

มุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

นฤชินท์ โปธิ์แจ้ง^{1*} และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ²

^{1*} นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข

² อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข

PERSPECTIVES OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND INNOVATIVE
ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF EDUCATIONAL PERSONNEL
IN SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Naruchin Phochaeng^{1*} and Sopee Wiwatchankit²

^{1*} Student, Thongsuk College, Thailand

² Lecturer, Thongsuk College, Thailand

Corresponding author e-mail: naruchin_pho@gmail.com

วันที่รับบทความ 6 มีนาคม 2569 วันที่แก้ไขบทความ 12 มีนาคม 2569 วันที่ตอบรับบทความ 24 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับมุมมองทุนทางจิตวิทยา 2) ศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร ยามาเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) มุมมองทุนทางจิตวิทยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความหวัง รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ 2) พฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านความพยายามในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความน่าสนใจในงาน ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านความหวัง ด้านมองโลกในแง่ดี ด้านความยืดหยุ่น ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.922 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 88.80 ($R^2=0.888$) และผลการทดสอบสมมติฐานมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : มุมมองทุนทางจิตวิทยา, พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The purpose of this study was to 1) examine the level of psychological capital perspective, 2) examine the level of innovative administrative behavior, and 3) investigate the relationship between psychological capital perspective and innovative administrative behavior of educational personnel in the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. The research sample consisted of 385 educational personnel, which was determined using Taro Yamane's sample size formula. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study revealed that 1) Overall, the psychological capital perspective was at a fairly high level. When analyzed by dimension, the highest ranking was hope, followed by resilience, optimism, and the lowest was self-efficacy, respectively. 2) Overall, innovative administrative behavior was at a fairly high level. When analyzed by dimension, the highest ranking was job satisfaction, followed by work effort, and the lowest was job interest, respectively. 3) The relationship between psychological capital perspective and innovative administrative behavior was analyzed using multiple regression. The dimensions of hope, optimism, resilience, and self-efficacy yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.922, explaining 88.80% of the variance in innovative administrative behavior ($R^2 = 0.888$) with statistical significance at the 0.01 level. The hypothesis testing of the relationship between psychological capital perspective and innovative administrative behavior also indicated statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Psychological Capital Perspective, Innovative Behavior, School Administration

บทนำ

สภาพแวดล้อมทางสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และรูปแบบการดำเนินชีวิต ส่งผลให้รูปแบบการทำงานของบุคลากรมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และทักษะที่หลากหลาย นอกเหนือจากความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อให้สามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษา จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม (ชัยณรงค์ อึ้งพวง, 2557)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีไม่เพียงการจัดการงานตามภารกิจเท่านั้น แต่ยังต้องมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ การทำงานแบบเครือข่าย และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและภาวะผู้นำควบคู่กัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพรองรับอนาคตแนวคิดเรื่อง ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยหมายถึงสภาวะทางจิตใจเชิงบวกของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ ความหวัง (Hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถเผชิญความท้าทายและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Snyder & Lopez, 2007; Luthans et al., 2005)

ในขณะเดียวกัน “นวัตกรรม” ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้ท่ามกลางการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลง กระบวนการสร้างนวัตกรรมต้องอาศัยความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Smith & Shah, 2013; Taylor, 2010) อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและต้องพึ่งพาศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ (Henderson, 1993) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจึงมีบทบาทอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าขององค์กร เนื่องจากเป็นการแสดงออกถึงความคิดริเริ่ม การพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (Amabile, 1988; Oldham & Cummings, 1996) งานวิจัยยังพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรและผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรกล้าแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้น (Chatchawan et al., 2017; Carmeli et al., 2006) ทักษะจิตวิทยาจึงเป็นพลังภายในที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเนื่องจากบุคลากรที่มีความหวัง มองโลกในแง่ดี เชื่อมั่นในศักยภาพของตน และสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้ดี จะมีแนวโน้มริเริ่มแนวคิดใหม่และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Luthans et al., 2005) ในบริบทของสถานศึกษา การส่งเสริมทักษะจิตวิทยาของบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานขององค์กรทางการศึกษา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “มุมมองทักษะจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1” โดยมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้ตั้งสมมติฐานว่าบุคลากรที่มีทักษะจิตวิทยาในระดับสูงจะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษานี้จึงมีคุณค่าใน

การเสนอแนวทางพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้พลังทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นฐานในการสร้างนวัตกรรมและ
พัฒนาองค์กรการศึกษาให้สอดคล้องกับสังคมฐานความรู้ในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับมุมมองทุนทางจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม
ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง มุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทาง
การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เป็นการศึกษาระบบสำรวจ (Survey Study)
ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็น
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ไม่ทราบขนาดของประชากร แต่ทราบ
สัดส่วน ที่ร้อยละ 60 ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนด
ขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง มุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของ
บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้ มุ่ง
ศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ มุมมองทุนทางจิตวิทยา ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความหวัง ด้านมองโลก
ในแง่ดี ด้านความยืดหยุ่น และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการบริหารเชิง
นวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความน่าสนใจในงาน ด้านความ
พยายามในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง มุมมองทุนทางจิตวิทยา กับ พฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

ทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 การพัฒนาเครื่องมืออาศัยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและองค์ประกอบของตัวแปรให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจัดทำร่างแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 มุมมองทุนทางจิตวิทยา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประกอบด้วยองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา 4 ด้าน ได้แก่ ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) รวมจำนวน 20 ข้อคำถาม ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” การกำหนดระดับคะแนนอ้างอิงแนวคิดของ Chang (1993) และ Sowers (2004) (อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม เป็นแบบสอบถามปลายปิดในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับเช่นเดียวกัน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในการทำงาน รวม 15 ข้อคำถาม ใช้เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลเช่นเดียวกับตอนที่ 1

2. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งค่าที่เหมาะสมต้องอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 จึงถือว่ายอมรับได้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

2.2 การทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ถูกนำไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถามและความเหมาะสมของภาษา

2.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น นำผลจากการทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .800 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับดีและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ (Cronbach, 1970) หลังจากนั้นจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดจำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด และดำเนินการดังนี้ 1) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ตอบ 2) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อควบคุมความครบถ้วนของข้อมูล 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ หากพบข้อมูลไม่ครบถ้วน ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพิ่มเติม 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 6 ระดับ ตามแนวทางของ Chang (1993) และ Sowers (2004) (อ้างอิงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ 1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยค่าความสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 (Cohen, 1988) 2) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ควรอยู่ในระดับมาตราวัดแบบช่วง (Interval Scale) หรืออัตราส่วน (Ratio Scale) หากเป็นตัวแปรเชิงจัดประเภทควรแปลงเป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable) ก่อนการวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

1. มุมมองทุนทางจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความหวัง รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ

2. พฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านความพยายามในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความน่าสนใจในงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ด้านความหวัง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านมองโลกในแง่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านความยืดหยุ่น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทางจิตวิทยากับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทางจิตวิทยากับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.922 และสามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมกับการบริหารสถานศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 88.80 ($R^2=0.888$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานมุมมองทางจิตวิทยากับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านความหวัง ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 2) ด้านมองโลกในแง่ดี ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 3) ด้านความยืดหยุ่น ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 4) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. มุมมองทางจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความหวัง รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านมองโลกในแง่ดี และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ จากผลการวิจัยมุมมองทางจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้าน

