



ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2565



**RELATIONSHIPS BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND
INNOVATION WORK BEHAVIOR OF ARMED FORCE SECURITY CENTER
OFFICER, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS**

**BY
LIEUTENANT JUNIOR GRADE PATTARAPORN PONGPAEW**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2022

วิทยานิพนธ์เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

โดย

เรือโทหญิง ภัทราภรณ์ ผ่องแผ้ว

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2565

รศ.ดร.ดนุวัศ สาคริก
ประธานกรรมการสอบ

ศ.ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ
กรรมการ

รศ.ดร.ชนิดา จิตตรูทระ
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
31 สิงหาคม 2565

Thesis entitled

**RELATIONSHIPS BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND
INNOVATION WORK BEHAVIOR OF ARMED FORCE SECURITY CENTER
OFFICER, ROYAL THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS**

by

LIEUTENANT JUNIOR GRADE PATTARAPORN PONGPAEW

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Public Administration

Rangsit University
Academic Year 2022

Assoc.Prof. Danuvas Sagarik, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Prof. Supachai Yavaprabhas, Ph.D.
Member

Assoc.Prof. Chanida Jittaruttha, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

August 31, 2022

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา จิตตรุทธะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการ ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยรังสิตและสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย ที่กรุณามอบทุนการศึกษา รวมถึงคณาจารย์และกรรมการสอบทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ทั้งในเชิงวิชาการ และความรู้ทั่วไป ทำให้ผู้ศึกษามีความรู้และวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการศึกษา การปรับปรุงวิทยานิพนธ์ รวมถึงการทำงานอีกด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พลโท ทวีศักดิ์ มณีวงศ์ ผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัย ที่ให้ความกรุณาเป็นอย่างสูง เสียสละเวลาในการสัมภาษณ์และให้ข้อคิดต่างๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาและการทำงาน รวมถึงขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนตลอดการศึกษาในครั้งนี้ ที่สำคัญ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พี่เหม่ง ผู้เปรียบเสมือนอาจารย์ที่ปรึกษาอีกคนหนึ่งในหน่วยงาน เป็นทั้งผู้บังคับบัญชาและพี่ชายที่ใจดี คอยช่วยเหลือสนับสนุน ให้แนวคิดคำแนะนำ สร้างขวัญกำลังใจ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการ และมีส่วนสำคัญในทุกๆ บทการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์แล้วเสร็จทันเวลา

ทั้งนี้ขอขอบพระคุณครอบครัว โดยเฉพาะ ร้อยตรีเจริญผล ผ่องแผ้ว คุณพ่อซึ่งเป็นแบบอย่างและแรงผลักดันให้ลูกคนนี้เสมอมา ทำให้ลูกมีความตั้งใจในการเรียนและไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรค สุกท้าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณแฟนที่อยู่เคียงข้างเสมอมา กลุ่มเรือแจว พี่น้องเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนนักจิตวิทยา ที่เป็นพื้นที่ปลอดภัยให้กัน และคอยช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างมาก ทุกส่วนล้วนทำให้วิทยานิพนธ์นี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

เรือโทหญิง ภัทราภรณ์ ผ่องแผ้ว

ผู้วิจัย

6305114 : เรือโทหญิง ภัทรภรณ์ ผ่องแผ้ว
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรม
 สร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย
 กองบัญชาการกองทัพไทย
 หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ชนิดา จิตตรุทธะ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรม ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยการศึกษาเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) กับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย ทั้งสิ้น 416 คน และนำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน ประกอบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง 15 คน โดยสังเคราะห์ข้อมูลพรรณนาเป็นภาพรวม

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อยู่ใน ระดับสูง ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบกับข้อมูลสัมภาษณ์ พบว่า การทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ทั้งในเรื่องของภารกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งการที่ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก ข้าราชการมีพื้นฐานทางด้านอารมณ์ดีอยู่แล้ว ส่วนปัจจัยที่ช่วยพัฒนาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้คือ ขวัญกำลังใจ การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร และความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทางด้านประเด็นระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากทหารยังติดที่โครงสร้างลำดับบังคับบัญชา ทำให้ยังไม่สามารถไปสู่การมีนวัตกรรมได้ ซึ่งสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนา คือ การศึกษาและการฝึกอบรม รวมถึงผู้บังคับบัญชาให้โอกาสคนรุ่นใหม่ และเมื่อมองในบริบทของกองทัพที่เป็นรูปแบบเดียวกัน และมีระเบียบวินัยสูง สามารถเป็นจุดแข็งต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชา ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและพยายามผลักดันนโยบาย ปลุกฝังทัศนคติอุดมการณ์ที่ดี และขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 87 หน้า)

คำสำคัญ: พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน, ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ลายมือชื่อนักศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

6305114 : Lieutenant Junior Grade Pattaraporn Pongpaew
 Thesis Title : Relationships between Positive Psychological Capital and
 Innovation Work Behavior of Armed Force Security Center Officer,
 Royal Thai Armed Forces Headquarters
 Program : Master of Public Administration
 Thesis Advisor : Assoc.Prof. Chanida Jittarutta, Ph.D.

Abstract

This research aimed to investigate the levels of the positive psychological capital, the levels of the innovation work behavior, the relationship between demographic factors and the innovation work behavior, and the relationship between their positive psychological capital and their innovation work behavior of the officers working at Armed Force Security Center, the Royal Thai Armed Forces Headquarters. 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. 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. The 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. The superintendents in the organization were recommended to provide the new generation with an opportunity. Finally, armed forces were considered to share similar qualities, having high discipline as a strength that contributed to innovation work behavior. Therefore, the superintendents were also recommended to put more emphasis on policy advocacy and foster positive attitudes and mindsets to mobilize innovation in their organization.

(Total 87 pages)

Keywords: Innovation Work Behavior, Positive Psychological Capital

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ช
บทที่ 1	
บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	7
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	7
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	8
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2	
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม	16
2.3 เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	27
บทที่ 3	
ระเบียบวิธีการวิจัย	30
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	30
3.2 เครื่องมือการวิจัย	32
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	38
3.5 สรุปท้ายบท	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	40
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	40
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา	43
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย	44
4.4 ผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบคำถามการวิจัย	47
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	63
5.1 สรุปผลการวิจัย	63
5.2 อภิปรายผล	67
5.3 ข้อเสนอแนะ	68
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	78
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์	85
ประวัติผู้วิจัย	87

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยขึ้นตรง สำหรับวิจัยเชิงปริมาณ	31
3.2	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับชั้นยศและหน่วยขึ้นตรง สำหรับวิจัยเชิงคุณภาพ	32
4.1	จำนวนและร้อยละแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	40
4.2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	43
4.3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม	44
4.4	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม	45

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	28
3.1	ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลกองค์กรต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อม การแข่งขันที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำและสมาชิกขององค์กรต้องสามารถปรับตัว ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถ ดำเนินการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ (Yuan, 2019) “นวัตกรรม” ถือเป็นเงื่อนไขพื้นฐานประการหนึ่งสำหรับ ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งมีผลการศึกษามากมายแสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของบริษัท อีกทั้งองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง สามารถบรรลุผลการปฏิบัติงานขององค์กรในระดับที่สูงขึ้น และมีแนวโน้มที่จะมีการเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทที่ไม่มีนวัตกรรม (Jankeľová, 2021) ทั้งนี้ “นวัตกรรม” หมายถึง การกระทำหรือสิ่งที่ทำขึ้นใหม่หรือแปลกจากเดิม ซึ่งอาจจะเป็นความคิด วิธีการ หรืออุปกรณ์ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) หรือหมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ และแผนงาน กระบวนการ การปฏิบัติการ และรูปแบบทางธุรกิจขององค์กร เพื่อสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะพัฒนาองค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพขององค์กร (จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2563) จากความสำคัญนี้เอง ทำให้นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรได้เริ่มหันมาให้ความสนใจกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นอย่างมาก จนนักวิจัยหลายท่านได้นำเอาแนวคิดดังกล่าวไปวิจัยต่อยอด เกิดเป็นแนวคิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) ขึ้นในท้ายที่สุด (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2561)

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) เป็นพฤติกรรมของบุคลากรในการหาวิธีการต่างๆ รวมทั้งการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นสิ่งแปลกใหม่ไปใช้ในการทำงาน อันส่งผลให้องค์กรมีกรอบแนวคิดที่แปลกใหม่และหลากหลาย และอยู่รอดภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีความคาบเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ (Creative Behavior) เป็นอย่างมาก แต่สิ่งที่ทำให้พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความ

แตกต่าง คือ การมุ่งที่จะนำความคิดเหล่านั้นมาทำให้เป็นจริงด้วย โดยแรกเริ่ม นักวิจัยบางส่วนมองว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้นสามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 มิติ คือ 1) การสร้างความคิด (Idea Generation) หมายถึง การสร้างแนวคิดใหม่ๆ หรือวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ซึ่งส่วนนี้คือส่วนของความคิดสร้างสรรค์ และ 2) การทำความคิดให้เกิดผล (Idea Implementation) หมายถึง การนำเอาความคิดสร้างสรรค์ที่ได้คิดไว้ดีแล้วมาทำให้เป็นรูปธรรม ซึ่งถูกพิจารณาว่าเป็นส่วนของพฤติกรรมนั่นเอง อีกทั้งมีนักวิจัยบางส่วนยังได้พยายามที่จะแบ่งมิติของพฤติกรรมดังกล่าวออกตามกระบวนการของการเกิดนวัตกรรม เช่น การแบ่งมิติของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ออกเป็น 3 มิติ คือ 1) การสร้างความคิด (Idea Generation) 2) การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) และ 3) การทำให้ความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation) (Scott and Bruce, 1994) รวมถึงการแบ่งกระบวนการเกิดนวัตกรรมออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) การหาแนวคิดใหม่ (Idea Exploration) เป็นการค้นหาสิ่งที่จะเป็นโอกาส ปัญหา หรืออุปสรรคที่จะทำให้เกิดความยุ่งยากในงาน 2) การสร้างความคิด (Idea Generation) เป็นการที่บุคคลคิดค้นสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ แนวทางใหม่ หรือวิธีการใหม่ๆ 3) การทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ (Idea Championing) เป็นขั้นตอนของการหาผู้สนับสนุนความคิด ผู้ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยให้นำแนวคิดใหม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ และ 4) การประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ (Idea Implementation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่นำความคิดใหม่ไปใช้งานจริง ซึ่งต้องอาศัยความพยายามเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ (De Jong & Den Hartog, 2010) ทั้งนี้มีการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุหลักๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางสังคม และปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร โดยปัจจัยด้านบุคคล ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยย่อยที่สุดขององค์กร และเป็นผู้รับนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2561) รวมถึงเมื่อองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างไปจากเดิม องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าในตัวบุคคล สนับสนุนให้พวกเขาแสดงออก พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมจึงมีความสำคัญต่อการได้มาซึ่งผลการดำเนินงานที่ดี (ชารทิพย์ พจน์สุภาพ, 2563)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจุบันนักวิจัยได้เห็นความสำคัญและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อาทิ การศึกษาความสัมพันธ์ของการแสดงตนเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กรและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานที่ทำงานในองค์กรที่หลากหลายในประเทศจีน จำนวน 289 คน ผลการวิจัยพบว่า การแสดงตนเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Zhang and Wang, 2021) หรือการศึกษาผลกระทบของบุคลิกภาพเชิงรุกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผสมผสาน

บทบาทการไกล่เกลี่ยของการมีส่วนร่วมในงานและบทบาทการกลั่นกรองของความเป็นผู้นำกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของปากีสถาน (SMEs) 259 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Mubarak, Khan, Yasmin, and Osmadi, 2021) และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในงาน กลับกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญชาวอียิปต์ 250 คน ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งสี่องค์ประกอบสามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานได้ (Sameer, 2018) จะเห็นได้ว่านอกจากปัจจัยด้านองค์การแล้ว นักวิจัยยังได้ให้ความสนใจไปที่ตัวบุคคล อาทิ แรงจูงภายใน การรับรู้ความสามารถตนเอง บุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นต้น โดยผู้ศึกษานั้น ได้มีความสนใจในปัจจัย “ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก” ว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือไม่อย่างไร ในวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันออกไป

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หรือ “PsyCap” เป็นปัจจัยที่ได้รับการความสนใจในวงการจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การในปัจจุบัน โดยอิงพื้นฐานความคิดมาจากจิตวิทยาด้านบวก (Positive Psychology) ซึ่งนักวิจัยก็เห็นถึงความสำคัญในปัจจัยนี้ที่สามารถพัฒนาบุคคลไปสู่พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้และมองว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เป็นสภาวะ (State-Like) คือ สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความหวัง (Hope) 2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) 3) ความยืดหยุ่น (Resilience) และ 4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หรือมักเรียกโดยย่อว่า “HERO within” ที่สำคัญในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกได้แสดงผลอย่างชัดเจนทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ ซึ่งมีผลลัพธ์เชิงบวกในวัฒนธรรมของสถานที่ทำงานที่หลากหลายและสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีได้ (Luthans and Broad, 2019) อีกทั้งพบว่า แนวดวงธุรกิจเริ่มหันมาให้ความสนใจกับปัจจัยนี้ เนื่องจากสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการวัด การพัฒนาและการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นราทิพย์ ผินประดับ, 2562) และยังเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ จุดแข็ง จุดเด่น และคุณลักษณะเชิงบวกของทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strengths) ในการปฏิบัติงาน และรับมือกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น (สายสมร เฉลยกิตติ และนันทา สุริรักษา, 2553)

ถึงแม้จะมีงานวิจัยที่ยืนยันความสัมพันธ์และอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงข้อเสนอแนะจากงานวิจัยที่ระบุว่า องค์การควรพัฒนาทุนทางจิตวิทยาให้กับบุคลากร แต่จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบบางงานวิจัยในไทยมากนัก (จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2564) อีกทั้งส่วนใหญ่เลือกศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในภาคธุรกิจ และรัฐวิสาหกิจ โดยไม่ค่อยได้รับความสนใจในหน่วยงานภาครัฐ สาเหตุสำคัญอาจจะเกิดจากวัฒนธรรมการทำงานของทางราชการที่ไม่ค่อยชอบความเสี่ยง (Risk-Aversion) และความจำเป็นที่จะต้องมีความรอบคอบระมัดระวังในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน รวมถึงการขาดงบประมาณ ในการคิดค้นหรือริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2560) อีกทั้งส่วนใหญ่มุ่งศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์การ อาทิ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ระดับบุคคล กับ พนักงาน สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวน 210 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาพรวมของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมมากที่สุด คือ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ รองลงมาคือ อิสระในการทำงาน บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ (ปัทมา ศรีมณี, 2562) และมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแท้จริง ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของทหารเรือจากกองทัพเรือจำนวน 644 คน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบแท้จริงส่งผลเชิงบวกต่อความอยู่ดีมีสุข และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ยังพบว่า สภาวะความอยู่ดีมีสุขเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแท้จริงและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Iratrachar Amornpipat, 2018) รวมถึงพบการศึกษาประสิทธิผลของ โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 22 คน ผลการวิจัยพบว่าหลังเข้าร่วมโปรแกรม บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมดังกล่าวสามารถพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงให้เป็นไปทิศทางที่ดีขึ้น (จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2564)

จากกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นผลให้ประเทศไทยได้มีความตื่นตัวและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ ได้กำหนดมาตรา 258 ข (4) ด้านการบริหารราชการแผ่นดินให้มีการปรับปรุงและ

พัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยมีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้บัญญัติไว้ชัดเจนในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพและเสริมสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้เป็นภาครัฐหรือระบบราชการ 4.0 (สุเทพ ดีเยี่ยม, 2563) โดยรัฐบาล พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นแบบแผนหลักให้หน่วยงานของรัฐยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตาม ทั้งนี้เนื่องด้วยภายในประเทศไทยยังคงมีสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงที่สำคัญ อาทิ ความเปราะบางทางการเมืองภายในประเทศ การขาดความสามัคคีของคนในชาติ ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ยาเสพติด การหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย อาชญากรรมข้ามชาติ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และการแพร่ระบาดของโควิด 19 เป็นต้น จากสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงดังกล่าว กระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่หลักในการป้องกันประเทศ จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม 20 ปี เพื่อดำเนินการด้านความมั่นคงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (ชนะ บุญปราศภัย, 2560) ทำให้กองทัพไทย มีภารกิจสำคัญต้องเร่งดำเนินการ คือ การรักษาความมั่นคงและความเป็นปึกแผ่นของประเทศ การปกป้องอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ รวมทั้งทำให้ประเทศไทยก้าวไปสู่การมีอนาคตที่มั่นคงและยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 (สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์, 2561)

กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งเป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม ก็จำเป็นต้องหาแนวทางการพัฒนาให้รองรับนโยบาย Thailand 4.0 ด้วยเช่นกัน โดยกองบัญชาการกองทัพไทยมีวิสัยทัศน์คือ “เป็นกองทัพชั้นนำในภูมิภาค มีนวัตกรรมทันสมัยปฏิบัติการร่วมอย่างมีประสิทธิภาพทุกมิติ” จึงมีบทบาทจำเป็นต้องปรับตัว สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้ตามทันนานาประเทศ (นโยบายผู้บัญชาการทหารสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564) อีกทั้งนโยบายเร่งด่วนของผู้บัญชาการทหารสูงสุด ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาและบูรณาการระบบงานข่าวกรองของกองทัพไทยให้มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นระบบฐานข้อมูลร่วมด้านการข่าวของกองทัพไทย พัฒนาขีดความสามารถงานด้านการข่าวและการต่อต้านข่าวกรอง พัฒนาหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล และขับเคลื่อนให้มีการใช้งานอย่างแพร่หลายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล และใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการด้านความมั่นคง การป้องกันประเทศ การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน (นโยบายเร่งด่วนของผู้บัญชาการทหารสูงสุด/ผู้บัญชาการศูนย์บัญชาการทางทหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565) โดยกรมยุทธการทหาร มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 3 ปี พ.ศ.2563-2565 กองบัญชาการกองทัพไทย (ฉบับปรับปรุง) เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ มีแผนยุทธศาสตร์ในภาพรวมคือ ต้องเป็น Digital

Headquarters ภายในปี พ.ศ.2565 เป็นกองบัญชาการที่มีการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีระบบฐานข้อมูลเชื่อมโยงข่าวสารทั้งภายนอกและภายใน และมีระบบงานข่าวกรองทางทหารระดับยุทธศาสตร์ที่สามารถประเมินสถานการณ์ได้ล่วงหน้า ที่มีค่าความถูกต้อง ค่าการยอมรับและความเชื่อมั่นของข่าวกรองสูง (กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย, ม.ป.ป.)

