

ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม  
ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Antecedents and Consequence of Work Engagement Affecting Innovative  
Behavior of Lecturers, Kasetsart University

ศยามล เอกะกุลานันต์

Sayamon Akakulanan

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

sayamonjeep@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 381 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) แบบจำลองหลังจากการปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติ  $\chi^2 = 30.40$  p-value = .17 GFI = .99 AGFI = .95 SRMR = .02 RMSEA = .00 และมีค่า CN = 538.25 โดยทุนทางจิตวิทยา บุคลิกภาพเชิงรุก บรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์ และความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมได้ 79% (2) ทุนทางจิตวิทยา บุคลิกภาพเชิงรุก บรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์ และความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม (3) ทุนทางจิตวิทยาและบรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม, ความยึดมั่นผูกพันในงาน, บรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์, ทุนทางจิตวิทยา บุคลิกภาพเชิงรุก

Abstract

The purpose of this study was to examine the goodness of fit between the developed causal model work engagement affecting lecturers' innovative behavior in Kasetsart University and empirical data. Data were collected from 381 lecturers by questionnaires. The results revealed that: (1) the proposed model was modified to fit the data and chi-square value and goodness of fit indices of model was acceptable:  $\chi^2 = 30.40$  p-value = .17 GFI = .99 AGFI = .95 SRMR = .02 RMSEA = .00 and CN = 538.25. psychological capital, proactive personality, climate for innovation and work engagement accounted for 79 percent of variance in innovative behavior, (2) psychological capital, proactive personality, climate for innovation and work engagement had direct effect on innovative behavior and (3) psychological capital and climate for innovation had indirect effect on job performance through work engagement.

**Keywords:** innovative behavior, work engagement, climate for innovation, psychological capital, proactive personality

## บทนำ

ในช่วงสองสามปีที่ผ่านมาเห็นได้ว่าวงการอุดมศึกษาไทยเผชิญกับวิกฤตมากมาย มหาวิทยาลัยมีความเสี่ยงสูงกับภาวะการขาดทุน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรไม่ตอบโจทย์หรือไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา การเรียนการสอนล้าสมัย ไม่เป็นสากล ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้การเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ง่ายขึ้น จนอาจไม่ต้องพึ่งการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย ซึ่งพบว่ามีหลายแนวทางในการรับมือ เช่น การลดจำนวนอาจารย์ การยุบรวมหรือปิดหลักสูตร การให้ทุนเพื่อจูงใจ รวมทั้งการปิดกิจการ เป็นต้น ในส่วนของภาระงานด้านการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตซึ่งเป็นหนึ่งในบทบาทที่สำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัย ยืน ภู่วรรณ เน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนในเรื่องนี้ โดยกล่าวว่าปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่ออนาคตก็เช่นกัน เนื่องจากแต่ละคนมีความถนัดและความท้าทายต่างกัน การพัฒนาจึงต้องทำเฉพาะบุคคลให้มีศักยภาพสูงขึ้น สร้างทักษะที่สามารถเรียนรู้ คิด และทำเองได้ จึงต้องพยายามหานวัตกรรมมาช่วย โดยการจะเปลี่ยนแปลงสิ่งทีกล่าวไปได้นั้นครูต้องเปลี่ยน เปลี่ยนให้คิดและทำอะไรที่ต้องการอย่างอิสระ ลองและค้นหาวิธีใหม่ ๆ จนกว่าจะพบทางที่ดีที่สุด จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่านวัตกรรมมีบทบาทสำคัญ เป็นสิ่งที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถอยู่รอดและฝ่าฟันวิกฤตต่าง ๆ ได้ (ยืน ภู่วรรณ, 2558) ดังนั้นมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จึงตระหนักและพยายามที่จะผลักดันให้อาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรมในงานของตนทั้งในรูปแบบของผลิตภัณฑ์และกระบวนการให้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง นำพาให้องค์การบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเริ่มต้นจากการส่งเสริมให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสร้างนวัตกรรม อันได้แก่ การเป็นคนที่มองหา แสวงหา และสร้างโอกาสให้กับตนเองในทิศทางที่เอื้อต่อการสร้างงานสร้างสรรค์ การส่งเสริมให้เป็นผู้ที่ริเริ่มความคิดที่จะสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นผู้ที่พยายามที่จะนำความคิดไปใช้ให้เห็นผลจริง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม ผู้วิจัยพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมหลายปัจจัย เช่น บุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งพบว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญที่กระตุ้นให้ครูมีการกระทำมุ่งนวัตกรรม (Li, Liu, Liu, and Wang, 2017) นอกจากนี้บุคลิกภาพเชิงรุกแล้วตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงาน บรรยายกาการทำงานแบบสร้างสรรค์ และทุนทางจิตวิทยา พบเช่นกันว่ามีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันจะมีความทุ่มเท กระตือรือร้นต่อความรับผิดชอบ มุ่งเน้นผลลัพธ์ และทำงานด้วยความมุ่งมั่น ผลักดันให้สร้างนวัตกรรมและผลักดันให้องค์การก้าวไปข้างหน้า สร้างผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ (Allen, 2014) ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ Yean, Johari, and Yahya ที่พบว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมสูงไปด้วย (Yean, Johari, and Yahya, 2016) และงานวิจัยของ Liu, Chow, Zhang, and Huang ที่พบว่าบรรยายกาการทำงานแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม (Liu, Chow, Zhang, and Huang, 2019) นอกจากนี้งานวิจัยของ Li and Zheng ยังพบอีกว่าทุนทางจิตวิทยาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของพนักงาน (Li and Zheng, 2014) เป็นต้น จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยในข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักถึงบทบาทสำคัญของนวัตกรรมที่มีต่อการพัฒนาและการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้อยู่รอด เติบโตก้าวหน้าไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศ จึงสนใจศึกษาว่ามีปัจจัยเชิงเหตุใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของอาจารย์ โดยผู้วิจัยหวังว่าผลการวิจัยนี้จะช่วยเพิ่มความชัดเจนในเชิงวิชาการและเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้นในการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของอาจารย์ อันจะสร้างความก้าวหน้าในด้านอื่น ๆ ให้กับมหาวิทยาลัยต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานหลักของการวิจัยคือ แบบจำลองปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อยตามเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 5 ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 6 บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 7 บรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมผ่านความยึดมั่น

ผูกพันในงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คืออาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จากวิทยาเขตบางเขน กำแพงแสน ศรีราชา และเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร จำนวนรวมทั้งสิ้น 3,586 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2563 (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2563) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์คำนวณตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์ข้อมูลแบบลิสเรล (LISREL) ผู้วิจัยเลือกใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร ซึ่งควรจะเป็น 20 ต่อ 1 (Weiss, 1972 อ้างใน นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรวัดได้ที่ใช้จำนวน 18 ตัวแปร จึงประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามข้อกำหนดขั้นต่ำได้ 360 คน โดยในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) แบ่งชั้นภูมิตามกลุ่มวิทยาเขต โดยสุ่มในแต่ละกลุ่มวิทยาเขตให้เป็นไปตามสัดส่วนของประชากร จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละวิทยาเขตเพื่อตอบแบบสอบถามจนให้ได้ครบตามขนาดที่กำหนดไว้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎี และผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญและวิธีการทางสถิติ ประกอบด้วย 7 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ 2) แบบสอบถามวัดพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมตามแนวคิดของ De Jong and Den Hartog (De Jong and Den Hartog, 2008) จำนวน 20 ข้อ 3) แบบสอบถามวัดความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดของ Schaufeli et al. (Schaufeli et al, 2002) จำนวน 17 ข้อ 4) แบบสอบถามวัดทุนทางจิตวิทยาตามแนวคิดของ Luthans, Youssef, and Avolio (Luthans, Youssef, and Avolio, 2007) จำนวน 21 ข้อ 5) แบบสอบถามวัดบุคลิกภาพเชิงรุกตามแนวคิดของ Bateman and Crant

