถือว่าเป็นเรื่องใหม่ในวัฒนธรรมทางทหาร ตอบคำถามเรื่องการบริหารภาครัฐในบริบทของกองทัพ ที่ภายนอกมองว่ากองทัพมีโครงสร้างลำดับบังคับบัญชา มีระบบงานที่ซ้ำและล้าสมัย และยากต่อการพัฒนาเรื่องพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในศูนย์รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ตระหนักถึงเรื่องดังกล่าวไปในทิศทางเดียวกัน ว่าการขับเคลื่อนพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมต้องอาศัยความเข้าใจ โดยใช้จุดแข็งและแนวทางไปผลักดันเชิงนโยบายต่อไป

ทั้งนี้การผลักดันเชิงนโยบายผู้ศึกษาขอเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) ประเด็นทุนทางจิตวิทยาทางบวก ซึ่งมีระดับสูงอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้ด้วยสถานการณ์ต่างๆ และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ หน่วยงานควรให้ความสนใจในการจัดการคุณภาพชีวิตของกำลังพล ซึ่งแต่เดิมมีอยู่ในนโยบายหลักเรื่องสวัสดิการ แต่จะบริหารจัดการอย่างไร เพื่อรักษาและเพิ่มระดับทุนทางจิตวิทยาทางบวก ผ่านการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ค่าตอบแทน และเพิ่มสวัสดิการ เป็นต้น

2) ประเด็นพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแนวทางการผลักดันให้มีการพัฒนาที่สูงขึ้นนั้น ตามโครงสร้างจำเป็นต้องมีแนวทางการดำเนินนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สอดรับกับหน่วยเหนือ คือ “กองบัญชาการกองทัพไทย” ที่มีแผนปฏิบัติการเป็น Road Map สอดคล้องตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนแม่บทที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและกระทรวงกลาโหม ในการพัฒนาขีดความสามารถกำลังพลทุกระดับให้มีขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม มีความพร้อมในการควบคุมบังคับบัญชา ที่ทันสมัย ถูกต้อง แม่นยำ ทันเวลา พึ่งพาตัวเองได้ ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนะตามหลักบริหารของ 4M คือ

Man คือ การบริหารกำลังคน ซึ่งปัจจุบันมีความเชื่อมโยงกับเรื่อง “คนรุ่น” ด้วย เนื่องจากปัจจุบันคนรุ่นใหม่เป็นผู้ขับเคลื่อนเรื่องนวัตกรรม และในอนาคตกองทัพมีนโยบายลดจำนวนกำลังพลลง ซึ่งจะวางแผนนโยบายในการบริหารคนอย่างไร เพื่อรักษาคนที่มีความสามารถ ให้ได้ใช้ศักยภาพของตนเอง และมีแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กร และพิจารณาบรรจุกำลังพลที่มีจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้สามารถการปฏิบัติงานภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ



Money การบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุด แต่ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมองในเชิงนโยบายการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการพิจารณาค่าตอบแทนเพิ่มเติมแก่กำลังพล ให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจด้วย

Materials การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน ต้องมีโครงสร้างพื้นฐาน การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย และใช้งานได้คุ้มค่า

Management คือกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บังคับบัญชา ที่จะเสนอแนะนโยบายบริหารงานในภาพรวม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) จากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจไปที่ประเด็น “ชนรุ่น” ว่าคนรุ่นใหม่ มีแนวคิดที่สร้างสรรค์สามารถพัฒนาเป็นกำลังหลักของกองทัพได้ โดยในการวิจัยครั้งต่อไป เห็นควรขยายขอบเขตการศึกษา เกี่ยวกับ ปัจจัยชนรุ่น ต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อเป็นการต่อยอดและนำเสนอผลการวิจัยว่า มีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และสามารถนำไปเป็นแนวทางประยุกต์ใช้เชิงนโยบาย ที่ในอนาคต กองทัพจะมีกำลังพลลดลง แต่เพิ่มระบบและเทคโนโลยีมากขึ้น จึงต้องมีแนวทางเตรียมใช้คนที่เป็นกำลังหลักเหล่านี้ให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

2) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้รับแนวทางหนึ่งจากผู้บังคับบัญชาหน่วย ที่ให้ความสำคัญว่า เรื่องการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาทางบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีความสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาในหลายงานวิจัย ที่รูปแบบภาวะผู้นำ มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ กับกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและครอบคลุมมากขึ้น

3) เสนอแนะการศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง โดยการจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย เช่น โปรแกรมการเพิ่มทุนทางจิตวิทยาทางบวก หรือโปรแกรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เชิงรูปธรรม



องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยได้ค้นพบองค์ความรู้หากมีการพัฒนาให้ข้าราชการมีทุนทางจิตวิทยาทางบวกที่เพิ่มขึ้นได้ ก็จะช่วยส่งเสริมให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับสูงขึ้นไป และเป็นเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลและองค์กรในเชิงนโยบาย

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2563). *การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2564). ประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*. 13 (2). 85-105.
- เฉลิมพร เย็นเยือก. (2565). การจัดการความคิดสร้างสรรค์ขององค์การที่มีผลต่อรูปแบบนวัตกรรมของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*. 14(1), น.448-459.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). *ระบบราชการ 4.0 กับการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ*. การประชุมกลุ่มย่อย หลักสูตรการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป. 1).
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *พฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 25-41.
- สายสมร เฉลยกิตติ และ นันทา สุรักษา.(2553). ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนามนุษย์. *วารสารจิตวิทยา วารสารของสมาคมนักจิตวิทยาแห่งประเทศไทย*. 16 (มกราคม-ธันวาคม). หน้า 106-117.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19 (1), 23-36.
- Luthans, F. et al. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*. 60, 541-572.
- Luthans, F. et al. (2013). *Psychological Capital (PsyCap) Self Rating Report*. Retrieved 20 January 2022, from https://www.mindgarden.com/index.php?controller=attachment&id_attachment=33.



- Luthans,F & Broad, J.D. (2019). Positive psychological capital to help combat the Mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational Dynamics*, 1-13.
- Sameer, Y.M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?. *Journal of Economics and Management*. 32 (2). 75-101.
- Yan, M. D. et al (2019). The relationship between psychological capital and innovation behavior in Chinese nurses. *Journal of Nursing Management*. 28 (3), 471-479.

Translated Thai References

- Chumkesornkulkit P.& Na Wichian S. (2018).Innovative work Behavior: Concept, Antecedents and Challenges, *Journal of Behavioral Science for Development (JBSD)*,1(1), 25-41
- Chaleykitti S.& Suuraksa N..(2010). Positive psychological capital to human development. *Psychological Journal, a journal of the Psychological Association of Thailand*. 16 (January-December).106-117.
- Sirisamphan T. (2017). *Government 4.0 with innovation and entrepreneurship in the public sector*. small group meeting State administration course according to the national reform framework national strategy and building unity and reconciliation (Por. Yor. 1).
- Yodrakhang. J. (2020). *The development of innovation behavior in the work of personnel with highpotential through Action research process based on the concept of positive psychological capital*. (Master's thesis, Srinakharinwirot University).
- Yenyuek. C. (2022). Organizational Creativity Management Affecting the Innovation Model of Real Estate Business in Thailand. *Business Review Journal*. 14(1),448-459.