โดยศูนย์รักษาความปลอดภัย (ศรภ.) เป็นส่วนปฏิบัติการของกองบัญชาการกองทัพไทย มีภารกิจด้านข่าวกรองทางทหาร จำเป็นที่ต้องหาแนวทางการพัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องกับบังคับบัญชาเช่นกัน ซึ่งจากพัฒนาการของสถานการณ์โลกในปัจจุบัน ก่อให้เกิดภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่ไม่ใช่การต่อสู้ในสนามรบเหมือนในอดีต ทำให้บทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานด้านการข่าวกรองต้องอาศัยระบบงานข่าวกรองที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อแจ้งเตือนหรือให้คำแนะนำที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์แก่ผู้บริหารประเทศ จึงจำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่การข่าวไปพร้อมกับการพัฒนาของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ตอบสนองตามกระบวนการวงรอบข่าวกรองที่ดี ถูกต้อง แม่นยำ และทันเวลา (พิลลภ ขจรรัตน์, 2552) รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ซึ่งล้วนเป็นภารกิจที่มักจะถูกพิจารณาแล้วว่าเกินกำลังของพลเรือนที่จะกระทำได้ ดังนั้นเมื่อภารกิจมาอยู่ตรงหน้าของกองทัพหรือทหารแล้ว เป็นสิ่งที่ยากยิ่งในการปฏิเสธที่จะกระทำ พร้อมกับการถูกคาดหวัง นำไปสู่ความรู้สึกเครียดและกดดันต่อกำลังพล ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของกำลังพลนั้น นอกจากจะมุ่งเน้นในเรื่องสมรรถนะการทำงานแล้ว ต้องไม่ลืมที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งทางกายและจิตใจควบคู่ไปด้วย ซึ่งปัจจุบัน แนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก จะเป็นแนวคิดแรก ๆ ที่มักถูกนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาบุคคล (เหตุยทิพย์ วัฒนเทศ, 2557) อีกทั้งมีผลการศึกษาที่น่าสนใจ เกี่ยวกับนวัตกรรมองค์การใน Central Identification Laboratory (CIL) ซึ่งเป็นห้องปฏิบัติการของกองกำลังร่วม ภายในกระทรวงกลาโหมของสหรัฐอเมริกา (DoD) ที่ได้เริ่มดำเนินการตามความคิดเชิงนวัตกรรม และชี้ให้เห็นว่าโครงสร้างองค์การทางทหารที่ภายในดูเข้มงวด มีโครงสร้างลำดับบังคับบัญชา มีการควบคุมและวินัย ซึ่งดูขัดแย้งกับความเป็นนวัตกรรม แต่สาเหตุที่ทำให้ CIL ถือเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม คือ การมีภารกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน บทบาทและคุณลักษณะของผู้นำ รวมถึงบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมภายในกองทัพ (Byrd, 2012) จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่า ภายในกองทัพของไทยนั้น จะมีแนวโน้มไปสู่องค์การนวัตกรรมได้เหมือนในต่างประเทศหรือไม่ และมีปัจจัยใดที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมภายใต้วัฒนธรรมทางทหาร

จากความสำคัญข้างต้น ผู้ศึกษาสนใจปัจจัยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (De Jong & Den Hartog, 2010) และปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Luthans, Avolio, Avey and Norman, 2007) เนื่องจากมีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีความสำคัญต่อการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของทหารได้ เนื่องจากกองทัพจำเป็นต้องมีนวัตกรรมไว้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผู้ศึกษาต้องการศึกษากับข้าราชการในศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งกำลังพลชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน เนื่องจากชั้นยศมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงและดำเนินตามนโยบายของกองบัญชาการกองทัพไทยด้านข่าวกรอง ซึ่งหน่วยงานมีภารกิจแตกต่างจากกองกำลังรบหลัก อีกทั้งถือเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยที่แปลกใหม่และท้าทายภายในวัฒนธรรมองค์การแบบกองทัพ ที่คนทั่วไปส่วนใหญ่เข้าใจว่ามีโครงสร้างตามลำดับบังคับบัญชาที่เข้มงวด และดูเป็นหน่วยงานอนุรักษ์นิยม มากกว่าที่จะสนใจการสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่ในความจำเป็นที่กองทัพต้องดำเนินนโยบายเพื่อให้ตามทันยุคสมัย และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจและหาคำตอบอย่างยิ่ง ถึงการดำเนินงานภายใต้บริบทของกองทัพที่จะพัฒนาไปสู่การมีนวัตกรรมภายในองค์การ อีกทั้งเพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาคนและองค์การ ตามนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยได้ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับใด เพราะเหตุใด

1.2.2 พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย อยู่ในระดับใด เพราะเหตุใด

1.2.3 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย หรือไม่อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย

1.3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้มีอำนาจอธิบายได้ครอบคลุม ประชากรที่เป็นผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทยทั้งหมด 2,046 คน ประกอบด้วย 4 หน่วยขึ้นตรง ได้แก่ กองบัญชาการ สำนักปฏิบัติการข่าว สำนักรักษาความปลอดภัย และ โรงเรียนรักษาความปลอดภัย โดยผู้ศึกษาสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มีอำนาจอธิบายได้ครอบคลุมในเรื่องระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาดำเนินการตั้งแต่ มิ.ย. 64 - มิ.ย.65 โดยมีอำนาจอธิบายได้ครอบคลุมระยะเวลาตั้งแต่ เม.ย - ก.ย.65 (ห้วงปีงบประมาณ)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง ข้าราชการทหาร ทั้งชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่ 17 รามอินทรา แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง คุณลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ จำแนกองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมีความหวัง (Hope) หมายถึงคุณลักษณะของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีความมุ่งมั่นกำหนดแนวทางและทางเลือกในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy) หมายถึงคุณลักษณะของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีความมั่นใจในความสามารถ ความรู้และทักษะที่ตนเองมีอยู่ในการจัดการกับงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ

3) ความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา (Resiliency) หมายถึงคุณลักษณะของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่สามารถรับมือหรือแสดงออกเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือสภาวะกดดัน โดยสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ควบคุมอารมณ์ความรู้สึก และสามารถจัดการปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึงคุณลักษณะของข้าราชการทหาร ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีความคิดหรือมุมมองทางบวกในการอธิบายสถานการณ์และยอมรับความผิดพลาดต่างๆ ในการทำงาน และมีความมั่นคงทางอารมณ์

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ มีการแสดงความคิดริเริ่ม ไปใช้พัฒนากระบวนการทำงานและผลผลิตใหม่ๆ และนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและองค์การ ได้แก่

1) การหาแนวคิดใหม่ (Idea Exploration) หมายถึงพฤติกรรมที่ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงมองหาโอกาสเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน

2) การสร้างความคิด (Idea Generation) หมายถึงพฤติกรรมที่ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย คิดริเริ่มปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนใหม่ บริการใหม่ หรือวิธีการใหม่ๆ

3) การทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ (Idea Championing) หมายถึงพฤติกรรมที่ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย หาผู้สนับสนุนและให้ความร่วมมือที่มีความสามารถช่วยให้แนวคิดใหม่สามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ได้จริง ผ่านการชักจูง การโน้มน้าว และการเจรจาต่อรอง เป็นต้น

4) การประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ (Idea Implementation) หมายถึงพฤติกรรมที่ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ที่นำความคิดใหม่ไปใช้งานจริง พฤติกรรมในขั้นนี้จะเป็นการประยุกต์ใช้ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การทดสอบ และการพัฒนาปรับเปลี่ยน โดยอาศัยความมุ่งมั่นพยายามเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบถึงระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยนำข้อมูลมาปรับใช้ในด้านของการวางแผนนโยบาย ปรับกำลังพลให้เหมาะสมกับงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย

1.6.2 ทราบถึงระดับทุนจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในด้านของพัฒนากำลังพลให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร

1.6.3 ผลการศึกษาสามารถเป็นแนวทางในการช่วยเพิ่มศักยภาพ ในการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ให้กับข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแก่องค์กร

1.6.4 ผลการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ผลักดันนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และสอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาเรียบเรียงและนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
- 2.3 เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หรือ “PsyCap” ถูกนำมาใช้ในการจัดการองค์การ หลังเปลี่ยนศตวรรษ 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 and Broad, 2019)

ทั้งนี้แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเน้นพัฒนาการของสภาวะจิตใจในทางบวกของบุคคลในการทำงาน อาศัยความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีจุดแข็งที่ดีหรือจุดบวกบางอย่างในตัว โดยให้ค้นหาให้พบและบ่มเพาะจุดแข็งเหล่านี้ให้เติบโตและแตกแขนงได้มากขึ้นดังคุณลักษณะ ต่อไปนี้ (สายสมร เฉลยกิตติ และนันทา สุริรักษา, 2553)

1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีคุณค่าเกินไปกว่าทุนมนุษย์ (PsyCap goes Beyond Human Capital) คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้น ไม่ใช่แค่เพียงการแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความรู้ มีทักษะ ความสามารถที่ได้จากการศึกษา การฝึกอบรม หรือแม้กระทั่งจากประสบการณ์ทำงาน แต่เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับการปลูกฝัง ขัดเกลา ถ่ายทอดทางสังคมมาอย่างเฉพาะเจาะจงจากการสังสรรค์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการทำงาน ก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่อยู่ภายในตัวของบุคคล ซึ่งมีความสำคัญอย่างมาก

2) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีคุณค่าเกินไปกว่าทุนทางสังคม (PsyCap goes Beyond Social Capital) คือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกแสดงให้เห็นการมีโอกาสมใหม่ๆ มากกว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมเครือข่ายบุคคล หรือองค์กรเท่านั้น เนื่องจากสามารถจัดการกับเจตคติภายในตัวบุคคลได้ทันที

3) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คือ สิ่งที่เป็นแนวคิดเชิงบวก (PsyCap is Positive) เนื่องจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเกิดจากแนวคิด Positive Psychology ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมองค์กรและการบริหารจัดการกับศักยภาพของมนุษย์

4) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว (PsyCap is Unique) กล่าวคือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนำไปสู่แนวคิดใหม่ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว อย่างไรก็ตามกรอบโครงสร้างนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความสัมพันธ์ระหว่างเวลา กับเอกลักษณ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

5) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีและการวิจัย (PsyCap is Theory and Research Based) กล่าวคือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นอยู่บนพื้นฐานจากทฤษฎีหลายแนวคิด เช่น Social Cognitive Theory ของแบนดูรา (Bandura), Hope Theory ของซไนเดอร์ (Snyder) เป็นต้น

6) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถวัดได้ (PsyCap is Measurable) ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นได้มีการศึกษาลักษณะการวัดออกมาในลักษณะแบบประเมินทางจิตวิทยา (Psychological Assessment) ที่แสดงให้เห็นถึงความตรงและความเที่ยงของการวัด

7) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีลักษณะการวัดแบบสภาวะและสามารถพัฒนาปรับปรุงได้ (PsyCap is State – Like and Therefore Open to Development) ทำให้สามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้จึงเหมาะสำหรับใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กร

8) ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก มีผลกระทบอย่างสูงสุดต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (PsyCap is Impactful on Work –Related Performance) มีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนว่าทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกจึงมีความสำคัญต่อการนำไปใช้เพื่อนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์ทางบวกของการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

2.1.1 องค์ประกอบของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก

ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เป็นสภาวะ (State-Like) คือสามารถเรียนรู้ได้ พัฒนาได้ โดยได้จำแนกองค์ประกอบของทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกไว้ 4 องค์ประกอบ (Luthans, Avolio, Avey and Norman, 2007) คือ

1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นภาวะของบุคคล ที่มีความมั่นใจในความสามารถ ความรู้และทักษะที่ตนเองมีอยู่ในการจัดการกับงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองในระดับสูงจะปรารถนาที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ด้วยความพึงพอใจ เต็มใจ ถึงแม้ว่าผลที่คาดหวังนั้นจะ ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ ก็จะไม่พยายามที่จะกระทำพฤติกรรมต่อไป แต่หากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเองในระดับต่ำก็จะไม่สนใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นต่อไป

2) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นคุณลักษณะทางบวกของบุคคล ที่มีความคิดทางบวก หรือมุมมองทางบวกในการอธิบายสถานการณ์และยอมรับความผิดพลาดต่าง ๆ ในการทำงาน ว่าไม่ได้มีสาเหตุจากสภาพแวดล้อมหรือตัวบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว คนที่มองโลกในแง่ดีจะเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี และมีความมั่นคงทางอารมณ์ โดยการมองโลกในแง่ดีถือเป็นการมองตนเอง การมอง โลกภายนอก และมองอนาคตว่าเต็มไปด้วยความหวัง กล่าวคือ บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมีความคาดหวังว่าจะมีเหตุการณ์ที่ดี สิ่งที่ดีเกิดขึ้นกับตน ทำให้มีพฤติกรรมและการเผชิญปัญหาที่ดี เนื่องจากในขณะที่คนอื่นมองว่าเป็นปัญหาแต่ผู้มองโลกในแง่ดีจะมองว่าเป็นโอกาส และสามารถบริหารจัดการได้ดีมากกว่า นอกจากนี้ยังทำให้เกิดกำลังใจ ไม่ทอดยอดอุปสรรคทำให้เกิดสติปัญญาในการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น

3) การมีความหวัง (Hope) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการกำหนดแนวทางและทางเลือกที่จะไปสู่เป้าหมาย

4) ความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา (Resiliency) เป็นคุณลักษณะหรือความสามารถของบุคคลในการรับมือหรือแสดงออกเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ ปัญหาหรือสภาวะกดดัน โดยสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก สามารถเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น สามารถจัดการสิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว บุคคลที่มีความหยุ่นตัวนั้น จะสามารถฟื้นตัวกลับได้อย่างรวดเร็ว

ภารกิจส่วนใหญ่ของทหารนั้นล้วนเป็นภารกิจที่มักจะถูกพิจารณาแล้วว่าเกินกำลังของพลเรือนที่จะกระทำได้ ดังนั้นเมื่อภารกิจมาอยู่ตรงหน้าของกองทัพหรือทหารแล้ว เป็นสิ่งที่ยากยิ่งในการปฏิบัติที่จะกระทำ ทำให้การเป็นทหารในยุคปัจจุบันนั้นมาพร้อมกับการถูกคาดหวังว่าต้องมีความสามารถรอบด้าน จะต้องจัดการทุกภารกิจได้ ซึ่งอาจนำไปสู่ความรู้สึกเครียดและกดดันต่อกำลังพล ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของกำลังพลนอกจากจะมุ่งเน้นในเรื่องสมรรถนะการทำงานแล้ว ต้องไม่ลืมที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งทางกายและจิตใจควบคู่ไปด้วย ซึ่งปัจจุบันแนวคิดทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) จะเป็นแนวคิดแรก ๆ ที่มักถูกนำมาประยุกต์ใช้ โดยจะมุ่งในการพัฒนาแบบองค์รวม (Holistic Development) ซึ่งเป็นการบูรณาการพัฒนาบุคคลแบบรอบด้าน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้ (หฤทัยทิพย์ ตันตพเทศ, 2557)

1) ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง “สิ่งที่คุณรู้ : What you know” เช่น ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

1.1) ความรู้ (Knowledge) : มีความรู้ในเบื้องต้นของการเป็นทหาร ในเหล่าวิทยาการของตนเอง

1.2) ทักษะ (Skill) : เป็นการนำความรู้ที่ได้ไปฝึกปฏิบัติให้เกิดเป็นความชำนาญ ซึ่ง จะเป็นเครื่องมือหนึ่งในการช่วยลดความเสี่ยงและมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

1.3) ประสบการณ์ (Experience) : ทักษะและประสบการณ์เป็นสิ่งที่มีความเชื่อมโยงกัน โดยทักษะจะหมายถึงสิ่งที่คุณทำได้ ในขณะที่ประสบการณ์ หมายถึงสิ่งที่คุณได้ทำ ซึ่งต้องอาศัยทักษะเป็นสำคัญ เพราะภารกิจทางทหารนั้นมีปัจจัยอื่นเกี่ยวข้องอีกมากมาย ประสบการณ์จะช่วยในเรื่องของการแก้ปัญหาได้ดี ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์นี้ไม่ใช่แค่เพียงการจัดการเรียนการสอนหรือจัดอบรมเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญควรเริ่มจากการสร้างนิสัยหรือสร้างแรงจูงใจในการใฝ่รู้ให้กำลังพลควบคู่ไปด้วยเพราะแรงจูงใจนี้จะทำให้บุคคลเกิดการแสวงหาความรู้อย่างไม่ที่มีที่สิ้นสุด

2) ทุนจิตวิทยา (Psychological Capital) หมายถึง สิ่งที่คุณเป็น (What are you) ประกอบด้วยคุณลักษณะของบุคคลด้านบวก ที่สามารถวัดและพัฒนาได้ และมีผลต่อการเพิ่มผลงานในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้านที่สำคัญหรือเรียกสั้นๆว่า “H-E-R-O” ดังนี้

2.1) H - Hope : ความหวังในที่นี้เป็นการค้นหาเป้าหมาย (Goal) ที่ชัดเจน โดยมีการวางแผน (pathways) และความมุ่งมั่นที่มากพอ (Willpower)

2.2) E - Efficacy : ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง แม้ว่าจะเป็นเพียงการรับรู้ แต่กลับมีอิทธิพลต่อการทำงานและผลของงานเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้ที่เชื่อว่าตนมีความสามารถเพียงพอที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว ย่อมเกิดความพยายามเพราะมั่นใจว่าตนทำได้

2.3) R - Resilience : ความสามารถในการฟื้นตัวจากความล้มเหลว

2.4) O - Optimism : การที่เชื่อว่าจะมีสิ่งที่ดีๆ เกิดขึ้นมากกว่าสิ่งที่เลวร้าย รวมทั้งให้เหตุผลว่าทำไมเหตุการณ์ดังกล่าวถึงเกิดขึ้น

3) ทุนสังคม (Social Capital) ทุนสังคม หมายถึง การที่บุคคลมีเครือข่ายที่รู้จัก (Who you know) โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ การมีสัมพันธภาพที่ดี มิตรภาพ และการมีเครือข่ายทางสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความไว้วางใจกัน (Trust) ความสัมพันธ์ทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคมเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ยิ่งมีมากเท่าไรก็อาจเป็นผลดีในการเรียนรู้ รับรู้ และส่งผ่านข้อมูลข่าวสารระหว่างกันทำให้เกิดคุณค่าบางอย่างที่สามารถยืดหยุ่นและยอมรับร่วมกันอันก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคคลได้

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสรุปความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ว่าเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ จำแนกองค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Luthans et al. ได้แก่

1) การมีความหวัง (Hope) หมายถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นกำหนดแนวทางและทางเลือกในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self – Efficacy) หมายถึงคุณลักษณะของบุคคล ที่มีความมั่นใจในความสามารถ ความรู้และทักษะที่ตนเองมีอยู่ ในการจัดการกับงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ

3) ความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา (Resiliency) หมายถึงคุณลักษณะของบุคคล ที่สามารถรับมือหรือแสดงออกเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือสภาวะกดดัน โดยสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมควบคุมอารมณ์ความรู้สึก และสามารถจัดการปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึงคุณลักษณะของบุคคล ที่มีความคิดหรือมุมมองทางบวกในการอธิบายสถานการณ์และยอมรับความผิดพลาดต่างๆ ในการทำงาน และมีความมั่นคงทางอารมณ์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.2.1 ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากการศึกษาความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ามีการให้ความหมายโดยการนำเอาหลักสำคัญคือนวัตกรรมมาเป็นที่ตั้ง ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากความคิดใหม่ ซึ่งกระบวนการต้องมีการเปลี่ยนแปลงกับกระบวนการบริหารงานในอดีต โดยพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เริ่มต้นด้วยการกระตุ้นบุคคลให้รับรู้หรือแสวงโอกาส สร้างความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และทำให้ความคิดนั้นคู่ความเป็นจริง (Kanter, 1988)

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มุ่งไปที่การสร้างความคิดและการประยุกต์ใช้ความคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์หรือขั้นตอนการทำงานใหม่ที่คาดว่าจะประโยชน์อย่างมากต่อองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง (West and Farr, 1990)

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบซึ่งสัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) การรับรู้ปัญหา 2) การสร้างความคิด ซึ่งสององค์ประกอบแรกนี้เน้นความคิดสร้างสรรค์ ส่วน 3) การส่งเสริมความคิด และ 4) การทำให้สำเร็จ เน้นการนำไปปฏิบัติรวมถึงการส่งเสริมความคิดใหม่ๆ (Scott & Bruce, 1994)