(Bateman and Crant, 1999) จำนวน 20 ข้อ 6) แบบสอบถามวัดบรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Hsu and Chen (Hsu and Chen, 2017) จำนวน 26 ข้อ และ 7) คำถามปลายเปิดถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม จำนวน 1 ข้อ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-6 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ-คะแนนรวมมีค่าอยู่ระหว่าง .344 -.926 ซึ่งผ่านตามเกณฑ์ค่าวิกฤตของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ-คะแนนรวม ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกรณีที่  $n = 30$  ที่  $df = 28$  (Glass and Hopkins, 1984) สำหรับค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาทางด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง .752 -.955 ซึ่งค่าที่คำนวณได้ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทั้ง 5 ตอน มีความเชื่อมั่นในระดับสูง (เกียรติสุตา ศรีสุข, 2552)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม และทุนทางจิตวิทยา โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตแต่ละตัวของตัวแปรพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม พบว่า พฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมในด้านการนำไปใช้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุด คือ เท่ากับ .88 รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำความคิด ด้านการสร้างความคิด และด้านการแสวงหาโอกาสโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .85 .79 และ .52 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่างตัวแปรพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมกับองค์ประกอบรวม พบว่าองค์ประกอบรวมของพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมสามารถอธิบายความแปรปรวน โดยองค์ประกอบด้านการนำไปใช้อธิบายได้มากที่สุดคือร้อยละ 78 รองลงมาด้านการเป็นผู้นำความคิด ด้านการสร้างความคิด และด้านการแสวงหาโอกาส ร้อยละ 72 63 และ 27 ตามลำดับ ดังนั้นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนี้ได้แสดงถึงการมีความเชื่อมั่นของตัวแปรชี้วัดตัวแปรแฝงพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม และเมื่อพิจารณาตัวแปรทุนทางจิตวิทยา พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุดคือด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง เท่ากับ .88 รองลงมาคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหวัง และด้านการฟื้นคืนกลับ โดยมีค่าเท่ากับ .85 .84 และ .66 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่างตัวแปรทุนทางจิตวิทยากับองค์ประกอบรวม พบว่าองค์ประกอบรวมของทุนทางจิตวิทยาสามารถอธิบายความแปรปรวน โดยองค์ประกอบด้านด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองอธิบายได้มากที่สุดคือร้อยละ 78 รองลงมาด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหวัง และด้านการฟื้นคืนกลับ ร้อยละ 73 70 และ 44 ตามลำดับ ดังนั้นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนี้ได้แสดงถึงการมีความเชื่อมั่นของตัวแปรชี้วัดตัวแปรแฝงทุนทางจิตวิทยา

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงคณะต่าง ๆ เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านทาง e-mail หรือผ่านทางสื่อออนไลน์ต่าง ๆ จำนวน 500 คน (ส่งไปในจำนวนที่เกินกว่าที่กำหนด เพื่อป้องกันการไม่ตอบและส่งกลับคืนไม่ครบตามจำนวน) ซึ่งได้รับการส่งกลับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 381 ชุด จากนั้นนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ โครงการวิจัยและแบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัย (COE No.COE62/076) จากสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2562