ความหวัง รองลงมาคือ **ด้านความยืดหยุ่น ด้านมองโลกในแง่ดี** และด้านที่ต่ำที่สุดคือ **ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง** ผลการวิจัยสอดคล้องกับ**สัญชาติ พรมดง (2560)** ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาด้านบวก เช่น ความเชื่อมั่นในตนเองและความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรธุรกิจ และ**กฤษณะ รอดเริ่งรีน (2560)** ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพการให้บริการและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความหวัง ความยืดหยุ่น และการมองโลกในแง่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในภาคธุรกิจและภาคการศึกษา การที่ด้านความหวังอยู่ในอันดับสูงสุดสอดคล้องกับแนวคิดของ **พิมพิมล วงศ์ไชยา (2567) และ ธิติรัตน์ คล้ายนาค (2568)** ซึ่งระบุว่าความหวังเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและการมีส่วนร่วมในงาน การมีความหวังสูงช่วยให้บุคลากรมองเห็นเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง แม้เผชิญกับอุปสรรค ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานของ **พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563) และคณศ จุลสุคนธ (2567)** ที่ชี้ว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์และการมองโลกในแง่ดีช่วยป้องกันปัญหาการหมดไฟในการทำงานและสนับสนุนพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม บุคลากรที่มีความยืดหยุ่นสูงสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์วิกฤติได้ดีกว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในกลุ่มพนักงานและข้าราชการรุ่นใหม่ (**พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์, 2563; ธิติรัตน์ คล้ายนาค, 2568**) ที่ระบุว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมักเป็นด้านที่องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้สร้างนวัตกรรมหรือแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพงานวิจัยหลายฉบับทั้งในไทยและต่างประเทศ (เช่น **คณศ จุลสุคนธ, 2567; Khan et al., 2012; Muhammad, 2018**) พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การที่บุคลากรมีความหวัง มองโลกในแง่ดี และยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การริเริ่มและการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. พฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ ด้านความพยายามในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความน่าสนใจในงาน ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า **พฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา** โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า **ความพึงพอใจในงาน** อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา คือ **ความพยายามในงาน** และอันดับสุดท้ายคือ **ความน่าสนใจในงาน** ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม แม้ความน่าสนใจในงานอาจจะอยู่ในระดับต่ำกว่า แต่ยังคงอยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและ ผลการศึกษาของ **สัญชาติ พรมดง (2560), กฤษณะ รอดเริ่งรีน (2560), และ พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563)** พบว่า **ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก** เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความหวัง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และการมองโลกในแง่ดี มีอิทธิพลต่อ **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีความพึงพอใจและความพยายามในงานสูง มักมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ดี ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรม งานวิจัยของ **อรพิน อิม**

รัตน์ (2561), ปิยโชติ รอดหลง (2565), และ อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566) พบว่า **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม** มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากร การสร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ การให้โอกาสสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในงานและความพยายามในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธิดารัตน์ คล้ายนาค (2568) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผ่านทุนทางจิตวิทยาไปยังพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม งานวิจัยของ **ปราชญ์วลี อธิธิสวัสดิ์ และ รวิภา ธรรมโชติ (2566) และ คณศ จุลสุคนธ์ (2567)** พบว่า **ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน** เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม การที่บุคลากรมีความผูกพันและได้รับแรงสนับสนุนจากองค์กรช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความพยายาม ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมสูงขึ้น การศึกษาโดย Khan, et al. (2012) และ Sen (2012) พบว่า **ภาวะผู้นำนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน** มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาที่พบว่า ความพึงพอใจและความพยายามในงานส่งเสริมการเกิดนวัตกรรม แม้ว่าความน่าสนใจในงานอาจมีระดับต่ำกว่า แต่ภาวะผู้นำและแรงจูงใจสามารถเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของมุมมองทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ด้านความหวัง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านมองโลกในแง่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านความยืดหยุ่น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 จากผลการวิจัยที่นำเสนอ พบว่ามุมมองทุนทางจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงนวัตกรรมในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความหวัง ($r = 0.847$) และด้านมองโลกในแง่ดี ($r = 0.799$) ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรที่มีระดับความหวังสูงและมองโลกในแง่ดีมาก มักจะแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการบริหารงานได้ดีตามไปด้วย ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สัญชาติ พรหมดง (2560)** ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาด้านบวก เช่น ความเชื่อมั่นในตนเองและความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ **กฤษณะ รอดเริ่งรีน (2560) และ พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์ (2563)** ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง

การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมหรือคุณภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านการประยุกต์ใช้กับการบริหารเชิงนวัตกรรม งานวิจัยของ **นัฐกานต์ ฐิติจาเริพพร (2561)** และ **อวิรุทธิ์ ผลอนันต์ (2566)** พบว่าผู้นำหรือผู้บริหารที่มีทุนทางจิตวิทยาสูง มักมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น การสร้างแนวคิดใหม่ การสนับสนุนความคิด และการปฏิบัติแนวคิดไปใช้จริงได้ดีกว่า นอกจากนี้ การศึกษาของ **ชัยยุทธ กลีบบัว (2566)** ยังชี้ให้เห็นว่า ในช่วงสถานการณ์วิกฤติ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรสามารถส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้ โดยเฉพาะในธุรกิจขนาดย่อม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ควรศึกษาปัจจัยหรือกลไกที่ส่งเสริมด้านความหวังอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายหรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างพลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา เช่น การพัฒนาสมรรถนะ การนิเทศติดตาม หรือการเสริมแรงทางบวก เพื่อยกระดับทุนทางจิตวิทยาให้สมดุลในทุกด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคลากรทางการศึกษาอย่างละเอียด เพื่อหาแนวทางพัฒนาศักยภาพและความเชื่อมั่นในตนเองให้สูงขึ้น สอดคล้องกับการสร้างทุนทางจิตวิทยาอย่างครบทุกด้าน

2.2 ควรศึกษาแนวทางและปัจจัยที่ส่งเสริมความน่าสนใจในการบริหารเชิงนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม และความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กฤษณะ รอดเริ่งรีน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพการให้บริการ: กรณีศึกษาที่ปรึกษาการขายรถยนต์บริษัทแห่งหนึ่ง*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
คณิศ จุลสุคนธ์. (2567). คณิศ จุลสุคนธ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่ เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
ชัยณรงค์ อึ้งพวง. (2557). *การบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชัยยุทธ กลีบบัว. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันทางอาชีพของนักศึกษาพยาบาล ในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธิดารัตน์ คล้ายนาค. (2568). อิทธิพลทุนทางจิตวิทยากับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.
- นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้าไคฮัทสุเอ็นจิเนียริงแอนด์แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ในตะวัน กำหอม.(2559). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 2.วิทยาลัยทองสุข.กรุงเทพฯ
- ปราชญ์วาลี อิทธิสวัสดิ์ และรวีภา ธรรมโชติ. (2566). ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานใน องค์การภาครัฐ. *Journal of Modern Learning Development*, 9(2), 103-118.
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. (สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์พิมล วงศ์ไชยา. (2567). ผลของแอปพลิเคชัน LINE OA Are you OK? ต่อภาวะซึมเศร้าและการฆ่าตัวตายซ้ำในผู้ป่วยพยายามฆ่าตัวตายที่มีภาวะซึมเศร้า โรงพยาบาลพะเยา. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จังหวัดเชียงราย
- พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์. (2563). พิรุฬห์พร เพียงพิมพ์. (2563). ปัจจัยทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการหมดไฟในการทำงาน ของข้าราชการรุ่นใหม่ในสำนักการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง. (หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญาชาติ พรหมดง. (2560). ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) (หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรพิน อิมรัตน์. (2561). อรพิน อิมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). อวิรุทธิ์ ผลอนันต์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษาขนาดใหญ่. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* Vol. 10, 123–167. Greenwich, CT: JAI Press.

- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower, 27*(1), 75–90.
- Chang, L. (1993). A psychometric evaluation of 4-point and 6-point Likert-type scales. *Educational and Psychological Measurement, 53*(2), 205–215.
- Chatchawan, R., Trichandhara, K., & Rinthaisong, I. (2017). Factors affecting innovative work behavior of employees. *Kasetsart Journal of Social Sciences, 38*(3), 345–351.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Henderson, R. (1993). Underinvestment and incompetence as responses to radical innovation. *The RAND Journal of Economics, 24*(2), 248–270.
- Khan, M. A., Khan, M. J., & Rasheed, F. (2012). Impact of leadership styles on innovative work behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2*(11), 1–13.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2005). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Muhammad, A. (2018). Psychological capital and innovative work behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Management Development, 37*(5), 412–424.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal, 39*(3), 607–634.
- Sen, A. (2012). Leadership and innovation: The mediating role of employee engagement. *Asian Journal of Business Research, 2*(2), 45–60.
- Smith, M., & Shah, S. (2013). Innovation and organizational performance. *Journal of Technology Management, 8*(2), 112–130.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sowers, J. (2004). Survey design and measurement in educational research. *Journal of Educational Research, 97*(5), 245–252.
- Taylor, A. (2010). The role of knowledge in innovation processes. *Research Policy, 39*(2), 123–135.