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ริเริ่มความคิด วิธีการ กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ในบทบาทตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การหาแนวคิดใหม่ (Idea Exploration) การสร้างความคิด (Idea Generation) การหาแนวร่วมสนับสนุนความคิด (Idea Championing) และ 4) การทำความคิด ให้เกิดผล (idea implementation) (De Jong & Den Hartog, 2010)

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมทั้งหมดของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง การสนับสนุน และหรือการประยุกต์ใช้ความคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์หรือขั้นตอนการทำงานใหม่ในงานของตัวเอง ในกลุ่มงาน หรือองค์การ โดยสิ่งใหม่ดังกล่าวนี้มีแนวโน้มที่จะแก้ไขปัญหาขององค์การได้ (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2561)

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ การที่พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานหรือลักษณะการทำงานที่สร้างสรรค์ ซึ่งความสร้างสรรค์เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ทั้งทางตรง คือ การฝึกสอน อบรม และทางอ้อม คือ การสร้างบรรยากาศการจัดสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความเป็นอิสระทางความคิดเป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์จะสังเกตได้จากการแสดงความคิดริเริ่ม การนำสิ่งที่มีประโยชน์มาใช้ในองค์การ โดยการพัฒนาแนวคิด กระบวนการทำงาน และการพัฒนาผลผลิตใหม่ๆ ตลอดจนพฤติกรรมที่ทำให้ความคิดเหล่านั้นเกิดขึ้นจนสามารถพัฒนาและนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและองค์การ (ลดาวรณ หัทยาวัฒน์, 2562)

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง การสร้างความคิด การแนะนำ และการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ๆ ในงาน ตามบทบาทหน้าที่กลุ่มงานหรือองค์การ เพื่อที่จะให้เกิดประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 พฤติกรรมตามลำดับขั้นได้แก่ 1) การสร้างความคิด (Idea Generation) หมายถึง การสร้างความคิดใหม่สำหรับปัญหาที่ยากลำบาก การค้นหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่เพื่อปรับปรุงการทำงานและการสร้างวิธีแก้ปัญหาแบบใหม่ได้ๆ 2) การนำเสนอความคิด (Idea Promotion) หมายถึง การระดมกำลังสนับสนุนการแสวงหาความเห็นชอบ และการทำให้สมาชิกในองค์การกระตือรือร้นในความคิดเชิงนวัตกรรม และ 3) การทำให้ความคิดให้เป็นจริง (Idea Realization) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความคิดเชิงนวัตกรรมไปสู่การประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ การแนะนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมไปใช้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ และการประเมินประโยชน์ของความคิดเชิงนวัตกรรม (จารูวรรณ ยอดระฆัง, 2563)

2.2.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นตัวแปรที่มีความคาบเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ (Creative Behavior) เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในส่วนของการคิดค้นความคิดหรือแนวคิดที่ใหม่และมีประโยชน์ แต่สิ่งที่ทำให้พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมมีความแตกต่างจากความคิดสร้างสรรค์ก็คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมมุ่งที่จะนำความคิดเหล่านั้นมาทำให้เป็นจริงด้วย จาก

แนวความคิดดังกล่าวนี้เอง ทำให้นักวิจัยบางส่วนมองว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้นสามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 มิติ คือ การสร้างความคิด (Idea Generation) หมายถึง การสร้างแนวคิดใหม่ๆ หรือวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ซึ่งส่วนนี้คือส่วนของความคิดสร้างสรรค์และการทำความคิดให้เกิดผล (Idea Implementation) หมายถึง การนำเอาความคิดสร้างสรรค์ที่ได้คิดไว้ดีแล้วมาทำให้เป็นรูปธรรม ซึ่งถูกพิจารณาว่าเป็นส่วนของพฤติกรรมนั่นเอง การแบ่งมิติแบบนี้มีข้อดีคือ ชัดเจนและง่ายต่อการทำความเข้าใจ อย่างไรก็ตามแนวคิดในการแบ่งมิติของพฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้รับความนิยม เนื่องจากไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร โดยเฉพาะในมิติด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีความเป็นนามธรรมสูง ทำให้ยากแก่การวัด (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2561)

อีกทั้งมีนักวิจัยบางส่วนยังได้พยายามที่จะแบ่งมิติของพฤติกรรมดังกล่าวออกตามกระบวนการของการเกิดนวัตกรรม เช่น การแบ่งมิติของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ (Janssen and De Vliert, 2004) คือ

1) การสร้างความคิด (Idea Generation) หมายถึง การสร้างความคิดที่แปลกใหม่และมีประโยชน์ ขั้นตอนนี้จะเริ่มจากการที่บุคคลรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับงานในด้านต่างๆ แล้วพยายามหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานดังกล่าว จนทำให้บุคคลเกิดความคิดที่แปลกใหม่

2) การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) เมื่อบุคคลได้สร้างความคิดใหม่ขึ้นมาแล้วเขาจะต้องทำกิจกรรมทางสังคมบางอย่างเพื่อหาผู้สนับสนุนหรือหาผู้มีอำนาจเพื่ออุปถัมภ์งานของเขา เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ใช้อำนาจสนับสนุนความคิดใหม่เพื่อทำให้เขาสามารถทำความคิดใหม่นั้นออกมาเป็นรูปธรรมได้

3) การทำให้ความคิดเป็นจริง (Idea Realization and Innovation) คือ การที่พนักงานจะนำเอาความคิดของเขามาสร้างให้เป็นรูปธรรม โดยส่วนใหญ่มักสร้างเป็นโมเดลต้นแบบ ทำให้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นเป็นรูปเป็นร่าง สามารถสัมผัสหรืออธิบายได้อย่างเห็นภาพ ขั้นตอนนี้ผู้สร้างนวัตกรรมสามารถทำให้นวัตกรรมนั้นแพร่กระจายไปยังหน่วยงานต่างๆ องค์กรประกอบสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานนี้ได้สำเร็จหรือเจตคติเกี่ยวกับตนเองที่มองว่าฉันทำได้ (Can-do Attitude)

แม้ว่าการแบ่งมิติของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเป็น 3 มิติจะได้รับความนิยมจากนักวิจัยอยู่ช่วงหนึ่ง แต่ต่อมานักวิชาการได้รวบรวมแนวคิด มาสร้างเป็นกระบวนการของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นมาใหม่ โดยได้สรุป องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมออกเป็น 4 องค์ประกอบ (De Jong & Den Hartog, 2010) ได้แก่

1) การหาแนวคิดใหม่ (Idea Exploration) เป็นการเริ่มต้นของกระบวนการสร้างนวัตกรรม โดยมีการค้นหาโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการมองหาโอกาสเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ

2) การสร้างความคิด (Idea Generation) เป็นการคิดริเริ่มปรับปรุงสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ 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

ต่อมาเมื่อนักวิชาการพยายามรวบรวมแนวคิด พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ (ชวาศี สิทธิเดช, 2560) คือ

1) การค้นหาโอกาส (Opportunity Exploration) คือ การที่บุคคลค้นหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อยคือ 1) ใส่ใจในการค้นหาโอกาส 2) มองหาโอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) ตระหนักถึงเห็นความสำคัญของโอกาสและ 4) เก็บรวบรวมข้อมูลในโอกาสต่างๆ

2) ความคิดริเริ่ม (Generativity) คือ การที่บุคคลมีความสนใจในการกำหนดสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

3) การวิเคราะห์ข้อมูล (Formative Investigate) คือการพิจารณาถึงผลลัพธ์ข้อจำกัดของความคิดใหม่ ทำการทดลองโดยการนำความคิดไปใช้

4) การเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง การที่บุคคลสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ มาใช้ได้จริง และสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นเห็นคล้อยตาม สนับสนุนความคิดใหม่ของตน เพื่อให้สามารถนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นต่อไป

5) การประยุกต์ใช้ (Application) คือการนำความคิดใหม่ไปใช้ในการทำงานประจำ มีการทดลองประยุกต์ใช้และหาข้อปรับปรุง อีกทั้งมีการพยายามทำให้คนในองค์กรนำความคิดใหม่นี้ไปใช้

2.2.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ามีการให้แนวคิดไว้ เช่นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (ยศวดี สิทธิเดช, 2560) ได้แก่

- 1) การมีอิสระในงาน
- 2) การจัดการโครงการที่ดี
- 3) การมีทรัพยากรอย่างพอเพียง
- 4) ได้รับการสนับสนุน การเอาใจใส่จากหัวหน้างาน
- 5) มีการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการทำงานในองค์กร มีแรงกระตุ้นในองค์กรที่ต้องการให้พนักงานประสบความสำเร็จ
- 6) มีเวลาเพียงพอ
- 7) งานมีความท้าทาย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (บรรณาพร คำสวัสดิ์, 2563) ได้นำเสนอดังนี้

1) ด้านคุณลักษณะด้านบุคคล (Personal Characteristics) ตัวแปรระดับบุคคลที่สำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกเหนือจากคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างเอง โดยไม่ต้องมีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้องหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความต้องการ เจตคติ และความสนใจพิเศษ

2) ตัวแปรบริบท (Contextual Characteristics) นอกจากตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลยังมีการศึกษาคุณลักษณะบริบทที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ประกอบไปด้วย ลักษณะของงานและด้านการปฏิบัติขององค์กร ตัวแปรที่สำคัญคือ ความซับซ้อนของงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทการทำงาน และอิสระในการทำงาน ความขัดแย้งในงาน และตัวแปรด้านการปฏิบัติ ขององค์กรที่สำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมสำหรับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สภาพแวดล้อมด้านบวก การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและภาวะผู้นำ

3) พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ในกระบวนการกลุ่ม มีส่วนสำคัญต่อการเชื่อมโยงบุคคลสร้างสรรค์ให้เข้าสู่การสร้างนวัตกรรมระดับกลุ่มได้ ซึ่งการสนับสนุนการมีกระบวนการกลุ่มที่ดีมีความจำเป็นในการช่วยบริหาร ให้บุคคลที่มีความหลากหลายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบเชิงสาเหตุออกเป็น 4 อย่าง คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางสังคม และปัจจัยด้านองค์การ (ประเวช ชุ่มเกษรภูถกิจ, 2561) ดังนี้

1) ปัจจัยระดับบุคคล

1.1) ความรู้ความสามารถและแรงจูงใจ โดยในส่วนของความสามารถนั้นก็ยังแบ่งออกได้เป็นอีก 2 อย่าง คือ ความสามารถทั่วไปๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถคิดค้นนวัตกรรมได้คือ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่คิดในลักษณะอเนกนัย เพื่อนำไปสู่การค้นพบที่มีประโยชน์และมีคุณภาพ ทั้งการหาวิธีการแก้ไขปัญหาและการหาสิ่งแปลกใหม่ โดยความคิดสร้างสรรค์ประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 4 อย่าง คือ ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดละเอียดลออ (Elaboration) นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์แล้ว ความรู้ความสามารถในงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานได้ ซึ่งการที่พนักงานจะมีความรู้ความสามารถในงานของตนเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้เดิม การได้รับการฝึกอบรมประสบการณ์ทำงานในอดีต

1.2) การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานด้วย โดยนอกจากการรับรู้ความสามารถของตนโดยทั่วไปแล้ว ยังมีนักวิจัยหลายท่านพบว่า การรับรู้ความสามารถในอาชีพ (Occupational Self-Efficacy) ก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเช่นกัน

1.3) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เพราะพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในการแก้ไขปัญหา ซึ่งคนที่มีความพยายามที่จะแก้ปัญหายังต่อเนื่อง พนักงานที่มีความพยายามสูงจึงมีแนวโน้มที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีความพยายามต่ำ

2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน

2.1) ความอิสระในการทำงาน (Job Autonomy) โดยงานที่ให้อิสระในการทำงานสูง มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน เพราะงานที่มีความเป็นอิสระสูงจะมีลักษณะที่ให้ผู้ทำงานนั้น สามารถทำการตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้เอง เช่น สามารถตัดสินใจได้เองว่าจะใช้เวลาในการทำงานอย่างไร และสามารถเลือกหรือกำหนดวิธีการในการทำงานได้

2.2) เป้าหมาย (Goal) ช่วยให้ผู้ทำงานมีความพยายามและเพิ่มความใส่ใจในงาน นอกจากนี้การมีเป้าหมาย ยังช่วยให้ผู้ทำงานมีจุดหมายในการทำงานที่ชัดเจน อันจะทำให้สามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางสังคม

3.1) ผู้นำ มีงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานหลายชิ้นพบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะทำให้ลูกน้องในทีมมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานสูงขึ้น เพราะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถเป็นตัวแบบที่ดีที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เป็นผู้สนับสนุนทรัพยากรในการทำงานและเป็นผู้นำที่ให้รางวัลอย่างยุติธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในที่สุด

3.2) ความเชื่อมั่น (Trust) โดยนักวิจัยมองว่าพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่มีความเสี่ยง ดังนั้นผู้ที่สร้างนวัตกรรม ต้องมีความเชื่อมั่นในกลุ่มงานของตนว่าจะสนับสนุนการทำงานของเขาและเมื่อทำงานได้สำเร็จ เขาจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) อธิบายว่า การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นในทีมหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับว่าเขามีพันธะ สัญญาทางใจกับกลุ่ม (Psychological Contract) และรับรู้ความยุติธรรม (Perceived Justice) เพียงใด เมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในทีมแล้วเขาจะมีความผูกพันในงาน (Work Engagement) และเกิดแรงจูงใจที่จะมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อตอบแทนความเชื่อมั่นที่ได้รับมากจากกลุ่ม

4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีบริบทกว้างที่สุด และมีความซับซ้อนสูง เพราะคุณลักษณะขององค์กรเป็นผลรวมของปัจจัยหลายประการ เช่น โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร หรือแม้แต่คุณลักษณะของผู้บริหาร แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยดังกล่าวก็มีอิทธิพลต่อการ ทำงานของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ดีขึ้น อาทิ บรรยากาศองค์กร (Organization Climate) หมายถึง กรอบแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน และความคาดหวังที่บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยอธิบายและทำความเข้าใจกับ พฤติกรรมของคนในองค์กร การศึกษาหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่า องค์กรที่มีบรรยากาศองค์กรแบบสนับสนุนนวัตกรรมจะทำให้พนักงานขององค์กรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้น เพราะทำให้พนักงานมีการรับรู้ที่นวัตกรรมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในองค์กร พนักงานจึงพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในองค์กรเพื่อตอบสนองความคาดหวังดังกล่าวขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ พฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ มีการแสดงความคิดริเริ่ม ไปใช้พัฒนากระบวนการทำงานและผลผลิตใหม่ๆ และนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและองค์กร โดยประยุกต์ใช้องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมตามแนวคิดของ (De Jong & Den Hartog, 2010) ได้แก่

- 1) การหาแนวคิดใหม่ (Idea Exploration) หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงมองหาโอกาสเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน
- 2) การสร้างความคิด (Idea Generation) หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลคิดริเริ่มปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการใหม่ บริการใหม่ หรือวิธีการใหม่ๆ
- 3) การทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ (Idea Championing) หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลหาผู้สนับสนุนและให้ความร่วมมือ ที่มีความสามารถช่วยให้แนวคิดใหม่สามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ได้จริง ผ่านการชักจูง การโน้มน้าว และการเจรจาต่อรอง เป็นต้น
- 4) การประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ (Idea Implementation) หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลนำความคิดใหม่ไปใช้งานจริง พฤติกรรมในขั้นนี้จะเป็นการประยุกต์ใช้ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การทดสอบ และการพัฒนาปรับเปลี่ยน โดยอาศัยความมุ่งมั่นพยายามเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

2.3 เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแท้จริง ความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยกลุ่มศึกษาคือ ทหารเรือจากหน่วยงานภายใต้สังกัดกองทัพเรือจำนวน 644 คน การวิจัยในครั้งนี้ใช้การสร้าง โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) และ Bootstrapping ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบแท้จริงส่งผลเชิงบวกต่อความอยู่ดีมีสุข และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่า สภาวะความอยู่ดีมีสุขเป็นตัวแปรต้นกลางที่มีอิทธิพลสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแท้จริงและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (Amornpipat and Sorod, 2016)

2) การศึกษาผลกระทบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา และความอดทนต่อความเสี่ยง กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยสุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน 400 คน ในบริษัทเอกชน 11 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยภาคโทรคมนาคม ธนาคาร

และภาคไอทีของเมืองละฮอร์ ประเทศปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และความอดทนต่อความเสี่ยงในผู้จัดการ มีผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ผลการศึกษาเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันขององค์กร มีการหารือเกี่ยวกับข้อจำกัดของการศึกษาและทิศทางการวิจัยในอนาคต (Akhtar, Khan and Suleman, 2018)

3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและความพึงพอใจในงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญชาวอิยิปต์ 250 คน ผลการวิจัยพบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกทั้งสองประกอบ สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ ซึ่งจะส่งผลต่อความพอใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานด้วย (Sameer, 2018)

4) การศึกษากลไกของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในภาครัฐอย่างไร โดยกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานรัฐบาลกลางและท้องถิ่นของเกาหลี 2,070 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่เปลี่ยนแปลงได้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมทางอ้อมผ่านทุนทางจิตวิทยา (Bak, 2020)

5) การศึกษาผลกระทบของรูปแบบความเป็นผู้นำที่แท้จริงและทุนทางจิตวิทยาต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบริษัทผู้ผลิตในอินโดนีเซีย โดยกลุ่มตัวอย่าง 195 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำที่แท้จริงและทุนทางจิตวิทยามีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Purwanto, Asbari, Hartuti, Setiana and Fahmi, 2021)

6) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 386 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมในงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และมีตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ตามลำดับดังนี้ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมในงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 33.8 (สุดารัตน์ เหลาณลาด, 2547)

7) การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัทผู้ให้บริการออกแบบและพัฒนาระบบด้านคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง จำนวน 188 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับสูง ผู้ปฏิบัติงานมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์กลางๆ คือ มีเป็นรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบนวัตกรรมแต่เป็นนวัตกรรมระดับต่ำ ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน ส่วนสถานการณ์ทำงาน อายุงานในสายงานปัจจุบัน และ ลักษณะสายงาน และความหลากหลายของลักษณะสายงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมในทางบวก รูปแบบความคิดสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมในทางบวก โดยรวม รูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบ นวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ ต่อองค์การผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ (นาฎวดี จำปาดี, 2554)

8) การศึกษาปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัด นครปฐม ซึ่งต้องเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้ผ่านการทดลองงานจากธนาคาร เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 400 ราย ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ นอกจากนี้ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานก็มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ (แก้วตา ศรอดิศักดิ์, 2560)

9) การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษากระบวนการสร้างนวัตกรรม การจัดการความรู้ และ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการ สำนักอนามัย กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักอนามัย จำนวน 123 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากผู้มีผลงานนวัตกรรมทางการแพทย์และสาธารณสุข ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2558-2561 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักอนามัย ร้อยละ 94.4 มี กระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 84.9 มีการจัดการความรู้และมีพฤติกรรมสร้าง นวัตกรรม อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการ

สำนักอนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ คุณภาพของผลงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (รัตนา บรรณาธรรม, 2562)

10) การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้สูงบนฐานแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นบุคลากรผู้มีความรู้สูงขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 22 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้สูงบนฐานแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก 2) แบบวัดทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก และ 3) แบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน วิเคราะห์ข้อมูลสถิติทดสอบแบบวิลคอกซัน (The Wilcoxon signed ranks test) ผลการวิจัยพบว่าหลังเข้าร่วมโปรแกรมบุคลากรผู้มีความรู้สูงมีระดับทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้สูงบนฐานแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพัฒนาทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้สูงให้เป็นที่ทิศทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีข้อมูลการสะท้อนคิดจากผู้เข้าร่วมโครงการที่ยืนยันถึงประสิทธิผลของโปรแกรมนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น (จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2563)

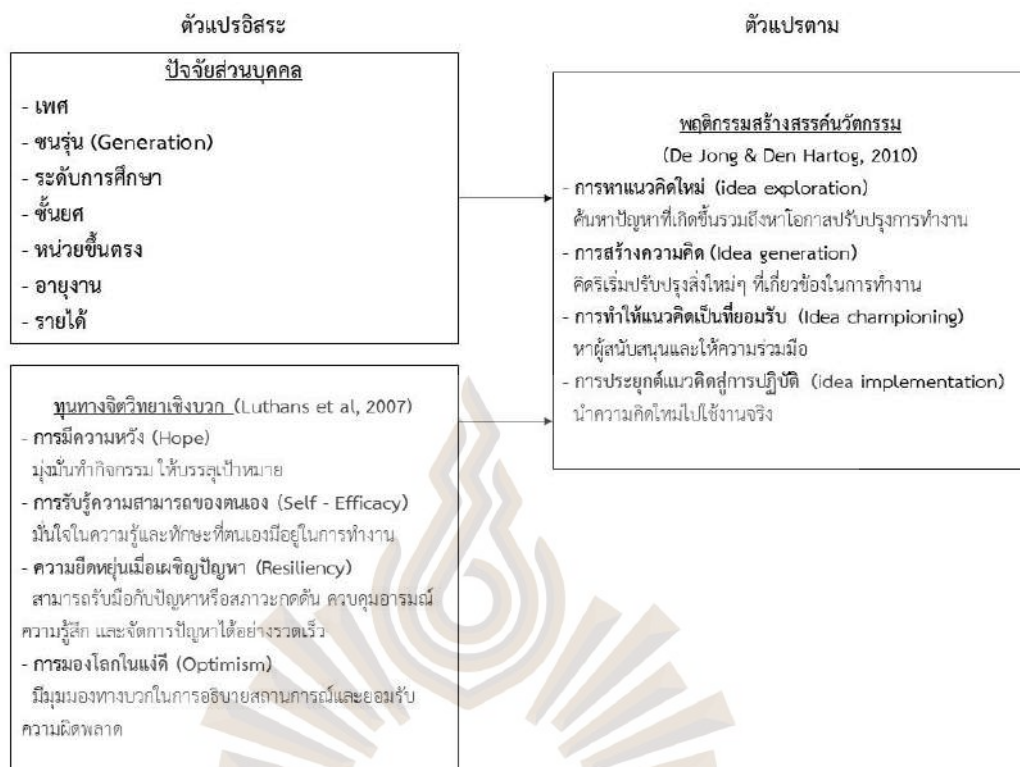
11) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมและเพื่อสำรวจการใกล้เคียงแบบต่อเนื่องของการควบคุมงานและการรับรู้บรรยากาศของนวัตกรรม ขององค์กร ของพยาบาลจีน 4,677 คน จาก 18 โรงพยาบาล ดำเนินการสำรวจแบบสอบถาม PCQ-R, Nurses' Job Control Scale, the Nurses' Organizational Innovation Climate Scale และ the Nurses' Innovation Behaviour Scale ผลการศึกษาพบว่าบทบาทการใกล้เคียงของการควบคุมงานและการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมองค์กรระหว่างทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมมีความสำคัญ และทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกที่สูงขึ้นสามารถส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพยาบาลได้ (Yuan, Wen, Li and Zhang, 2019)

12) การศึกษานวัตกรรมองค์กรภายในโครงสร้างทางการทหาร โดยศึกษาใน Central Identification Laboratory (CIL) ส่วนห้องปฏิบัติการของกองกำลังร่วม ภายในกระทรวงกลาโหมของสหรัฐอเมริกา (DoD) เนื่องจาก ปี 2555 หนี้สาธารณะของสหรัฐฯ ทะลุ 15 ล้านล้านดอลลาร์ การลดภาระหนี้ของชาวอเมริกันถือเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกสำหรับรัฐบาลสหรัฐฯ ทุกหน่วยงาน รวมทั้งกระทรวงกลาโหม จึงมองหาวิธีดำเนินการโดยใช้งบประมาณที่น้อยลง และได้เริ่มดำเนินการตามความคิดเชิงนวัตกรรม เพื่อค้นหาประสิทธิภาพในการป้องกันประเทศเป็นรูปธรรม ถึงแม้จะมีทรัพยากรลดน้อยลง ในการศึกษา นี้ เป็นการทำความเข้าใจว่า

องค์การภาครัฐสามารถเป็นองค์การนวัตกรรมได้หรือไม่ อะไรคือโครงสร้างองค์การนวัตกรรมทางทหาร ที่ภายในคู่แข่งมกวด มีโครงสร้างลำดับบังคับบัญชา มีการควบคุมและวินัย ซึ่งคู่แข่งกับความเป็นหน่วยงานที่มีนวัตกรรม และหลายคนเชื่อว่า ธรรมชาติของทหารมีแนวโน้มอนุรักษ์นิยมมากกว่าความต้องการที่จะเสี่ยงในเรื่องนวัตกรรม อย่างไรก็ตามวรรณกรรมที่มีอยู่ชี้ว่า การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และนวัตกรรม สามารถเกิดขึ้นได้ภายในภาครัฐรวมทั้งองค์การทางทหาร นอกจากนี้พบหลักฐานเชิงปริมาณที่บ่งชี้ว่า ในองค์การภาครัฐส่วนใหญ่เกิดนวัตกรรมจากการดำเนินงานแบบล่างขึ้นบน (Bottom-up) หมายถึงให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษา จึงเริ่มทำความเข้าใจถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในกองทัพ ที่มีชื่อเสียงในด้านความแข็งแกร่งและการจัดองค์การจากบนลงล่าง จึงเลือกที่จะศึกษาไปที่การทหารที่ไม่ใช่หน่วยในการสู้รบ คือ The Central Identification Laboratory (CIL) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ทำให้ CIL ถือเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม การมีภารกิจวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน คุณลักษณะเฉพาะของสมาชิกในการรวบรวมและจัดสรรทรัพยากรสู่ต้นนวัตกรรม บทบาทของผู้นำ และบรรยากาศองค์กร (ประกอบด้วยโครงสร้างและวัฒนธรรม) โดยองค์การมักจะสะท้อนทัศนคติของผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ในกรณีของ CIL ทีมผู้บริหารระดับสูง มุ่งพัฒนาแนวทางสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน จัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีนโยบายและกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดสรรเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาวิธีการ กระบวนการ และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ รวมถึงการจัดจ้างงานจากภายนอก (Outsourcing) ซึ่งถือเป็นเครื่องพิสูจน์ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างสมดุลระหว่างอิสระกับการควบคุม และผู้นำสามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมด้วยการเป็นแบบอย่างและการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดแรงจูงใจภายในผู้ใต้บังคับบัญชา (Byrd, 2012)

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถออกแบบโครงสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



รูปที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: De Jong & Den Hartog, 2010; Luthans et al., 2007

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย

- 1) เพศ แบ่งเป็น เพศชาย และ เพศหญิง
- 2) ชนรุ่น (Generation) (พัชสิทธิ์ ชมภูคำ, 2563) แบ่งเป็น Gen-Z (10-27 ปี) , Gen-Y (28 - 45 ปี) , Gen-X (46-56 ปี) และ Gen-B (57-76 ปี)
- 3) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า, อนุปริญญา, ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า, ปริญญาโท และ ปริญญาเอก
- 4) ชั้นยศ แบ่งเป็น สิบตรี – สิบเอก, จำสิบตรี – จำสิบเอก, ร้อยตรี – ร้อยเอก, พันตรี – พันเอก, และ พลตรี – พลเอก
- 5) อายุการทำงาน แบ่งเป็น น้อยกว่า 1 ปี, 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

6) รายได้ต่อเดือน (เฉพาะส่วนของเงินเดือนข้าราชการ) แบ่งเป็น น้อยกว่า 10,000 บาท, 10,000 – 20,000 บาท, 20,001 – 30,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท, 40,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไป

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมาจากข้อเสนอแนะของ (Luthans et al., 2007) ประกอบด้วย

1) การมีความหวัง (Hope) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นกำหนดแนวทางและทางเลือกในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความมั่นใจในความสามารถ ความรู้และทักษะที่ตนเองมีอยู่ ในการจัดการกับงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ

3) ความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา (Resiliency) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถรับมือหรือแสดงออกเมื่อเผชิญกับปัญหา หรือสภาวะกดดัน โดยสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมควบคุมอารมณ์ความรู้สึก และสามารถจัดการปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดหรือมุมมองทางบวกในการอธิบายสถานการณ์และยอมรับความคิดพลาดต่างๆ ในการทำงาน และมีความมั่นคงทางอารมณ์

ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งมาจากข้อเสนอแนะของ (De Jong & Den Hartog, 2010) ประกอบด้วย

1) การหาแนวคิดใหม่ (Idea Exploration) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงมองหาโอกาสเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน

2) การสร้างความคิด (Idea Generation) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลคิดริเริ่มปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ทั้งผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนใหม่ บริการใหม่ หรือวิธีการใหม่ๆ

3) การทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ (Idea Championing) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลหาผู้สนับสนุนและให้ความร่วมมือ ที่มีความสามารถช่วยให้แนวคิดใหม่สามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ได้จริง ผ่านการชักจูง การโน้มน้าว และการเจรจาต่อรอง เป็นต้น

4) การประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ (Idea Implementation) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลนำความคิดใหม่ไปใช้งานจริง พฤติกรรมในขั้นนี้จะเป็นการประยุกต์ใช้ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การทดสอบ และการพัฒนาปรับเปลี่ยน โดยอาศัยความมุ่งมั่นพยายามเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย” เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกัน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผ่านแบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลการวิจัยออกมาเป็นค่าทางสถิติ ประกอบกับวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 15 คน เพื่อหาคำตอบของการวิจัยที่ครอบคลุมและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารในศูนย์รักษาความปลอดภัย ซึ่งมีข้าราชการทั้งหมด 2,046 คน (ข้อมูล ณ ตุลาคม 2564) ประกอบด้วย 4 หน่วยขึ้นตรง ได้แก่ กองบัญชาการ สำนักปฏิบัติการข่าว สำนักรักษาความปลอดภัย และ โรงเรียนรักษาความปลอดภัย

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามแนวทาง ของ W.G. Cochran โดยคำนวณ ได้ดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2} \quad (3-1)$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

e = ค่าความคลาดเคลื่อนกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยนี้กำหนดให้เป็น .05

Z = ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้กำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $Z = 1.96$

$$n = \frac{(1.96)^2}{4 (0.05)^2}$$

$$= \frac{3.84}{0.01}$$

$$= 384$$

$$= 384$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างขนาดตัวอย่าง = 384 คน หรือ คิดเป็นประมาณ ร้อยละ 18.76 ผู้ศึกษาจึงใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น ร้อยละ 20

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างง่าย (Stratified Random Sampling) จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด 2,046 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มแจกแบบสอบถามไปตามหน่วยชั้นตรง ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วน 416 คน (ประมาณร้อยละ 20) ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยชั้นตรง สำหรับวิจัยเชิงปริมาณ

หน่วยชั้นตรง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กองบัญชาการ	314	65
สำนักปฏิบัติการข่าว	1024	204
สำนักปฏิบัติการรักษาความปลอดภัย	645	121
โรงเรียนศูนย์รักษาความปลอดภัย	63	26
รวม	2046	416

ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยเลือกสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน ซึ่งเป็นตัวแทนประชากรที่สามารถให้ข้อมูล เพื่อหาคำตอบของการวิจัยที่ครอบคลุมและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาระดับสูง จำนวน 3 คน ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง จำนวน 4 คน และ ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน ซึ่งมีความเป็นตัวแทนประชากรจากทุกชั้นยศ และหน่วยขึ้นตรง ดังนี้

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับชั้นยศและหน่วยขึ้นตรง สำหรับวิจัยเชิงคุณภาพ

ลำดับ	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บังคับบัญชาระดับสูง (ระดับชั้นยศ พล.ต.-พล.อ.)	
1	H1
2	H2
3	H3
ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (ระดับชั้นยศ พ.อ.)	
4	M1
5	M2
6	M3
7	M4
ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน (ระดับชั้นยศ ส.ต.-พ.ท.)	
8	O1
9	O2
10	O3
11	O4
12	O5
13	O6
14	O7
15	O8

3.2 เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจัดทำขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.2.1 เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผู้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม และได้ประยุกต์ข้อคำถามตามแนวคิดของ (Luthans et al., 2007) ซึ่งเป็นการประเมินทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ รวมจำนวน 28 ข้อ โดยใช้มาตรวัดการประมาณค่าเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยในบางครั้ง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรม ผู้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม และได้ประยุกต์ข้อคำถามตามแนวคิดของ (De Jong and Den Hartog, 2010) ซึ่งเป็นการประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง 4 องค์ประกอบ รวมจำนวน 20 ข้อ โดยใช้มาตรวัดการประมาณค่าเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
ตลอดเวลา	5
บ่อยครั้ง	4
บางครั้ง	3
นานๆ ครั้ง	2
ไม่เคยเลย	1

เกณฑ์การแปลผลของข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาหาค่าพิสัย (Range) โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} & (3-2) \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากสูตรข้างต้น จึงแบ่งระดับความคิดเห็นและการแปลความหมายของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และ แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อเป็นเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00	คะแนนระดับสูง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20	คะแนนระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40	
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.81 – 2.60	คะแนนระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80	

3.2.2 การสร้างเครื่องมือและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจ
ขอบเขตและเนื้อหา

2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม

3) สร้างแบบสอบถามสำหรับใช้รวบรวมข้อมูล ซึ่งปรับปรุงมาจาก
เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเรียบเรียงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ
การวิจัย

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความในเนื้อหา งานวิจัย ความเหมาะสมในการใช้ภาษา
คุณภาพของเครื่องมือ ความถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ในงานวิจัย และครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด

5) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาถึงความ
สอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อความ วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และความเหมาะสมทางด้าน
ภาษาของข้อความ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) คือ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
(Content) ความเหมาะสมในด้านภาษา (Wording) และความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct
Validity) โดยประเมินความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์หรือ IOC (Index of Item
Objective Congruence) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้น มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้น มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์

นำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตามสูตรการ
คำนวณความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ (IOC)

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^N R}{N} \quad (3-3)$$

โดยที่ IOC หมายถึง ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิ

ทั้งนี้ คะแนนค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถาม อยู่ใน ช่วง 0.67 – 1 หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อ ให้มีความเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของคำถามวิจัย

จากนั้นผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว ไป ทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการหน่วยงานที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แบบสอบถามโดยรวมมี ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.875 เมื่อแยกเป็น แบบวัดทุนทางจิตวิทยาทางบวก มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.867 และแบบพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.914

3.3.3 เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

โดยใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งปรับจากโครงสร้างแบบสอบถามชุดเดียวกัน โดยผู้ศึกษา สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างภายหลังการวิเคราะห์ผลเชิงปริมาณ ซึ่งมีประเด็นหลัก คือ

- 1) จากประสบการณ์ของท่าน การทำงานภายในศูนย์รักษาความปลอดภัย มีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ อย่างไร
- 2) จากผลการศึกษาถึงระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์ รักษาความปลอดภัย ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร และมีปัจจัยใดที่สามารถช่วยพัฒนาทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย
- 3) จากผลการศึกษาถึงระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของ ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร และมีปัจจัยใดที่สามารถช่วย พัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย
- 4) จากผลการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพ ไทย ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร
- 5) ท่านคิดว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้เกิดความแตกต่างในทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย หรือไม่ อย่างไร

6) ท่านคิดว่า ในบริบทของกองทัพ และวัฒนธรรมทางทหารนั้น มีจุดแข็ง และจุดอ่อน ต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างไร

7) ความคาดหวังในองค์กร และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน สามารถช่วยส่งเสริมเรื่องพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้อย่างไร

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาจะดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม จำนวน 416 คน เพื่อนำมาดำเนินการประมวลผลทางสถิติต่อไป รวมถึงข้อมูลผลสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน ซึ่งเป็นตัวแทนประชากรที่สามารถให้ข้อมูลเพื่อหาคำตอบของการวิจัยที่ครอบคลุมและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2) ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งสิ้น 3 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่ เดือน มี.ค.– พ.ค. 65 โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

รายละเอียดการดำเนินงาน	มี.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มี.ย.
	64	64	64	64	64	64	64	65	65	65	65	65	65
ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง													
การกำหนดปัญหาการวิจัย													
จัดทำโครงร่างการวิจัย													
จัดทำแบบสอบถามในการวิจัย													
เก็บรวบรวมข้อมูล													
วิเคราะห์ข้อมูล													
เขียนรายงานการวิจัย													
นำเสนอผลงานวิจัย													

รูปที่ 3.1 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่มา: ผู้วิจัย, 2565

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการการตรวจสอบความเรียบร้อย สมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลเชิงปริมาณ ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถาม และใช้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

(1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

(2) วิเคราะห์ข้อมูลทุนจิตวิทยาเชิงบวก และข้อมูลพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ \bar{X} และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) หรือ S.D.