### การวิเคราะห์ข้อมูล

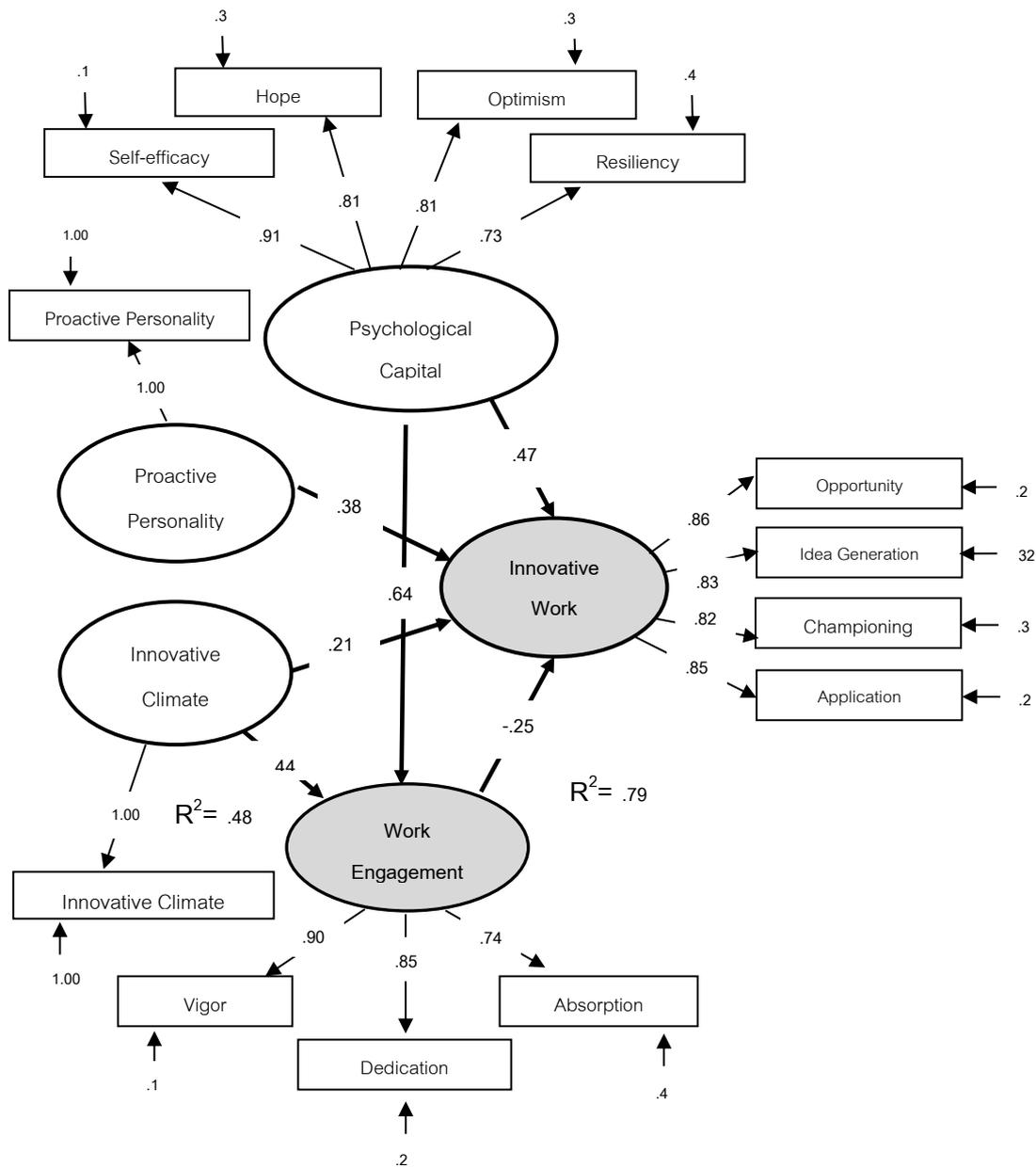
การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ความโด่ง การวิเคราะห์ ค่าอำนาจจำแนก การหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม และการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการ

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองใช้ค่าสถิติไค-สแควร์ ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว ดัชนีรากของกำลังสองค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ และดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐานของส่วนเหลือร่วมกัน และการปรับแบบจำลอง โดยมีพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก

### ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. การวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ตามสมมติฐาน ผลที่ได้ พบว่า มีค่าสถิติ  $\chi^2 = 313.95$  p-value = .00 GFI = .88 AGFI = .81 SRMR = .06 ค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ .03 และค่า CN = 103.56 ซึ่งเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ความสอดคล้องของดัชนีต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่าแบบจำลองปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหมายความว่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่สร้างขึ้นยังไม่สามารถนำมาอธิบายพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ปรับแบบจำลองความสัมพันธ์ใหม่ โดยแบบจำลองความสัมพันธ์ที่ปรับต้องมีความเป็นไปได้ในทางทฤษฎี และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อย่างมีความหมายและสมเหตุสมผล สำหรับกระบวนการปรับเพื่อหาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับ (modification indices) และการไม่มีนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล รวมทั้งความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎีนำมาเป็นเกณฑ์ประกอบในการปรับให้สอดคล้องเหมาะสมมากขึ้น

ทั้งนี้ ในการปรับนั้นสิ่งที่ปรับคือ การตัดเส้นอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออก 1 เส้น คือ บุคลิกภาพเชิงรุกที่ส่งผลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เนื่องจากบุคลิกภาพเชิงรุกสามารถส่งผลทางตรงต่อตัวแปรอื่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้มากกว่า ทำให้การตัดเส้นอิทธิพลเส้นนี้มีส่วนช่วยให้รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์มีความกลมกลืน และยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดมีความสัมพันธ์กันตามคำแนะนำของโปรแกรม หลังจากที่ได้ปรับแบบจำลองแล้วพบว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติ  $\chi^2 = 30.40$  p-value = .17 GFI = .99 AGFI = .95 SRMR = .02 RMSEA = .00 และมีค่า CN = 538.25 โดยพบว่า ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .47 บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .38 บรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .10 ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -.25 ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .31 และบรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเส้นทางอิทธิพลและค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แบบจำลองการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลและค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หลังการปรับ (ศยามล เอกกุลานันต์, 2565)

2. จากผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลโดยเรียงลำดับตามสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม เมื่อพิจารณาผลการวิจัยพบว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 นั้นหมายความว่า หากอาจารย์เป็นบุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาในตนเองอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดย่อมจะส่งผลให้อาจารย์มีพฤติกรรมที่มุ่งนวัตกรรมสูงมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ บุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจะมีลักษณะที่สำคัญคือ มีความมั่นใจในตนเอง อุดหนุนและพยายามที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ มองแง่บวก ยึดหยุ่นกับสถานการณ์และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่สามารถปรับสภาพจิตใจของตนให้กลับคืนสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งลักษณะ

ดังที่กล่าวมานี้ย่อมส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นเป็นบุคคลที่ชอบแสวงหาโอกาสจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ใส่ใจต่อการแก้ไขเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้การผสมผสานความคิดและประยุกต์ข้อมูลที่มีอยู่ไปปรับปรุงการทำงาน และยังเป็นผู้ที่สามารถสร้างแนวร่วมจากผู้อื่นให้สนับสนุนความคิดใหม่ๆ หรือนวัตกรรมที่ตนเองคิด และผลักดันให้ความคิดและนวัตกรรมนั้นได้ถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริง ทั้งนี้จะเห็นได้จากมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนความคิดดังกล่าว เช่น Jafri ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาสามารถอธิบายความแปรปรวนในพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่าองค์กรควรใช้ทุนทางจิตวิทยาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของพนักงาน และพัฒนาให้เกิดบรรยากาศที่พนักงานสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมในองค์กรได้ (Jafri, 2012)

สมมติฐานที่ 2 บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม เมื่อพิจารณาผลการวิจัยพบว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ซึ่งหมายความว่า หากอาจารย์มีบุคลิกภาพแบบเชิงรุกภายในตนเองอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดย่อมจะส่งผลให้อาจารย์ผู้นั้นมีพฤติกรรมที่มุ่งนวัตกรรมสูงมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกในตนเองโดดเด่นชัดเจนจะเป็นคนที่มีพลังมุ่งสำเร็จ แสวงหาโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ขอบวางแผนการทำงานล่วงหน้า สนุกกับการหาวิธีเอาชนะอุปสรรค และใส่ใจในการช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อผู้อื่นต้องการความช่วยเหลือ เป็นต้น ดังนั้นด้วยลักษณะพฤติกรรมและความคิดของบุคคลเช่นดังที่กล่าวมานี้จะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมตามมาด้วย เช่น คิดหาวิธีเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้ในงาน รับฟังและคิดต่าง ชอบพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ได้ช่องทางที่นำไปสู่โอกาสต่างๆ สามารถกระตุ้นชวนให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับสิ่งใหม่ที่คิดขึ้น เป็นต้น เป็นไปตามผลการวิจัยของ Giebels, de Reuver, Rispen, and Ufkes ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของพนักงานในเชิงบวก เนื่องจากพนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกมักจะเกิดความคิดริเริ่มและมีแรงจูงใจที่จะทำให้ความคิดเหล่านั้นแสดงออกมา (Giebels, de Reuver, Rispen, and Ufkes, 2016) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Li *et al.* ที่พบว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของครู (Li *et al.*, 2017)

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 นั้นหมายความว่าหากอาจารย์รับรู้ว่าองค์กรมีบรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์ คือ มีระบบรางวัลตอบแทนให้สำหรับบุคลากรที่มีผลงานสร้างสรรค์ มีหัวหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ด้านการทำงานสร้างสรรค์ และให้การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ มีเพื่อนร่วมงานที่รับฟังความคิดเห็น มีอิสระในการคิดและเลือกวิธีการทำงานในแบบที่ตนเองต้องการ เสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีทุนสนับสนุนอย่างเพียงพอ งานมีความท้าทาย มีระบบการส่งต่อของข้อมูลที่คล่องตัว และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดสิ่งใหม่ๆ นั้นเป็นไปได้สูงที่อาจารย์จะมีพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมสูงมากขึ้นตามไปด้วย ดังที่ Isaksen and Ekvall ได้กล่าวว่า ส่วนหนึ่งของการจัดการนวัตกรรมในองค์กรคือการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อให้พนักงานสามารถแบ่งปันและต่อยอดความคิดของกันและกันได้ องค์กรที่เปิดโอกาสให้คนกล้าคิด อภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างอิสระ มีการให้กำลังใจหรือรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานสร้างสรรค์ใหม่ๆ นอกจากนี้แรงจูงใจภายในที่รู้สึกภาคภูมิใจ การได้รับเกียรติยกย่อง และความสุขในความสำเร็จเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กรอีกด้วย (Isaksen and Ekvall, 2010) สิ่งทีกล่าวมายังได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยหลายเรื่อง เช่น ชลกร ต้นประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ และ ไพรัตน์ วงษ์นาม ที่ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมนั้นส่งผลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของ

โรงเรียนเอกชน (ชลกร ต้นประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ และ ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2556) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Liu, Chow, Zhang, and Huang ที่พบว่าบรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของพนักงาน (Liu, Chow, Zhang, and Huang, 2019) ในทำนองเดียวกัน Zhang and Wang พบว่าหากลูกน้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ จะทำให้นวัตกรรมขององค์กรเกิดมากขึ้นด้วย แสดงให้เห็นว่าทัศนคติของผู้บังคับบัญชาจะมีผลต่อความคิดสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Zhang and Wang, 2018)

สมมติฐานที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม จากผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ หากอาจารย์มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมอาจารย์จะมากไปด้วย แต่ผลการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานนั้นไม่มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม หมายความว่า หากอาจารย์มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงแล้วพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมจะไม่เกิดขึ้นหรือน้อยลง ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่และภาระงานของอาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยมีค่อนข้างมาก มีทั้งภาระงานหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) งานสอน งานพัฒนานิสิต และผลงานวิชาการ 2) งานวิจัย 3) งานบริการวิชาการ และ 4) งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภารกิจส่วนกลาง (สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2559) นอกจากนี้แล้วอาจารย์ยังมีภาระงานอื่น ๆ อีกมากมายซึ่งเป็นงานที่มักจะเร่งด่วนและจำเป็นที่จะต้องทำ เช่น 1) งานพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร 2) งานศึกษาและเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ต่อเนื่องต่อไปได้ 3) งานประกันคุณภาพการศึกษา และ 4) งานอื่น ๆ เป็นต้น ดังนั้น เมื่ออาจารย์มีภารกิจที่ต้องทำเพิ่มเติมค่อนข้างมากและเป็นงานที่จำเป็นที่จะต้องทำก่อนหรือทำควบคู่กับภาระงานหลัก ทำให้อาจารย์ที่มีลักษณะยึดมั่นในงานในตนเองสูง จะให้ความสำคัญมุ่งทุ่มเท และพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานเหล่านี้บรรลุเป้าหมาย จึงทำให้ไม่ได้ไปมุ่งใส่ใจกับภาระกิจในการสร้างสรรค์ผลงาน พฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมจึงไม่เกิดขึ้น เหตุผลดังกล่าวนี้ ได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลที่ได้จากการถามคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามที่แสดงความคิดเห็นว่างานปริมาณมากเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างผลงานสร้างสรรค์ ดังตัวอย่างคำตอบ เช่น “อ.ทำงานที่เป็น routine มีปริมาณงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาปรับปรุงตัวเองหรือปรับปรุงการเรียนการสอน” “ควรลดภาระงาน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมวันไหว้ครู งานวันสงกรานต์ ตักบาตรวันปีใหม่ ภาระงานจากกิจกรรมเหล่านี้ขัดขวางพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม” และ “ชั่วโมงการทำงานที่ไม่เพียงพอในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ” เป็นต้น

สมมติฐานที่ 5 ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน จากผลการวิจัยพบว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 5 นั้นหมายความว่า หากอาจารย์เป็นคนที่มีความผูกพันในงานในตนเองเป็นพื้นฐานสูงแล้วย่อมมีแนวโน้มที่อาจารย์ท่านนั้นจะเป็นผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานมาก และมีอิทธิพลต่อเนื่องไปยังพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของอาจารย์เช่นกัน สามารถอธิบายได้ว่าบุคคลที่มีความผูกพันในงานสูงจะมีสถานะทางจิตใจที่ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้มีผลการวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์นี้ ได้แก่ งานวิจัยของ Kang and Busser ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Kang and Busser, 2018) ในทำนองเดียวกัน ผลการวิจัยของ Simons and Buitendach ที่ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่าทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยทุนทางจิตวิทยาสามารถส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้นได้ (Simons and Buitendach, 2013)