1.2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient

โดยมีความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

Sig	หมายถึง	ระดับมีความนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สำหรับเครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ คือ r มีความหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูง) และ r มีความหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01- 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษานำประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์ผลเชิงพรรณนาความเพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาภาพรวม

3.5 สรุปท้ายบท

ระเบียบวิธีการวิจัยที่ผู้ศึกษานำเสนอแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมถึงกำหนดสถิติที่ใช้ในการศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถาม วัตถุประสงค์การวิจัย โดยผลการวิจัยปรากฏในบทที่ 4 ตามที่จะนำเสนอต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย ตามหน่วยขึ้นตรง ได้แก่ กองบัญชาการ สำนักปฏิบัติการข่าว สำนักรักษาความปลอดภัย และ โรงเรียนรักษาความปลอดภัย โดยได้รับแบบสอบถามคืน และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ได้ 416 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบกับวิจัยเชิงคุณภาพ ที่มีกรณีศึกษาสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 15 คน ซึ่งผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

4.4 ผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบคำถามการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 416)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	300	72.1
หญิง	112	26.9
เพศทางเลือก	4	1.0
รวม	416	100.0

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชนรุ่น		
Gen-Z (10 - 27 ปี)	122	29.3
Gen-Y (28 – 45 ปี)	237	57.0
Gen-X (46 – 56 ปี)	45	10.8
Gen-B (57 – 76 ปี)	12	2.9
รวม	416	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	42	10.1
อนุปริญญา	48	11.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	273	65.6
ปริญญาโท	49	11.8
ปริญญาเอก	4	1.0
รวม	416	100.0
ชั้นยศ		
สิบตรี - สิบเอก	100	24.0
จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก	111	26.7
ร้อยตรี-ร้อยเอก	160	38.5
พันตรี-พันเอก	43	10.3
พลตรี-พลเอก	2	0.5
รวม	416	100.0
หน่วยขึ้นตรง		
กองบัญชาการ	65	15.6
สำนักปฏิบัติการข่าว	204	49.0
สำนักรักษาความปลอดภัย	121	29.1
โรงเรียนรักษาความปลอดภัย	26	6.3
รวม	416	100.0

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน (ปี)		
น้อยกว่า 1 ปี	10	2.4
1 – 5 ปี	99	23.8
6 – 10 ปี	109	26.2
11 - 15 ปี	108	26.0
16 - 20 ปี	23	5.5
21 ปีขึ้นไป	67	16.1
รวม	416	100.0
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	18	4.3
10,000 – 20,000 บาท	195	46.9
20,001 – 30,000 บาท	147	35.3
30,001 – 40,000 บาท	25	6.0
40,001 -50,000 บาท	28	6.7
50,001 บาทขึ้นไป	3	0.7
รวม	416	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.1 รองลงมาคือเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 26.9 และเพศทางเลือก คิดเป็นร้อยละ 1.0

ด้านชนรุ่น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ Gen-Y คือมีอายุอยู่ในช่วง 28-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมาคือ Gen-Z (10 - 27 ปี) คิดเป็นร้อยละ 27.3 Gen-X (46 – 56 ปี) คิดเป็นร้อยละ 10.8 และ Gen-B (57 – 76 ปี) คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 11.8 ระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 11.5 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 10.1 และ ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 1.0

ด้านชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ชั้นยศ ร้อยตรี-ร้อยเอก คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือ จำสิบตรี - จำสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 26.7 สิบตรี - สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 24.0 พันตรี - พันเอก คิดเป็นร้อยละ 10.3 และ พลตรี - พลเอก คิดเป็นร้อยละ 0.5

ด้านหน่วยขึ้นตรง ซึ่งผู้ศึกษาได้มีการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงมาจาก สำนักปฏิบัติการข่าว คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ สำนักรักษาความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 29.1 กองบัญชาการ คิดเป็นร้อยละ 15.6 และ โรงเรียนรักษาความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 6.3

ด้านอายุการทำงาน (ปี) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาคือ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.8 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.1 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.5 และ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.4

ด้านรายได้ต่อเดือน (เฉพาะส่วนของเงินเดือนข้าราชการ) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.3 40,001 -50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.7 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.0 น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.3 และ 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.7

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนจิตวิทยาเชิงบวก	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีความหวัง	3.66	.514	สูง	2
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.57	.518	สูง	4
3. ความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา	3.65	.500	สูง	3
4. การมองโลกในแง่ดี	3.70	.518	สูง	1
รวม	3.64	.468	สูง	

(n = 416)

จากตารางที่ 4.2 ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม อยู่ในระดับสูง (3.64, .468) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี อยู่ในระดับสูง (3.70, .518) รองลงมาคือ การมีความหวัง (3.66, .514) ด้านความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา (3.65, .500) และ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (3.57, .518)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

(n = 416)				
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การหาแนวคิดใหม่	3.62	.548	สูง	1
การสร้างความคิด	3.51	.558	สูง	2
การทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ	3.16	.789	ปานกลาง	3
การประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ	3.06	.840	ปานกลาง	4
รวม	3.34	.559	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (3.34, 0559) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการหาแนวคิดใหม่ อยู่ในระดับสูง (3.62, 0548) รองลงมาคือ การสร้างความคิด (3.51, 0558) ด้านการทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ (3.16, 0789) และ ด้านการประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ (3.06, .840) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ และ ด้านการประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ มีค่าสูง แสดงถึงคำตอบมีการกระจายตัวมากส่งผลให้ผลลัพธ์ของค่าเฉลี่ยนั้นมีความน่าเชื่อถือน้อย

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย

- เมื่อ
- PSY1 แทน ทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมีความหวัง
- PSY2 แทน ทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- PSY3 แทน ทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา
- PSY4 แทน ทุนจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี
- PSY5 แทน ทุนจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม
- Y1 แทน พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการหาความคิดใหม่
- Y2 แทน พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการสร้างความคิด
- Y3 แทน พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ
- Y4 แทน พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ
- Y5 แทน พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมรวม

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ตัวแปร	PSY1	PSY2	PSY3	PSY4	PSY5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
PSY1	1									
PSY2	.732**	1								
PSY3	.796**	.751**	1							
PSY4	.834**	.721**	.839**	1						
PSY5	.920**	.878**	.925**	.929**	1					
Y1	.659**	.630**	.641**	.670**	.712**	1				
Y2	.515**	.606**	.524**	.570**	.607**	.700**	1			
Y3	.153**	.482**	.212**	.182**	.282**	.354**	.530**	1		
Y4	.033	.360**	.075	.061	.146**	.274**	.452**	.884**	1	
Y5	.357**	.612**	.391**	.394**	.481**	.648**	.779**	.905**	.869**	1

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์
นวัตกรรม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าทูนทาง
จิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง (.481) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) เมื่อพิจารณาทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านกับพฤติกรรมสร้างสรรค์
นวัตกรรมโดยรวม พบว่าทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำกับทูนทางจิตวิทยาเชิงบวก
ด้านการมีความหวัง (.357) ด้านความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา (.391) และ ด้านการมองโลกในแง่ดี
(.394) แต่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (.612)

2) เมื่อพิจารณาทูนจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
รายด้าน พบว่า

ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมีความหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง 4 ด้าน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการหาความคิดใหม่ (.659) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับด้านการ
สร้างความคิด (.515) แต่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับด้านการทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ (.153)
และ ด้านการประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ (.033)

ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง 4 ด้าน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับ
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการหาความคิดใหม่ (.630) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
กับด้านการสร้างความคิด (.606) และ ด้านการทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ (.482) แต่มีความสัมพันธ์
ในระดับค่อนข้างต่ำกับด้านการประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ

ทูนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง 4 ด้าน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับ
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการหาความคิดใหม่ (.641) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
กับด้านการสร้างความคิด (.524) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำกับด้านการทำให้แนวคิดเป็นที่
ยอมรับ (.212) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับด้านการประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ (.075)

ทูนจิตวิทยาเชิงบวกด้านการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง 4 ด้าน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการหาความคิดใหม่ (.670) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับด้านการ

สร้างความคิด (.570) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำกับด้านการทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ (.182) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับด้านการประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ (.061)

4.4 ผลการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบคำถามการวิจัย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 15 คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง (ชั้นยศ พล.ต. - พล.อ.) จำนวน 3 คน ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (ชั้นยศ พ.อ.) จำนวน 4 คน และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน (ชั้นยศ ส.ต. - พ.ท.) จำนวน 8 คน สรุปผลการสัมภาษณ์ได้ ดังนี้

1) จากประสบการณ์ของท่าน การทำงานภายในศูนย์รักษาความปลอดภัย มีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่อย่างไร

ผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ทั้งสามท่านกล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า จากประสบการณ์การทำงานภายในศูนย์รักษาความปลอดภัย มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่เสมอ ขึ้นอยู่กับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีเทคโนโลยี เครื่องมือ และระบบดิจิทัลมาช่วยงานคน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

“... การเปลี่ยนแปลงคืองานข่าว อยู่ที่ภารกิจที่ได้รับแตกต่างกันไป ตอนอยู่หน่วยรบพิเศษทำงานหลากหลาย แต่การข่าวก็ทำงานตามวงรอบข่าวกรอง อดีตไม่มีเทคโนโลยี ตอนนี้มีเทคโนโลยี เครื่องมือ ระบบดิจิทัลมาช่วย ...” (H1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 พฤษภาคม 2565)

ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง

กลุ่มตัวอย่างนี้มองว่า รูปแบบการทำงานไม่ค่อยเปลี่ยน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจด้านความมั่นคง แต่ที่เปลี่ยนแปลงคือสถานการณ์และภัยคุกคาม เห็นได้ว่า สมัยก่อนภัยคุกคามเป็นยุคสงครามเย็น แต่ปัจจุบันเป็นสงครามไซเบอร์ อีกทั้งสมัยก่อนการติดต่อสื่อสารไม่ดีนัก ทำให้ใช้เวลานานในการปฏิบัติงาน กลับได้งานปริมาณน้อย แต่ปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่รวดเร็วและหลากหลายกว่า และระบบงานออนไลน์ 24 ชั่วโมง ที่สามารถส่งข้อมูลถึงผู้รับหลายคนได้ในเวลาเดียวกัน

อีกประเด็นที่น่าสนใจคือ ประเด็นโครงสร้างของหน่วยงาน ที่มีการปรับเปลี่ยนมาตลอด มีการเปลี่ยนแปลง ผบ.หน่วย ตามวงรอบ ซึ่ง ผบ. หน่วย มีที่มา พื้นฐานแตกต่างกัน ทำให้หลักนิยมหลักคิดแตกต่างกันตามไปด้วย

“...ทำงานมา 32 ปี ด้านการเข้ามาโดยตลอด การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานไม่ค่อยเปลี่ยนเท่าไร แต่เปลี่ยนเป้าหมายไปตามสถานการณ์และภัยคุกคามสมัยก่อนภัยคุกคามเป็นยุคสงครามเย็น ปัจจุบันเป็นรูปแบบใหม่ ไซเบอร์สิ่งแวดล้อมทำให้เป็นภารกิจที่เราต้องทำไปด้วย...” (M2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 พฤษภาคม 2565)

“...สมัยก่อนการติดต่อสื่อสารไม่ดี การรับส่งข่าวมีแค่โทรศัพท์ มีปริมาณน้อย ซ้ำหรือส่งแฟกซ์ สมัยนี้ส่งหาผู้รับหลายคนได้ในเวลาเดียวกัน เทคโนโลยีเร็วและหลากหลายกว่า...” (M1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างนี้ ทำงานในศูนย์รักษาความปลอดภัยมานานัก จึงไม่เห็นความเปลี่ยนแปลงนัก โดยมองว่าการเปลี่ยนแปลงเรื่องการทำงานขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ส่วนภารกิจรูปแบบภัยคุกคามเปลี่ยนไปตามกาลเวลา มีเรื่องใหม่ๆ ทำให้เราต้องใช้ความสามารถ เครื่องมือและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น

“...ทำงานมา 6 ปีแล้ว การทำงานช่วงแรกลำบากด้วยเรามาใหม่ ยังไม่รู้การทำงาน ช่วงนั้น ผอ. เข้มงวด ทำให้เรากระตือรือร้นทำงาน แต่พอเปลี่ยน ผอ. ใหม่ งานละเอียดไม่เท่าเดิม แล้วแต่การเปลี่ยนแปลง เรื่องการทำงานขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา...” (O1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

“... ทำงานมา 5 ปี การทำงานเปลี่ยนน้อยสำหรับกองทัพ สถานการณ์เปลี่ยนตลอด มีอะไรใหม่ๆ ทำให้เราต้องใช้ความสามารถ เทคโนโลยีมากขึ้น แต่อาจไม่ตอบโจทย์ทั้งหมด รูปแบบภัยคุกคามเปลี่ยนไปตามกาลเวลา แต่เราใช้การทำงานแบบเดิมสู้กับความทันสมัย...” (O6, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

สรุปได้ว่า การทำงานภายในศูนย์รักษาความปลอดภัย มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ทั้งในเรื่องของภารกิจที่เกิดสงครามนอกสนามรบ กลายเป็นสงครามทางออนไลน์ ซึ่งได้มีเทคโนโลยี และระบบต่างๆ ที่เข้ามาสนับสนุนการทำงานของหน่วยงาน ให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่มีอีกประเด็นที่ได้รับความสนใจ คือผู้บังคับบัญชาระดับกลางและ

ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่มีการเปลี่ยนแปลงตามวงรอบ และมีแนวคิด นโยบายที่เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

2) จากผลการศึกษาถึงระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร และมีปัจจัยใดที่สามารถช่วยพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย

ผู้บังคับบัญชาระดับสูง

กลุ่มตัวอย่างนี้เห็นด้วยกับผลการศึกษาที่ว่า ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับสูง เนื่องจากมองว่ากำลังพลส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจที่มาทำงานให้หน่วย มีความรู้สึกดี ภาคภูมิใจที่มาทำงาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับการปรับตัวของแต่ละบุคคลด้วย

ทางด้านปัจจัยที่ช่วยพัฒนาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คือ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ต้องให้การดูแล ความเข้าใจ ปรับทัศนคติ สร้างความสามัคคีในหน่วยงาน เพราะถ้าทำให้กำลังพลมีแรงจูงใจมีการทำงานที่ดี และมีจิตวิทยาที่ดี ก็ส่งผลดีต่อด้านอื่นๆ ตามไปด้วย

“... เห็นด้วย เพราะกำลังพลส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจที่มาทำงานให้หน่วย มีความรู้สึกดี มีความภาคภูมิใจที่มาทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ช่วยพัฒนา ต้องด้านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ต้องให้ความเข้าใจ ปรับทัศนคติ สร้างความสามัคคีในหน่วยสำคัญ ถ้าเรามีแรงจูงใจจิตวิทยาที่ดี ก็ส่งผลดี...” (H3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 พฤษภาคม 2565)

ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง

กลุ่มตัวอย่างนี้เห็นด้วยกับผลการศึกษาที่ว่า ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับสูง เช่นกัน โดยมองภาพรวมว่า กำลังพลในหน่วยงานมีพื้นฐานทางด้านอารมณ์ดีอยู่แล้ว ไม่ใช่ไม่มีปัญหาในหน่วยงาน แต่มีไม่มากนัก เห็นได้จากการที่องค์กรสามารถขับเคลื่อนมาได้จนถึงทุกวันนี้ เป็นเวลาหลายสิบปี

ทางด้านปัจจัยที่ช่วยพัฒนาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบ่งเป็น 2 ประเด็นหลักๆ คือ

(1) ขวัญกำลังใจสำคัญที่สุด หากได้รับสวัสดิการที่ดี อาทิ เบี้ยเลี้ยง บ้านพักอาศัย การดูแลจากผู้บังคับบัญชา และความเจริญก้าวหน้าตามแนวทางการรับราชการ ทำให้มีคุณภาพชีวิตดี ก็จะสามารถทำงานได้เต็มที่ ทั้งนี้ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ มีส่วนอยู่ที่ผู้นำ ต้องคิดวิธีการเสริมสร้าง และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาด้วย

(2) การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร เนื่องจากแต่ละกองมีหน้างาน ในลักษณะเป็นเอกเทศ จึงควรมีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าเดิม เช่น กีฬาสี การละลายพฤติกรรม ทำให้ได้คุยกับคนอื่นบ้างนอกกอง และมองโลกกว้างขึ้น

“... คนต้องมองตัวเองแง่บวกอยู่แล้ว ถ้าดูทั่วไปคนที่อยู่นี้ก็ไม่เครียด พื้นฐานทางด้านอารมณ์ดีอยู่แล้ว ส่วนปัจจัยที่ช่วยพัฒนา ด้วยลักษณะงานเป็นเอกเทศ แต่ละกองมีหน้างาน จึงควรมีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าเดิม ควรมีละลายพฤติกรรม เช่น กีฬาที่ทำร่วมกัน ทำให้ได้คุยกับคนอื่นบ้างนอกกอง มองโลกกว้างขึ้น...” (M3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 21 พฤษภาคม 2565)

“... ทหารเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตน คือ ใจสำคัญ ถ้าเราจะพัฒนา ขวัญ กำลังใจสำคัญสุด รัชการต้องมีเส้นทางเดินโตที่ก้าวหน้า มีสวัสดิการที่ดี เบี้ยเลี้ยง บ้านพักอาศัย คุณภาพชีวิต อยู่ที่ผู้นำต้องคิดวิธีการเสริมสร้าง และการจัดการต้องยุติธรรมมากที่สุด...” (M2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 พฤษภาคม 2565)

ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน

กลุ่มนี้มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับผลการศึกษาที่ว่า ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับสูง โดยผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับผลการศึกษามองในภาพรวมว่า กำลังพลผ่อนคลายและยืดหยุ่นกว่า เมื่อเทียบกับเหล่าทัพหลัก แต่มีบางส่วนที่ไม่เห็นด้วย มองว่าระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกน่าจะอยู่ในระดับปานกลาง โดยอ้างอิงจากประสบการณ์ การพบปะพูดคุยกับกำลังพล ที่พบความเครียดและกดดัน อีกทั้งคาดว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอาจจะอยู่ในที่แผนกที่ดี ทำให้ผลรวมออกมาอยู่ในระดับสูง

ทางด้านปัจจัยที่ช่วยพัฒนาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบ่งเป็น 2 ประเด็นหลักๆ คือ

(1) ขวัญกำลังใจและสวัสดิการ โดยจะเห็นได้ชัดว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในกองปฏิบัติการนั้น มีภารกิจทั้งในและนอกเวลาราชการ ต้องเสียสละเวลาส่วนตัว และเผชิญความเครียดความกดดันมากกว่ากองที่ทำงานในที่ตั้งตามเวลาราชการ จึงควรได้รับสวัสดิการที่ดีกว่านี้ และการให้สวัสดิการเหมือนกัน ทำให้รู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม ทั้งนี้สวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างนี้กล่าวถึง ไม่ใช่เพียงตัวเงินเท่านั้น แต่รวมไปถึงเรื่องของเวลาพัก ระบบการวางแผนการทำงานที่ดี และอื่นๆ ที่สามารถแบ่งเบาภาระกำลังพลเกี่ยวกับรายได้

(2) ผู้บังคับบัญชา ที่กลุ่มตัวอย่างนี้เห็นว่า ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาดูแล บริหารด้านความรู้สึกกำลังพล ทั้งความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ ระดับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการ พูดยุติกัน มอบหมายงานและกระจายให้เป็นสัดส่วนชัดเจน

“...เพราะข้าราชการเราไม่กดดันเท่าไรหรอก ผ่อนคลายยืดหยุ่นกว่าเหล่าทัพหลัก บั๊จจัย ที่ช่วยได้ คือ สวัสดิการที่ช่วยแบ่งเบาภาระกำลังพล...” (O2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

“...ไม่เห็นด้วย คนทำด้านการข่าวมีความเครียดสูงมาก คิดว่าระดับจิตวิทยา ทางบวกไม่น่าจะสูงแน่นอน บั๊จจัยที่สามารถช่วยพัฒนา คือ เรื่องสวัสดิการที่น่าจะ ดีกว่านี้ คนทำงานต่างหน้าที่ ความกดดัน เวลา ชีวิตส่วนตัวต่างกัน การให้ สวัสดิการเหมือนกัน ทำใจยอมรับลำบาก ซึ่งไม่ใช่แค่เรื่องเงินอย่างเดียว แต่เป็น พวกวันหยุด ผลัดพัก...” (O6, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

สรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และข้าราชการระดับ ผู้ปฏิบัติงานบางส่วน เห็นด้วยกับผลการศึกษาที่ว่าระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์ รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับสูง โดยมองเป็นภาพรวมว่า กำลังพลในหน่วยงานมีพื้นฐาน ทางด้านอารมณ์ดีอยู่แล้ว มีปัญหาในหน่วยงาน แต่ถือว่ากดดันไม่มากนักเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น แต่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานบางส่วน ที่ทำหน้าที่ในกองปฏิบัติการ กลับมองว่าระดับทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย น่าจะอยู่เพียงระดับปานกลางเท่านั้น โดย อ้างอิงจากประสบการณ์ การพบปะพูดคุยกับกำลังพล ที่พบความเครียดและกดดัน จึงเป็นไปได้ว่า ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อาจมีผลต่อมุมมองเรื่องระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ แตกต่างกันออกไป

ทางด้านบั๊จจัยที่ช่วยพัฒนาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบ่งเป็น 3 ประเด็นหลัก

(1) ขวัญกำลังใจและสวัสดิการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งไม่เพียงแต่ขวัญกำลังใจที่มาใน รูปแบบตัวเงินเท่านั้น แต่สวัสดิการด้านอื่น อาทิ บ้านพักอาศัย และเวลาพัก ที่เป็นเรื่องง่ายๆ แต่ สามารถแบ่งเบาภาระทั้งด้านค่าใช้จ่าย รวมถึงลดระดับความเครียดของกำลังพล ก็จะทำให้สามารถ ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

(2) การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร ที่จะช่วยให้มองโลกกว้างขึ้น

(3) ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ต้องให้การดูแล เข้าใจ และสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน ทำให้มีจิตวิทยาที่ดี ก็จะส่งผลดีต่อด้านอื่นๆ ตามไปด้วย ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นสำคัญที่มีอำนาจตัดสินใจ และช่วยให้ข้อ 1) และ 2) ข้างต้น ได้เกิดขึ้น

3) จากผลการศึกษาถึงระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร และมีปัจจัยใดที่สามารถช่วยพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย

ผู้บังคับบัญชาระดับสูง

กลุ่มตัวอย่างนี้เห็นด้วยถึงผลการศึกษา ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมองว่า การปฏิบัติงานจริง เจอทั้งปัญหา ข้อดีข้อเสีย ก็ต้องกลับมาคิด ทำให้ยังไม่ไปถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ประยุกต์ใช้ได้จริง

ทางด้านปัจจัยที่ช่วยพัฒนา ด้วยความเข้าใจเรื่องปรับใช้เทคโนโลยี ยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร สิ่งสำคัญคือการเรียนศึกษา ให้ความรู้ เพิ่มเติมหลักสูตร และการฝึกแต่ละส่วนแผนก ฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี และด้านการทำงานเฉพาะ จะทำให้ระดับองค์ความรู้พัฒนาสูงขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจต้องใช้วิธีการบังคับ

“...เห็นด้วยเพราะกรณีพอปฏิบัติจริง เจอทั้งปัญหา ข้อดีข้อเสีย ก็ต้องกลับมาคิด อาจทำให้ยังไม่ไปถึงนวัตกรรม...” (H3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 พฤษภาคม 2565)

“...ด้วยความเข้าใจเรื่องปรับใช้เทคโนโลยี ยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร จึงควรฝึกอบรม หรือการบังคับส่งเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี และด้านการทำงานเฉพาะ จะทำให้ระดับองค์ความรู้พัฒนาสูงขึ้นได้...” (H2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 6 พฤษภาคม 2565)

ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง

กลุ่มตัวอย่างนี้เห็นด้วยถึงถึงระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมองว่าทหารยังติดที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ การมีนวัตกรรมจึงเป็นไปได้ยาก เพราะนวัตกรรมจะเกิดจากคนรุ่นใหม่ ถ้าจะพัฒนาเป็นนวัตกรรมจริงๆ ต้องมองในทางเดียวกัน จาก Bottom-up แต่ในเมื่อ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่อายุมาก การพูดถึงสิ่งหนึ่ง คนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่จะเข้าใจไม่เหมือนกัน บริบทมันต่าง อีกทั้งระบบราชการเข้ามา

กว่าจะสั่งการจากผู้บังคับบัญชาลงมา ใช้เวลานาน และมีบางส่วนกล่าวถึงเรื่องงบประมาณที่ขาดแคลน ทำให้ไม่สามารถสนับสนุนกำลังพลที่มีแนวคิดสร้างสรรค์ ให้ดำเนินการถึงขั้นนำมาประยุกต์ใช้จนเกิดพฤติกรรมได้

ทางด้านปัจจัยที่ช่วยพัฒนาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ประเด็นหลักอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา ที่ควรเป็นแบบอย่าง ให้โอกาสคนรุ่นใหม่ได้เสนอแนวคิดการทำงานใหม่ๆ โดยผู้บังคับบัญชามองถึงความต้องการในงาน และให้คนรุ่นใหม่คิดมานำเสนอ และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เลือก ตัดสินใจ และให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อให้ได้มาซึ่งงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงประเด็นของการกำหนดนโยบาย และการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความสร้างสรรค์นวัตกรรม และเรื่องที่เกี่ยวข้อง โดยอาจใช้วิธีการบังคับ แล้วค่อยให้สังคมช่วยปรับพฤติกรรมกำลังพล

“... ใจ เพราะเราเป็นทหาร ยังติดที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ การที่จะมีนวัตกรรมจะยาก เพราะนวัตกรรมจะเกิดจากคนรุ่นใหม่ และระบบราชการมันช้ามาก กว่าที่จะสั่งการจากผู้บังคับบัญชาลงมา ซึ่งมองว่าถ้าจะพัฒนาเป็นนวัตกรรมจริง ๆ ต้องมองในทางเดียวกัน จาก bottom-up และผู้บังคับบัญชาต้องเชื่อมั่น รับฟัง เข้าใจ เด็กสมัยใหม่ ที่มันไวมาก ตัดสินใจเร็ว...” (M1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างนี้บางส่วนเห็นด้วยถึงถึงระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมองว่ากำลังพลมีความคิดสร้างสรรค์ แต่ขาดการสนับสนุน ทั้งทฤษฎีและเครื่องมือ ทั้งนี้มีบางส่วนมองว่าระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีแนวโน้มที่จะอยู่ในระดับต่ำ ถ้าสำรวจครบจำนวนประชากร โดยมองว่า ความคิดกำลังพลดี แต่พอมาปฏิบัติ ก็เกิดข้อจำกัด กลายเป็นคิดได้แต่นำมาประยุกต์ใช้จริงไม่ได้ ถูกกีดกันด้วยวัฒนธรรมองค์กรทหาร อีกทั้งองค์กรทหารยังคงทำงานตามแผนแบบเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ล่าสมัย การประยุกต์ใช้นวัตกรรมจึงยังไม่สำเร็จ

ทางด้านปัจจัยที่ช่วยพัฒนาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ในระดับผู้ปฏิบัติงานนั้น มองว่าผู้ใหญ่ควรรับฟังและให้โอกาสคนรุ่นใหม่แสดงความคิดเห็น รวมถึงให้งบประมาณและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน และความต้องการใส่ใจงานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคลด้วย

“...เห็นด้วย เพราะคุณไม่ค่อยจะใหม่ ทำงานตามแผนแบบเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทำแบบเดิม ไม่ยอมเปลี่ยน ปัจจัยที่ช่วยพัฒนา คือ ผู้ใหญ่ต้องฟังเด็กๆ บ้าง กลุ่มลูกน้องบ้าง ว่าต้องการอะไร ไม่ใช่บังคับ...” (O3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

“...เป็นไปได้ แต่มีสิทธิ์ต่ำกว่านี้ ถ้าสำรวจครบคน ความคิดกำลังพลดี แต่พอมาปฏิบัติที่องค์กรหล่อหลอม ถูกกลืนด้วยวัฒนธรรมในกอง เด็กใหม่ๆ คิดได้แต่ปฏิบัติไม่ได้...” (O1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

สรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ผู้บังคับบัญชาในระดับกลาง และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานบางส่วน เห็นด้วยถึงผลการศึกษาที่ว่า ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมองว่า ทหารยังติดที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ การมีนวัตกรรมจึงเป็นไปได้ยาก การปฏิบัติงานจริง เจอทั้งปัญหา ข้อดีข้อเสีย และกรอบวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ยังไม่ไปถึงการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นนวัตกรรมได้

ทางด้านปัจจัยที่ช่วยพัฒนา สิ่งสำคัญคือการศึกษา ให้ความรู้ เพิ่มเติมหลักสูตร และการฝึกอบรม จะทำให้ระดับองค์ความรู้พัฒนาสูงขึ้น รวมถึงผู้บังคับบัญชาให้คนรุ่นใหม่คิดมานำเสนอ จัดสรรให้งบประมาณและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เลือก ตัดสินใจ พร้อมให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้มาซึ่งงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปสู่นวัตกรรม ทั้งนี้ด้วยความเป็นองค์กรทางทหาร การกำหนดนโยบายสามารถให้การบังคับ แล้วค่อยให้สังคมช่วยปรับพฤติกรรมกำลังพล

4) จากผลการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

กลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ผู้บังคับบัญชาในระดับกลาง และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับผลการศึกษา โดยให้เหตุผลไปในทิศทางเดียวกัน ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นตัวแปรที่พัฒนาควบคู่กันไป ตัวอย่างเช่น คนที่มองโลกในแง่ดี มีสุขภาพจิตดี ก็จะหาทางออกในการแก้ปัญหาดีกว่าคนที่มองในแง่ร้าย มีความต้องการพัฒนาตัวเอง โดยการหาองค์ความรู้ มีความพร้อมที่จะทำงานให้ดี ซึ่งเมื่อ

ทำงานอย่างมีความสุข ไม่กดดันเกินไป ความเครียดต่ำ ก็อยากทำงานให้เกิดอะไรใหม่ๆ มีความคิดใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสร้างสรรค์นวัตกรรม

“...เห็นด้วย เป็นสิ่งที่มันพัฒนาควบคู่กัน เหมือน IQ กับ EQ...” (H2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 6 พฤษภาคม 2565)

“...มันสอดคล้องกัน ถ้าคนเรามีสุขภาพจิตที่ดี ก็อยากทำงานให้เกิดอะไรใหม่ๆ...” (O5, การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 พฤษภาคม 2565)

5) ท่านคิดว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้เกิดความแตกต่างในทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย หรือไม่ อย่างไร

ผู้บังคับบัญชาระดับสูง

มีความเห็นในประเด็นปัจจัยระดับการศึกษาว่าเป็นต้นทุนทางความคิด ทำให้คนที่ มีปัจจัยดังกล่าวแตกต่างกัน การมองสิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกัน ความรู้เยอะและมีประสบการณ์ จะสามารถเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น และมีวิจรรณญาณในการทำงาน ปรับตัว พัฒนาความคิดได้ ส่วนปัจจัย ภายนอก อาจจะไม่ใช่ประเด็นโดยตรง เป็นเรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์ชีวิตมากกว่า

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ให้ความสนใจที่ปัจจัยชนรุ่น โดยมองว่า คนรุ่นใหม่ กับคนรุ่นเก่า ความเข้าใจเทคโนโลยีสิ่งแวดลอมแตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดความแตกต่างในทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

“...เห็นด้วย เพราะ ความรู้ถ้ามีเยอะ และมีประสบการณ์ เขาจะเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น และมีวิจรรณญาณในการทำงาน ปรับตัวได้ พัฒนาความคิดได้ ส่วนปัจจัยอื่น เกี่ยวกับเรื่องประสบการณ์ชีวิต มากกว่า...” (H1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 พฤษภาคม 2565)

“...การศึกษามีส่วน เป็นต้นทุนทางความคิด การมองสิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกัน ส่วน เรื่องชนรุ่น gen ใหม่ กับ gen เก่า ความเข้าใจเทคโนโลยีสิ่งแวดลอมแตกต่างกัน คนแก่เรียนรู้ช้ากว่า...” (H3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 พฤษภาคม 2565)

ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง

ในส่วนของปัจจัยระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างนี้มองว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูง ทำให้มีความมั่นใจมากกว่า ไม่ใช่คิดดีกว่า เพราะได้เจออะไรหลากหลาย แต่คนละประเด็นกับเรื่องความชำนาญในการทำงาน อย่างเช่น ถ้าคุณ วุฒิน้อย แต่วัยวุฒิเยอะ จะไม่ค่อยมีความต้องการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ แต่คนที่วัยวุฒิน้อย มีคุณวุฒิสสูง ก็จะมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และงานสูงตามไปด้วย ส่วนปัจจัยขั้นยศและหน่วยขึ้นตรงนั้น มองว่าเป็นเรื่องของประสบการณ์การทำงาน และความมั่นใจมากกว่า

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ให้ความสนใจที่ปัจจัยชนรุ่นเช่นเดียวกัน โดยมองว่า คนรุ่นใหม่มีความหลากหลายกว่าคนรุ่นก่อน และคนรุ่นใหม่เป็นวัยที่ควรผลักดัน เพื่อมาเป็นกำลังหลักของหน่วยงาน ซึ่งต้องให้ความสำคัญ

“...ระดับการศึกษามีผลแน่นอน ถ้าคุณวุฒิน้อย วัยวุฒิเยอะ จะไม่ค่อยมีการพัฒนาทางบวก แต่อายุน้อย จบมาสูงจะมีความต้องการพัฒนา ส่วนข้อมูลอื่น ให้ความสนใจเรื่อง gen นะ คือ gen อายุเยอะ เวลาจะผลักดัน ยาก เอาพอได้ แต่วัย gen ใหม่ๆ เป็นวัยกำลังขึ้นเพื่อมาเป็นกำลังหลักของกอง ต้องเคี่ยวเข็ญ...” (M2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 พฤษภาคม 2565)

ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างนี้มองว่าปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านมีผล โดยให้ความสนใจหลักไปที่เรื่องของ ชนรุ่น ที่เป็นเรื่องของความแตกต่างทางมุมมองความคิด คนรุ่นเก่าอยู่มาก่อนการพัฒนา จึงมีความคิดหัวโบราณ ท่ามกลางการพัฒนาที่ก้าวกระโดด ถ้าสามารถปรับตัวได้ ก็จะทำให้มีการสร้างสรรค์งานที่ทันสมัย แต่ถ้าปรับตัวไม่ได้ ก็จะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความแตกต่างในทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ปัจจัย เพศ มองว่าไม่มีความเกี่ยวข้องมากนัก ปัจจุบันมีความเท่าเทียมกัน

ปัจจัย ระดับการศึกษา มองว่าคนที่มีการศึกษาระดับสูง มักทำอะไรได้มากกว่าคนที่ไม่ได้เรียนมา พร้อมกับมาด้วยความรับผิดชอบ แต่ถ้ามองถึงความแตกต่างในทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น น่าจะเป็นเรื่องประสบการณ์ทำงานมากกว่า

ปัจจัย ชั้นยศ เนื่องด้วยองค์กรทหารมีโครงสร้างลำดับบังคับบัญชาเป็นพีระมิด คนที่ชั้นยศสูงกว่าสามารถสั่งผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ทำให้เกิดความแตกต่างในทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ส่วนปัจจัย อายุการทำงาน และหน่วยขึ้นตรง มองว่าเป็นเรื่องประสบการณ์ทำงานที่ได้รับมา หากพบเจอสิ่งที่ดี ก็จะทำให้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย

“..คนยุคเก่ากับใหม่ ความคิดต่างกัน ถ้าคนปรับตัวได้ก็จะทัน ถ้าปรับไม่ได้ ก็จะไม่มียอมรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น...” (O4, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มมองว่าผลการศึกษาที่ว่าปัจจัยระดับการศึกษารวมถึงชั้นยศ มีผลทำให้เกิดความแตกต่างในทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม นั้นเป็นเรื่องของมุมมองทางความคิดและความมั่นใจในการทำงาน แต่ถ้าหากจะตรงประเด็นจริงๆ มองว่าเป็นเรื่องของประสบการณ์ทำงานมากกว่า

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้ง ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสนใจที่ปัจจัยชนรุ่น โดยมองว่า คนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า ความเข้าใจเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดความแตกต่างในทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งควรผลักดันคนรุ่นใหม่ ให้เป็นกำลังหลักของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรได้ตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

6) ท่านคิดว่า ในบริบทของกองทัพ และวัฒนธรรมทหารนั้น มีจุดแข็งและจุดอ่อน ต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างไร

ผู้บังคับบัญชาระดับสูง

จุดแข็ง คือ กองทัพมีโครงสร้างลำดับบังคับบัญชา ถ้าหน่วยงานเข้าใจเรื่องพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ก็สามารถกำหนดเป็นคำสั่งการได้ และผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำตาม

จุดอ่อน คือ การสื่อสาร สร้างความเข้าใจแก่กำลังพลทุกระดับ ลงรายละเอียดไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงโครงสร้างตามลำดับบังคับบัญชาทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น

“...กองทัพสั่งได้ ทุกคนต้องทำตาม จุดอ่อน คือกำลังพลไม่กล้าแสดงความคิดเห็น กลัวคนไม่เห็นด้วย เป็นด้วยระบบธรรมเนียมปฏิบัติทหาร...” (H2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 6 พฤษภาคม 2565)

ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง

จุดแข็ง คือ กองทัพเป็นรูปแบบเดียวกันเป็น Unity และมีระเบียบวินัยสูง ง่ายต่อการระดมพล และ ควบคุมการปฏิบัติ

จุดอ่อน คือ การกำหนดกรอบนโยบายของกองทัพ ยากที่จะออกนอกกรอบเหมือนจำกัดเสรีทางความคิด ซึ่งความเป็นนวัตกรรม ต้องอาศัยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นอกกรอบเข้ามาในกรอบ อีกทั้งกองทัพเป็นองค์กรขนาดใหญ่ สายการบังคับบัญชายาว ความแตกต่างของกำลังพลมีมาก องค์ความรู้มีน้อย เป็นอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อน ไปสู่การเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

“...จุดแข็งคือเรื่อง ระเบียบวินัย ความอดทนอดกลั้น unity เอกภาพ ถ้าผู้นำดี สั่งได้ ก็ไปได้ไว จุดอ่อน คือ ระบบองค์กรขนาดใหญ่ แล้วก็สายการบังคับบัญชายาว ความแตกต่างของกำลังพลมีมาก องค์ความรู้มีน้อย เป็นอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อน ต้องใช้ความพยายามอย่างสูงเมื่อเทียบกับเอกชน...” (M2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 พฤษภาคม 2565)

ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน

จุดแข็ง กองทัพมีอำนาจ มีระเบียบวินัย มีการทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องถือปฏิบัติ ถึงแม้ว่าการสั่งการในบางครั้งผู้บังคับบัญชาอาจจะมองว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องของศีลธรรมก็ตาม

จุดอ่อน ด้วยภารกิจของกองทัพที่มีวัฒนธรรมติดอยู่ในกรอบและระเบียบ ทำให้ไม่เกิดความสร้างสรรค์มากนัก มองภาพแค่ปัจจัยภายในกองทัพ ว่าสามารถบังคับทิศทางกำลังพลได้ ไม่ได้มองถึงปัจจัยภายนอกว่าคนนอกกองทัพเห็นด้วยหรือไม่ อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายตามวงรอบ ทำให้การทำงานไม่ใช่การหวังผลระยะยาว เป็นการตอบสนองผู้บังคับบัญชามากกว่าพัฒนาองค์กรหรือประเทศชาติ อีกทั้งเนื่องจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงส่วนใหญ่อยู่ในชนรุ่นที่ต่างกันมากกับผู้ปฏิบัติ ทำให้ผู้บังคับบัญชาอาจจะยังไม่ค่อยยอมรับเกี่ยวกับแนวความคิดของคนรุ่นใหม่มากนัก ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่กล้านำเสนอแนวความคิด

“...จุดแข็งคือสั่งแล้วต้องทำ จุดอ่อน เปลี่ยนการทำงานบ่อย ไม่ใช่การหวังผลระยะยาว เป็นการตอบสนอง ผู้บังคับบัญชา มากกว่าพัฒนาองค์กรหรือประเทศชาติ...” (O8, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤษภาคม 2565)

“...จุดแข็งของทหารคือระเบียบวินัยการทำตามคำสั่งของ ผบ.ชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องถือปฏิบัติ ทำให้เกิดเป็นจุดอ่อนตามมาเกี่ยวกับการแสดงความคิดริเริ่ม หรือการเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติระดับล่าง...” (O5, การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 พฤษภาคม 2565)

สรุปได้ว่า ในบริบทของกองทัพ และวัฒนธรรมทางทหารนั้น ทั้งสามกลุ่มตัวอย่างมองเรื่องจุดแข็งที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ไปในทิศทางเดียวกัน คือ กองทัพเป็นรูปแบบเดียวกันเป็น unity มีโครงสร้างลำดับบังคับบัญชา และมีระเบียบวินัยสูง ง่ายต่อการระดมพล และ ควบคุมการปฏิบัติ ส่วนจุดอ่อนนั้น เป็นเรื่องของการสื่อสาร สร้างความเข้าใจแก่กำลังพลทุกระดับ ลงรายละเอียดไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงโครงสร้างตามลำดับบังคับบัญชาทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น จำกัดเสรีทางความคิด ซึ่งความเป็นนวัตกรรม ต้องอาศัยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อีกทั้งกองทัพเป็นองค์กรขนาดใหญ่ สายการบังคับบัญชายาว ความแตกต่างของกำลังพลมีมาก องค์ความรู้มีน้อย เป็นอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่การเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

7) ความคาดหวังในองค์กรและตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน สามารถช่วยส่งเสริมเรื่องพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้อย่างไร

ผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ซึ่งจากผลการศึกษาที่ว่า กำลังพลมีแนวคิดสร้างสรรค์ที่ดี แต่ยังคงไปไม่ถึงการประยุกต์ใช้จริงนั้น ผู้บังคับบัญชา มีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาทำงานในหน้าที่ด้วยทัศนคติทางบวกของตัวเอง ถ้าเริ่มตั้งแต่ ผบ.หน่วย ลงไป เข้าใจทัศนคติเชิงบวกของตัวเอง ก็จะส่งผลดีต่องานและองค์กรตามไปด้วย ส่วนบทบาทของผู้บังคับบัญชาระดับสูงนั้น คงเป็นเรื่องผลักดันนโยบาย สร้างความเข้าใจของกำลังพล ว่าหน่วยงานต้องการงานที่สร้างสรรค์แบบใด ต้องพยายามอบรมชี้แนะ สร้างแนวความคิด ปลุกฝังทัศนคติอุดมการณ์ที่ดีสำหรับภารกิจ สร้างความรู้สึที่ดีว่ากำลังพลทุกคนมีคุณค่า ความรู้ ความสามารถ สร้างความภูมิใจให้เขา ทุกส่วนต้องช่วยกัน โดยมีความคาดหวัง ต้องการให้องค์กรพัฒนา ขึ้นอยู่กับคนรุ่นใหม่ ที่จะขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร ซึ่งการสร้างคนขึ้นมาสำคัญมาก

“... ดีใจนะ ที่เห็นผลการศึกษาออกมาว่ากำลังพลเรามีจิตวิทยาทางบวกและแนวคิดสร้างสรรค์ที่ดี ถ้าทำให้ผู้บังคับบัญชาลงไปทุกระดับชั้น เข้าใจทัศนคติเชิงบวกของตัวเอง ก็จะส่งผลดีต่อหน่วย ในบทบาทของ ผบ. ด้านนโยบาย ต้องสร้างความ

เข้าใจของกำลังพล ว่าอยากได้งานแบบไหน เข้ามาบรรจุแล้วจะทำหน้าที่อะไร ต้องพยายามอบรมชี้แนะ สร้างแนวความคิด ต้องปลูกฝังทัศนคติ อุดมการณ์ที่ดีแก่ กำลังพล ต้องสร้างความรู้สึที่ดีว่ากำลังพลทุกคนมีคุณค่า ความรู้ ความสามารถ สร้างความภูมิใจให้เขา ทุกส่วนต้องช่วยกัน ถ้าวิจัยนี้สามารถชี้ให้กำลังพลเห็น ความสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวก และ ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนเข้าใจ ก็จะได้ นวัตกรรมดีๆ...” (H1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 20 พฤษภาคม 2565)

ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง

คาดหวังให้องค์กรดียิ่งๆ ขึ้นไป ต้องวางแผน ระยะสั้น กลาง ยาว เพื่อให้หน่วยงาน พัฒนาได้ เมื่อคนน้อยลงเรื่อยๆ ต้องนำเทคโนโลยีมาช่วย เอาพื้นฐานความเป็นจริงมาพูดคุยกัน เพื่อ แก้ปัญหา ส่วนบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาระดับกลาง มีส่วนช่วยในการสร้างคน ให้รักและ ภูมิใจในหน่วยงาน และให้พัฒนาชีวิตตัวเอง ทั้งเรื่องการศึกษา และทักษะการทำงาน ผลักดันส่งให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไปเรียน อบรม นำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงเผยแพร่ให้เพื่อน ร่วมงานด้วย อีกทั้งงานอะไรที่ล้ำสมัย ขาดความจำเป็นต้องเลิกไปบ้าง ใช้ทรัพยากรให้น้อยลง ใช้ ระบบให้มากขึ้น

“...หน่วยเราเป็นหน่วยเก่าแก่มิชื่อเสียง อยากให้มันดียิ่งๆ ขึ้นไป ต้องวางแผน ระยะ สั้น กลาง ยาว เพื่อให้หน่วยพัฒนาได้ เมื่อคนน้อยลงเรื่อยๆ เราต้องนำเทคโนโลยีมา ช่วยคนที่หายไป คนต้องเก่งขึ้นเรื่อยๆ ทั้งสรรหาเพิ่ม และรักษาคคนเดิมให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น...” (M1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

“...เรารักองค์กร เพราะทำงานมานาน ถ้าตอนนี้มีเครื่องมือมาช่วย มีนวัตกรรม ที่ จะส่งคนไปเรียน อบรม มาใช้ มาสอน เพื่อลดงานให้ได้ ต่อมางานอะไรที่ล้ำสมัย ขาดความจำเป็นต้องเลิกไปบ้าง ใช้ทรัพยากรให้น้อยลง ใช้ระบบให้มากขึ้น...” (M2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 15 พฤษภาคม 2565)

ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างนี้ไม่ได้คาดหวังในองค์กรเท่าใดนัก เพราะมองว่าเป็นที่ระบบมหภาค ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยาก แต่เพียงคาดหวังเรื่องการทำงานที่ไม่ล้ำสมัย ให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และการทำงานแบบบูรณาการกันมากกว่านี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

รวมถึงการกระจายงาน ในระบบอุปถัมภ์ที่ต้องการให้มีความเป็นธรรม และคาดหวังให้ผู้บริหารมองในฐานะผู้ปฏิบัติบ้าง

ทั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างนี้มีภาวะเหนื่อยล้า และหมดไฟต่อระบบการทำงาน บางคนต้องการลาออกไปอยู่ในที่ที่ได้ใช้ความสามารถของตนเอง เพราะมองไม่เห็นการเจริญเติบโตในระบบอุปถัมภ์ ที่มีความไม่ยุติธรรมแฝงอยู่ แต่บางส่วนมองว่า ทหาร เป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคง ทำให้ไม่มีแนวคิดย้ายออก แต่ต้องการจัดสรรเพื่อไปทำธุรกิจอื่นๆ เป็นการเพิ่มรายได้ และสร้างความแปลกใหม่ในชีวิต

“...ที่คาดหวังให้แต่ละกองทำงานบูรณาการกันมากกว่านี้ ไม่โยนงานกัน สนับสนุนข้อมูลกันมากกว่านี้ สุดท้ายจะให้เห็นผลลัพธ์ที่ได้ เกิดประโยชน์มากกว่า แต่ก่อนเคยคิดว่า ร.อ. แล้วจะย้ายไปที่อื่น ซึ่งเรายังรักการทำงานที่นี่ แต่ต้องการเวลาไปทำธุรกิจอื่นๆ หารายได้...” (O1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

“...เราไม่ได้คาดหวังกับหน่วยเลยนะ เพราะเป็นที่ระบบใหญ่ ระดับมหภาค ซึ่งเรามีแนวคิดอยากย้ายงาน เพราะมองไม่เห็นการเจริญเติบโตในระบบที่มันไม่ยุติธรรม อีกอย่างควรมีการกระจายงานให้เท่าเทียม และในระบบอุปถัมภ์ ทำให้อยากย้ายไปที่ที่นำความสามารถหลักกันตัวเองได้ เพราะรู้ว่าที่นี่ได้เท่านี้ ยิ่งทำงานยิ่งหมดไฟ...” (O2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

“...คาดหวังให้ผู้บริหารมองในฐานะผู้ปฏิบัติบ้าง ไม่ใช่ทำไม่ได้ก็เปลี่ยนคน ถ้าอนาคตมีครอบครัวมีภาระ คงไม่ไปไหน ทหารมั่นคงแล้ว แต่ทำธุรกิจส่วนตัวเพิ่ม...” (O7, การสื่อสารส่วนบุคคล, 19 พฤษภาคม 2565)

สรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาระดับสูง คาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานในหน้าที่ ด้วยทัศนคติเชิงบวกของตัวเอง ก็จะส่งผลดีต่องานและองค์กรตามไปด้วย ส่วนบทบาทของผู้บังคับบัญชานั้น คงเป็นเรื่องผลักดันนโยบาย สร้างความเข้าใจของกำลังพล พยายามอบรมชี้แนะ สร้างแนวความคิด ปลูกฝังทัศนคติอุดมการณ์ที่ดีสำหรับภารกิจ อีกทั้งมีความคาดหวัง ต้องการให้องค์กรพัฒนา ขึ้นอยู่กับคนรุ่นใหม่ ที่จะขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร ซึ่งการสร้าง

คนขึ้นมาสำคัญมาก อีกทั้งผลักดันให้พัฒนาชีวิตตัวเอง ทั้งเรื่องการศึกษา และทักษะการทำงาน ผ่านการเรียน อบรม และยกเลิกงานที่ล้าสมัย ใช้ทรัพยากรให้น้อยลง ใช้ระบบให้มากขึ้น

ส่วนในข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน คาดหวังเรื่องการทำงานที่ไม่ล้าสมัย ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และการทำงานแบบบูรณาการกันมากกว่านี้ ทั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะเหนื่อยล้า และหมดไฟต่อระบบการทำงาน บางคนต้องการลาออกไปอยู่ในที่ที่ได้ใช้ความสามารถของตนเอง เพราะมองไม่เห็นการเจริญเติบโตในระบบอุปถัมภ์ ที่มีความไม่ยุติธรรมแฝงอยู่ แต่บางส่วนมองว่า ทหาร เป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคง ทำให้ไม่มีแนวคิดย้ายออก มีเพียงต้องการเวลาไปทำธุรกิจอื่นๆ เพื่อเพิ่มรายได้ และสร้างความแปลกใหม่ในชีวิต



บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว พร้อมทั้งสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อตอบคำถามการวิจัย และนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากำลังพลและองค์กร โดยผู้ศึกษาสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ สำหรับการศึกษานี้ไว้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 คุณลักษณะเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย (ศรภ.บก.ทท.) ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย (ร้อยละ 72.1) ชนรุ่น Gen-Y คือมีอายุอยู่ในช่วง 28-45 ปี (ร้อยละ 57.0) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 65.6) ชั้นยศ ร้อยตรี-ร้อยเอก (ร้อยละ 38.5) สังกัดหน่วยขึ้นตรงสำนักปฏิบัติการข่าว (ร้อยละ 49.0) มีอายุการทำงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 26.2) และมีรายได้ต่อเดือน (เฉพาะส่วนของเงินเดือนข้าราชการ) 10,000 – 20,000 บาท

5.1.2 ข้อมูลความคิดเห็น ต่อทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวม อยู่ในระดับสูง (3.64, .468) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี (3.70, .518) รองลงมาคือ การมีความหวัง (3.66, .514) ด้านความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา (3.65, .500) และ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (3.57, .518) ตามลำดับ

5.1.3 ข้อมูลความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (3.34, .559) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการหาแนวคิดใหม่ (3.62, .548) รองลงมา คือ การสร้างความคิด (3.51, .558) ด้านการทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ (3.16, .789) และ ด้านการประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ (3.06, .840) ตามลำดับ

5.1.4 ข้อมูลความคิดเห็น ต่อความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านพบว่าความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมีความหวัง ด้านความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา และ ด้านการมองโลกในแง่ดี แต่กลับมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

เมื่อพิจารณาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกรายด้านกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน โดยสรุปคือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการหาความคิดใหม่ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับด้านการสร้างความคิด แต่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับด้านการทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ และ ด้านการประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ

5.1.5 สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์

1) การทำงานภายในศูนย์รักษาความปลอดภัย มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ทั้งในเรื่องของภารกิจที่เกิดสงครามนอกสนามรบ กลายเป็นสงครามทางออนไลน์ ซึ่งได้มีเทคโนโลยี และระบบต่างๆ ที่เข้ามาสนับสนุนการทำงานของหน่วยงาน ให้รวดเร็วและมี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่มีอีกประเด็นที่ได้รับความสนใจ คือผู้บังคับบัญชาระดับกลางและข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่มีการเปลี่ยนแปลงตามวงรอบ และมีแนวคิด นโยบายที่เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

2) ประเด็นระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน บางส่วน เห็นด้วยกับผลการศึกษา โดยมองเป็นภาพรวมว่า กำลังพลในหน่วยงานมีพื้นฐานทางด้านอารมณ์ดีอยู่แล้ว มีปัญหาในหน่วยงาน แต่ถือว่ากดดันไม่มากนักเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น แต่ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานบางส่วน ที่ทำหน้าที่ในกองปฏิบัติการ กลับมองว่าระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย น่าจะอยู่เพียงระดับปานกลางเท่านั้น โดยอ้างอิงจากประสบการณ์ การพบปะพูดคุยกับกำลังพล ที่พบความเครียดและกดดัน จึงเป็นไปได้ว่า ประสพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อาจมีผลต่อมุมมองเรื่องระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่แตกต่างกันออกไป ทางด้านปัจจัยที่ช่วยพัฒนาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบ่งเป็น 3 ประเด็นหลักขวัญกำลังใจและสวัสดิการ การสร้างปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร และความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

3) ประเด็นระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานบางส่วน เห็นด้วยถึงผลการศึกษา เนื่องจากมองว่า ทหารยังติดที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ การมีนวัตกรรมจึงเป็นไปได้ยาก การปฏิบัติงานจริงเจอทั้งปัญหา ข้อดีข้อเสีย และกรอบวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ยังไม่ไปถึงการสร้างสรรค่นวัตกรรมให้ประยุกต์ใช้ได้จริง ทางด้านปัจจัยที่ช่วยพัฒนา สิ่งสำคัญคือการเรียนศึกษา ให้ความรู้ เพิ่มเติมหลักสูตร และการฝึกอบรม จะทำให้ระดับองค์ความรู้พัฒนาสูงขึ้น รวมถึงผู้บังคับบัญชาให้คนรุ่นใหม่คิดมานำเสนอ ให้งบประมาณ และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เลือก ตัดสินใจ และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้มาซึ่งงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปสู่นวัตกรรม ทั้งนี้ด้วยความเป็นองค์กรทางทหาร การกำหนดนโยบายสามารถใช้การบังคับ แล้วค่อยให้สังคมช่วยปรับพฤติกรรม กำลังพล

4) ประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับผลการศึกษา โดยให้เหตุผลไปในทิศทางเดียวกัน ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นตัวแปรที่พัฒนาควบคู่กัน ไป ตัวอย่างเช่น คนที่มองโลกในแง่ดี มีสุขภาพจิตดี ก็จะหาทางออกในการ

แก้ปัญหาดีกว่าคนที่มองในแง่ร้าย มีความต้องการพัฒนาตัวเอง โดยการหาองค์ความรู้ มีความพร้อมที่จะทำงานให้ดี ซึ่งเมื่อทำงานอย่างมีความสุข ไม่กดดันเกินไป ความเครียดต่ำ ก็อยากทำงานให้เกิดอะไรใหม่ๆ มีความคิดใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสร้างสรรค์นวัตกรรม

5) ประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มมองว่าผลการศึกษาที่ว่าปัจจัยระดับการศึกษา รวมถึงชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื่องจากเป็นเรื่องของมุมมองทางความคิดและความมั่นใจในการทำงาน แต่ถ้าหากจะตรงประเด็นจริงๆ มองว่าเป็นเรื่องของประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้ง ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสนใจที่ปัจจัยชนรุ่น โดยมองว่า คนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า ความเข้าใจเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดความแตกต่างในทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งควรผลักดันคนรุ่นใหม่ ให้เป็นกำลังหลักของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรได้ตามการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

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

7) ประเด็นความคาดหวังต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาระดับสูงและระดับกลาง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและคาดหวังให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานในหน้าที่ด้วยทัศนคติเชิงบวกของตัวเอง ก็จะส่งผลดีต่องานและองค์กรตามไปด้วย ส่วนบทบาทของผู้บังคับบัญชาระดับนั้น คงเป็นเรื่องผลักดันนโยบาย สร้างความเข้าใจของกำลังพล พยายามอบรมชี้แนะ สร้างแนวความคิด ปลุกฝังทัศนคติอุดมการณ์ที่ดีสำหรับภารกิจ อีกทั้งมีความคาดหวัง ต้องการให้องค์กรพัฒนา ขึ้นอยู่กับคนรุ่นใหม่ ที่จะขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร อีกทั้งผลักดันให้กำลังพลพัฒนาชีวิตตัวเอง ทั้งเรื่องการศึกษา และทักษะการทำงาน ผ่านการเรียน อบรม และยกเลิงานที่ล้าสมัย ใช้ทรัพยากรให้น้อยลง ใช้ระบบให้มากขึ้น ส่วนในข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้คาดหวังในองค์กรเท่าใดนัก คาดหวังเรื่องการทำงานที่ไม่ล้าสมัย ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และการทำงานแบบบูรณาการกันมากกว่านี้ ทั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะเหนื่อยล้า และหมดไฟ

ต่อระบบการทำงาน บางคนต้องการลาออกไปอยู่ในที่ที่ได้ใช้ความสามารถของตนเอง เพราะมองไม่เห็นการเจริญเติบโตในระบบอุปถัมภ์ ที่มีความไม่ยุติธรรมแฝงอยู่ แต่บางส่วนมองว่า ทหาร เป็นอาชีพที่ให้ความมั่นคง ทำให้ไม่มีแนวคิดย้ายออก มีเพียงต้องการเวลาไปทำธุรกิจอื่นๆ เพื่อเพิ่มรายได้ และหาความแปลกใหม่ให้กับชีวิต

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรม ของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการหาแนวคิดใหม่ และการสร้างความคิด อยู่ในระดับสูง แต่ ด้านการทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ และ ด้านการประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัยมีความคิดสร้างสรรค์ แต่ยังไม่สามารถขับเคลื่อนไปสู่การประยุกต์ใช้จริงได้ในเชิงพฤติกรรม อาจเนื่องด้วยวัฒนธรรมองค์กร ที่มีโครงสร้างลำดับบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ซึ่งการตัดสินใจผลักดันการสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาหลายระดับชั้น โดยปัจจัยที่สามารถพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ต้องอาศัยหลายปัจจัยทั้งระดับบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับงาน คุณลักษณะทางสังคม และองค์การ ตามการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคำนิยาม มิติ และความท้าทายในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในองค์กรของ (ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ, 2561)

และจากผลการศึกษา พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งชี้ให้เห็นว่ากำลังพลที่มีทุนทางจิตวิทยาทางบวก สุขภาพจิตดี มองโลกในแง่ดี และยึดหยุ่นทางอารมณ์ สามารถพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ตามไปด้วย ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Luthans and Broad, 2019) ที่ศึกษาว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีผลลัพธ์เชิงบวกในวัฒนธรรมของสถานที่ทำงานที่หลากหลาย และสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีได้ และยังสามารถทำนายงานวิจัยของ (Sameer, 2018) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมและความพึงพอใจในงาน กับกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญชาวอียิปต์ 250 คน ผลการวิจัยพบว่า ทุนจิตวิทยาเชิงบวกทั้งสี่องค์ประกอบ สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ ซึ่งจะส่งผลต่อความพอใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานด้วย

สรุปจากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้ทราบว่า ข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก กล่าวคือ หากพัฒนาให้ข้าราชการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่เพิ่มขึ้นได้ ก็จะช่วยส่งเสริมให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำไปเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลและองค์กรในเชิงนโยบายได้ต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

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

ทั้งนี้การผลักดันเชิงนโยบายผู้ศึกษาขอเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) ประเด็นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมีระดับสูงอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้ด้วยสถานการณ์ต่างๆ และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ หน่วยงานควรให้ความสนใจในการจัดการคุณภาพชีวิตของกำลังพล ซึ่งแต่เดิมมีอยู่ในนโยบายหลักเรื่องสวัสดิการ แต่จะบริหารจัดการอย่างไร เพื่อรักษาและเพิ่มระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผ่านการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน ค่าตอบแทน และเพิ่มสวัสดิการ เป็นต้น

2) ประเด็นพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแนวทางการผลักดันให้มีการพัฒนาที่สูงขึ้นนั้น ตามโครงสร้างจำเป็นต้องมีแนวทางการดำเนินนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สอดรับกับหน่วยเหนือ คือ “กองบัญชาการกองทัพไทย” ที่มีแผนปฏิบัติการเป็น Road

Map สอดคล้องตามนโยบายยุทธศาสตร์และแผนแม่บทที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและกระทรวงกลาโหม ในการพัฒนาขีดความสามารถกำลังพลทุกระดับให้มีขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม มีความพร้อมในการควบคุมบังคับบัญชา ที่ทันสมัย ถูกต้อง แม่นยำทันเวลา พึ่งพาตัวเองได้ ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนะตามหลักบริหารของ 4M คือ

Man คือ การบริหารกำลังคน ซึ่งปัจจุบันมีความเชื่อมโยงกับเรื่อง “คนรุ่น” ด้วย เนื่องจากปัจจุบัน คนรุ่นใหม่เป็นผู้ขับเคลื่อนเรื่องนวัตกรรม และในอนาคตกองทัพมีนโยบายลดจำนวนกำลังพลลง ซึ่งจะวางแผนนโยบายในการบริหารคนอย่างไร เพื่อรักษาคคนที่มีความสามารถ ให้ได้ใช้ศักยภาพของตนเอง และมีแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กร และพิจารณาบรรจุกำลังพลที่มีจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้สามารถการปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Money การบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุด แต่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมองในเชิงนโยบายการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการพิจารณาค่าตอบแทนเพิ่มเติมแก่กำลังพล ให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจด้วย

Materials การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน ต้องมีโครงสร้างพื้นฐาน การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ทันสมัย และใช้งานได้คุ้มค่า

Management คือกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บังคับบัญชา ที่จะเสนอแนะนโยบายบริหารงานในภาพรวม

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) จากการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสนใจไปที่ประเด็น “คนรุ่น” ว่าคนรุ่นใหม่ มีแนวคิดที่สร้างสรรค์สามารถพัฒนาเป็นกำลังหลักของกองทัพได้ โดยในการวิจัยครั้งต่อไป เห็นควรขยายขอบเขตการศึกษา เกี่ยวกับ ปัจจัยคนรุ่น ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อเป็นการต่อยอดและนำเสนอผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และสามารถนำไปเป็นแนวทางประยุกต์ใช้เชิงนโยบาย ที่ในอนาคต กองทัพจะมีกำลังพลลดลง แต่เพิ่มระบบและเทคโนโลยีมากขึ้น จึงต้องมีแนวทางเตรียมใช้คนที่เป็นกำลังหลักเหล่านี้ให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย

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

3) เสนอแนะการศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง โดยการจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย เช่น โปรแกรมการเพิ่มทุนทางจิตวิทยาทางบวก หรือโปรแกรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เชิงรูปธรรม โดยอ้างอิงจากการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของ (จารุวรรณ ยอดระนัง, 2563) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ตามแนวปฏิบัติ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สร้างเครือข่ายการประสานเพื่อภาพรวม 2) สร้างความกระจำงในความคาดหวัง 3) เชื่อมโยงสู่ภายในตน 4) เสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะ 5) ทำทายศักยภาพ 6) สร้างชุมชนนักปฏิบัติ และ 7) สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. (ม.ป.ป.). นโยบายเร่งด่วนของผู้บัญชาการทหาร
สูงสุด/ผู้บัญชาการศูนย์บัญชาทางทหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. สืบค้นจาก
<https://rtarf.mi.th/index.php/th/2016-06-23-07-14-52/2016-06-23-07-36-80>
- กรมยุทธบริการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. (2563). แผนปฏิบัติราชการ 3 ปี พ.ศ.2563-2565
กองบัญชาการกองทัพไทย (ฉบับปรับปรุง). สืบค้นจาก
<https://ssd.rtarf.mi.th/ssd/images/OIT/65/OIT04.pdf>
- กองบัญชาการกองทัพไทย ศูนย์รักษาความปลอดภัย. (2564). ประวัติความเป็นมาของศูนย์รักษา
ความปลอดภัย. สืบค้นจาก <https://afsc.rtarf.mi.th/School/hisafss.pdf>
- แก้วตา สรอดีศักดิ์. (2560). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, นครปฐม.
- จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2563). การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพ
สูงผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก
(Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จารุวรรณ ยอดระฆัง, ศรีณีย์ พิมพ์ทอง และฐาศุภร์ จันประเสริฐ. (2564). ประสิทธิภาพของโปรแกรม
พัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทุนทาง
จิตวิทยาเชิงบวก. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 13(2), 85-105. สืบค้นจาก
<http://bsris.swu.ac.th/jbsd/642/5.j.pdf>
- ชนะ บุญปราศภัย. (2560). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรข่าวกรองทางยุทธศาสตร์ของโรงเรียนรักษา
ความปลอดภัยเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579). สืบค้นจาก
http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/8368st/รวม.pdf
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560). ระบบราชการ 4.0 กับการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการ
ภาครัฐ. สืบค้นจาก <https://www.dpe.go.th/manual-files-401291791810>
- ธารทิพย์ พจน์สุภาพ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน : การ
ทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 17(1),
197-221. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journalmbsmut/article/view/243258/165303>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). ทุนจิตวิทยาเชิงบวก : แนวคิด การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5 (2), 163-174. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/view/176022/159277>
- นาฎวดี จำปาดี. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่อพฤติกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรม: กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสรณ์นวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 25-41. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JBSD/article/view/110682/86761>
- ปัทมา ศรีมณี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พัชสิริ ชมพุกำ และณัฐธิดา จักรภีศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 42 (3), 1-18. สืบค้นจาก <https://cbsreview.acc.chula.ac.th/ViewArticle.aspx?ArticleID=68>
- พระครูปลัดสุวัฒนพุทธคุณ (สุเทพ ดีเยี่ยม) และณัญญาณี บุญทองคำ. (2563). การสรณ์นวัตกรรมในบริบทภาครัฐไทย. *วารสารการบริหารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6 (3), 287-299. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/240485/166142>
- พลลภ ขจรรัตน์. (2552). *การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการและสืบค้นฐานข้อมูลด้านการข่าว: กรณีศึกษา กอง 3 สรร.บก.ทท.* กรุงเทพฯ: กรมยุทธศึกษาทหารเรือ.
- ยศวดี สิทธิเดช และชูชัย สมितिไกร. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเชิงทางบวกและความไว้วางใจในองค์กรกับความผาสุกและพฤติกรรมสรณ์นวัตกรรม : บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความผูกพันต่องาน.* การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12 ปีการศึกษา 2560. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต, 17 สิงหาคม พ.ศ. 2560, 987-997. สืบค้นจาก <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/view/1117/871>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตนา บรรณาธรรม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักงานมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 28(5), 915-924. สืบค้นจาก <https://thaidj.org/index.php/JHS/article/view/8131/7520>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *นวัตกรรม*. สืบค้น 5 ตุลาคม 2564, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- ลดารวรรณ หัทยาวัฒน์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ สภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานธนาคารพาณิชย์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์. (2561). *แนวทางการพัฒนากองทัพไทยเพื่อรองรับนโยบาย Thailand 4.0*. กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก https://www.sscthailand.org/uploads_ssc/research_201810111539245204395916.pdf
- สายสมร เฉลยภักดี และนันทา ผู้รักษา. (2553). ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนามนุษย์. *วารสารจิตวิทยา สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย*, 16 (มกราคม-ธันวาคม). หน้า 106-117.
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ* (Unpublished Master's thesis) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- หฤทัยทิพย์ ดัชนีเทศ. (2557). จิตวิทยากับการทหาร: การประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพกำลังพล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ*, 2 (2), 47-52. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KANNICHA/issue/archive>
- Adro, F. (2019). Social Innovation: A Systematic Literature Review. *Frontiers in Psychology*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/340351443_Social_innovation_a_systematic_literature_review
- Akhtar, F., Khan, H. & Suleman, A. (2018). The Impact of Psychological Capital, Supervisor Support and Risk Tolerance in Managers on Innovative Work Behavior. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 7 (3), 632-641. Retrieved from <https://european-science.com/eojnss/article/view/5393/pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Amornpipat, I. & Sorod, B. (2016). The Study of Structural Relationships between Thai Authentic Leadership, Follower's Wellbeing and Innovative Work Behavior in Thai Military Context. *NKRAFA Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(4), 5-28. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KANNICHA/article/view/200895/140457>
- Bak, H. (2020). Supervisor Feedback and Innovative Work Behavior: The Mediating Roles of Trust in Supervisor and Affective Commitment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-12. Retrieved from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.559160/full>
- De Jong, J.P.J. & Den Hartog, D.N. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Jankelova, N., Joniaková, Z. & Misun, J. (2021). Innovative Work Behavior- A Key Factor in Business Performance? The Role of Team Cognitive Diversity and Teamwork Climate in This Relationship. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(185), 1-16. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/350981102_Innovative_Work_Behavior-A_Key_Factor_in_Business_Performance_The_Role_of_Team_Cognitive_Diversity_and_Teamwork_Climate_in_This_Relationship
- Janssen, O., & De Vliert, E. V. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: a Special Issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 129-145. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.242>
- Kanter, R.M. (1988). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective and Social Conditions for Innovation in Organization. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/228215915_Chapter_7_When_a_Thousand_Flowers_Bloom_Structural_Collective_and_Social_Conditions_for_Innovation_in_Organizations

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541–572. Retrieved from <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1010&context=leadershipfacpub>
- 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. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35719171/>
- Malone, L. D. (2010). *Individual Differences and Stress Reactions as Predictors of Performance in Pilot Trainees*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/5168016.pdf>
- Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R. & Osmadi, A. (2021). The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 42 (7), 989-1003. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LODJ-11-2020-0518/full/html>
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, Setiana, Y.N.& Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(1), 1-13. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Masduki-Asbari/publication/348717333_Effect_of_Psychological_Capital_and_Authentic_Leadership_on_Innovation_Work_Behavior/links/60fab5520c2bfa282af63e37/Effect-of-Psychological-Capital-and-Authentic-Leadership-on-Innovation-Work-Behavior.pdf
- Sameer, Y. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?. *Journal of Economics and Management*, 32 (2), 75-101. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/325211836_Innovative_Behavior_and_Psychological_Capital_Does_Positivity_Make_any_Difference/link/5afe2fc80f7e9b98e0197c37/download

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Scott, S.G. & Bruce, R.A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/256701>
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies 1990*. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/1991-97989-001>
- Yuan, M. D., Wen, F., Li, X., Zhang, Y. (2019). The relationship between psychological capital and innovation behavior in Chinese nurses. *Journal of Nursing Management*, 28 (3), 471-479. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/337823059_The_Relationship_Between_Psychological_Capital_and_Innovation_Behavior_in_Chinese_Nurses
- Zhang, G. & Wang, Y. (2021). Organizational identification and employees' innovative behavior: the mediating role of work engagement and the moderating role of creative self-efficacy. *Chinese Management Studies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/354416919_Organizational_identification_and_employees'_innovative_behavior_the_mediating_role_of_work_engagement_and_the_moderating_role_of_creative_self-efficacy





ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่

1) เพศ เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

- เพศชาย
- เพศหญิง
- เพศทางเลือก

2) ชนรุ่น (Generation) (พัชสิทธิ์ ชมพุกำ, 2563) เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

- Gen-Z (น้อยกว่า 23 ปี)
- Gen-Y (24 – 41 ปี)
- Gen-X (42-56 ปี)
- Gen-B (57-75 ปี)

3) ระดับการศึกษาเป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

- มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
- อนุปริญญา
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4) ชั้นยศ เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

- สิบตรี – สิบเอก
- จำสิบตรี – จำสิบเอก
- ร้อยตรี – ร้อยเอก
- พันตรี – พันเอก
- พลตรี – พลเอก

5) หน่วยขึ้นตรง เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

- กองบัญชาการ
- สำนักปฏิบัติการข่าว
- สำนักรักษาความปลอดภัย
- โรงเรียนรักษาความปลอดภัย

6) อายุการทำงาน (ปี) เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1 – 5 ปี
- 6 – 10 ปี
- 11-15 ปี
- 16-20 ปี
- 21 ปีขึ้นไป

7) รายได้ต่อเดือน (เฉพาะส่วนของเงินเดือนข้าราชการ) เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

- น้อยกว่า 10,000 บาท
- 10,000 – 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท
- 30,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 50,000 บาท
- 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรม และได้ประยุกต์ข้อคำถามตามแนวคิดของ (Luthans et al., 2007) ซึ่งเป็นการประเมินทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยใช้มาตรวัดการประมาณค่าเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วยในบางครั้ง, 4 หมายถึง เห็นด้วย และ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีข้อคำถามดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
การมีความหวัง (Hope)						
1	ฉันมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน					
2	ฉันได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้แล้ว					
3	ฉันวางแผนและแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของฉัน					

ข้อ	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
4	ฉันมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
5	ปัจจุบัน ฉันกำลังบรรลุเป้าหมายการทำงาน ตามที่ตั้งใจไว้					
6	หากพบอุปสรรคในการทำงาน ฉันสามารถหาทางออกได้ด้วยดี					
7	เมื่อเหตุการณ์ไม่เป็นตามที่หวัง ฉันยังคงสามารถให้กำลังใจตัวเองได้					
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)						
8	ฉันสามารถบอกได้ว่าตัวเองมีจุดแข็ง/ข้อดีด้านใด					
9	เมื่อเกิดอุปสรรคขึ้น ฉันจะไม่ละทิ้งเป้าหมายที่ตั้งไว้					
10	ฉันรู้สึกมั่นใจในการเป็นตัวแทนหน่วยงาน เพื่อประชุมกับผู้บังคับบัญชา					
11	ฉันรู้สึกมั่นใจที่จะประสานงานกับผู้อื่นภายนอกหน่วยงาน					
12	ฉันรู้สึกมั่นใจว่าตนเองสามารถจัดการกับงานที่ทำทนายได้					
13	ฉันมั่นใจที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง ถึงแม้ความคิดเห็นจะแตกต่างจากผู้อื่น					
14	ฉันเชื่อว่าฉันสามารถฝึกฝนและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้					
ความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญปัญหา (Resiliency)						
15	ฉันสามารถรับมือ/เผชิญหน้ากับปัญหาในการทำงานได้					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
16	เมื่อเผชิญปัญหา ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้					
17	ฉันสามารถเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น					
18	ฉันสามารถจัดการความเครียดได้อย่างรวดเร็ว					
19	ฉันสามารถผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบากในการทำงานได้เพราะฉันเคยมีประสบการณ์มาก่อน					
20	ฉันสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานได้					
21	อุปสรรคต่างๆ สอนให้ฉันเข้มแข็ง					
การมองโลกในแง่ดี (Optimism)						
22	ฉันคาดว่าจะมีสิ่งดีๆ เกิดขึ้นกับตัวเองเสมอ					
23	ฉันสามารถชื่นชมตนเองและผู้อื่นได้					
24	ฉันยอมรับความผิดพลาดในการทำงานได้					
25	ฉันมีความมั่นคงทางอารมณ์					
26	ในสถานการณ์ที่เลวร้าย ยังมีเรื่องที่ดีซ่อนอยู่					
27	ฉันมีมุมมองทางบวกเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
28	ฉันพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ผู้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม และได้ประยุกต์ข้อคำถามตามแนวคิดของ ของ (De Jong & Den Hartog, 2010) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองว่ามีพฤติกรรมตามข้อคำถามบ่อยแค่ไหน ซึ่งใช้มาตรวัดการประมาณค่าเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ 1 หมายถึง ไม่เคยเลย, 2 หมายถึง นานๆ ครั้ง, 3 หมายถึง บางครั้ง, 4 หมายถึง บ่อยครั้ง และ 5 หมายถึง ตลอดเวลา ดังนี้

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
การหาแนวคิดใหม่ (idea exploration)						
1	ฉันแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
2	ฉันหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
3	ฉันสามารถปรับตัวตามทันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี					
4	ฉันติดตามข่าวสารที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ					
5	ฉันหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน					
การสร้างความคิด (Idea generation)						
6	ฉันรับรู้ถึงปัญหาในการทำงานและพยายามค้นหาทางออก					
7	ฉันมีความพยายามที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
8	ฉันคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม					
9	ฉันคิดริเริ่มการทำงานแบบใหม่ๆ					
10	ฉันปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันสมัย					
การทำให้แนวคิดเป็นที่ยอมรับ (Idea championing)						

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
11	ฉันสามารถหาผู้สนับสนุนความคิดใหม่ๆ ของฉัน					
12	ฉันทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้อง ยอมรับและเกิดความกระตือรือร้นกับความคิดเชิงนวัตกรรมของฉัน					
13	ฉันพูดคุยหรือปรึกษาเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน					
14	ฉันสามารถเจรจาต่อรองกับผู้อื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ในการทำงาน					
15	ฉันรู้ว่าใครเหมาะสมที่จะช่วยฉันทำงานในความคิดใหม่ๆ นี้ได้					
การประยุกต์แนวคิดสู่การปฏิบัติ (idea implementation)						
16	ฉันสามารถนำความคิดเชิงนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ได้จริง					
17	ฉันพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้มีการนำแนวคิดใหม่ๆ หรือนวัตกรรม ไปใช้ในการทำงาน					
18	ฉันติดตามการทำงานเชิงนวัตกรรมด้วยการบูรณาการอยู่เสมอ					
19	ฉันนำข้อผิดพลาดต่างๆ ในการทำงานเชิงนวัตกรรมไปปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ					
20	ฉันมุ่งมั่นที่จะนำความคิดเชิงนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จ					



รหัสผู้ให้สัมภาษณ์ วันที่

1. จากประสบการณ์ของท่าน การทำงานด้านการข่าวมีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่อย่างไร
2. จากผลการศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่สามารถช่วยพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของข้าราชการ ศรภ.
3. จากผลการศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่สามารถช่วยพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการศรภ.
4. จากผลการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร
5. ท่านคิดว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้เกิดความแตกต่างในทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการศรภ. หรือไม่อย่างไร
6. ท่านคิดว่า ในบริบทของกองทัพ และวัฒนธรรมทางทหารนั้น มีจุดแข็งและจุดอ่อนต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไร
7. ความรัก/ความคาดหวังในองค์กร และหากองค์กรไม่ปรับเปลี่ยน ท่านมีแนวคิดปรับย้ายไปที่ใด หรือไม่อย่างไร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	เรือโทหญิง ภัทราภรณ์ ผ่องแผ้ว
วัน เดือน ปีเกิด	15 ตุลาคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดปราจีนบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาคลินิก, 2558 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2565
ที่อยู่ปัจจุบัน	17 รามอินทรา แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10210
สถานที่ทำงาน	ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายทหารประจำศูนย์รักษาความปลอดภัย