สมมติฐานที่ 6 บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน จากผลการวิจัยไม่พบว่าไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 6 ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อพิจารณาถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกในตนเองแล้ว จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจะมีลักษณะเกี่ยวข้องกับการทำงานและความสำเร็จใน

งานโดยตรงทั้งหมด อันได้แก่ การหาโอกาสในการเปลี่ยนแปลง มองหาหนทางใหม่ๆ ในการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ตั้งประสิทธิภาพและเป้าหมายที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จ คาดการณ์ปัญหาและแก้ไขก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น ทำสิ่งที่แตกต่าง มองหาทางใหม่ๆ และลงมือปฏิบัติโดยไม่ลังเล อดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Bateman and Crant, 1999) ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมมากกว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน ดังนั้นจึงอาจไม่จำเป็นที่คนที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะต้องยึดมั่นผูกพันในงานก่อนแล้วค่อยแสดงออกซึ่งพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม ด้วยเหตุนี้ผลการวิจัยจึงเป็นไปได้ที่บุคลิกภาพเชิงรุกจะไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมโดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน

สมมติฐานที่ 7 บรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน จากผลการวิจัยพบว่าสนับสนุนสมมติฐานที่ 7 นั้นหมายความว่า หากอาจารย์รับรู้ว่าการมีบรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์สูง ความยึดมั่นผูกพันในงานของอาจารย์จะสูงด้วยเช่นกัน และส่งผลต่อเนื่องไปยังมีพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมด้วย หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ของอาจารย์อาจารย์ มีแนวโน้มที่อาจารย์จะมีสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่มีต่อการทำงาน โดยมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร แสดงออกผ่านความมุ่งมั่นและทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน สามารถในการปรับสภาพจิตใจให้กลับคืนสู่ภาวะปกติอย่างรวดเร็ว เต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามในการทำงานแม้จะเผชิญกับความยากลำบาก ตระหนักถึงความสำคัญของงานและมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ทั้งนี้มีผลการวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์นี้ได้แก่ ผลงานวิจัยของ Hakanen, Bakker, and Schaufeli ที่พบว่าบรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์มีความเกี่ยวข้องเชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Hakanen, Bakker, and Schaufeli, 2006)

## สรุปผล

1. แบบจำลองปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ปรับแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ  $\chi^2 = 30.40$  p-value = .17 GFI = .99 AGFI = .95 SRMR = .02 RMSEA = .00 และมีค่า CN = 538.25 แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีทางจิตวิทยา บุคลิกภาพเชิงรุก บรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์ และความยึดมั่นผูกพันมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม ในขณะที่เดียวกันทฤษฎีทางจิตวิทยาและบรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้ตัวแปรในแบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมสามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรม ได้ร้อยละ 79 ( $R^2 = .79$ )

2. อิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล พบว่า ทฤษฎีทางจิตวิทยา บุคลิกภาพเชิงรุก บรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์ และความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทฤษฎีทางจิตวิทยาและบรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมมุ่งนวัตกรรมผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่าพฤติกรรมการมุ่งนวัตกรรมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

**ด้านบรรยากาศการทำงานแบบสร้างสรรค์** องค์กรควรให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอต่อการสร้างสรรค์ผลงาน เช่น ทุนสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการทำงาน พื้นที่ส่วนกลางให้มีบรรยากาศที่กระตุ้นให้อาจารย์อยากทำงานร่วมกันหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนกลุ่มงานต่าง ๆ อย่างเต็มที่ เป็นต้นแบบที่ดีในด้านการเป็นผู้นำนวัตกรรมและการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้อาจารย์สามารถกำหนดวิธีการทำงานของตนเองได้ด้วยตนเองและแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเป็นอิสระ มีการสร้างบรรยากาศของการแข่งขันโดยจัดกิจกรรมหรือโครงการประกวดต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการหาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ รวมทั้งควรจัดระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความรวดเร็วและคล่องตัว **ด้านทุนทางจิตวิทยา** องค์กรควรส่งเสริมให้อาจารย์รับรู้และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง โดยการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านต่าง ๆ ให้การชื่นชมและแสดงความยินดีกับอาจารย์เมื่อประสบความสำเร็จในด้านการทำงานและด้านอื่น ๆ ให้อาจารย์ได้มีโอกาสกำหนดเป้าหมายการทำงานที่มีความเป็นไปได้แต่มีความท้าทายด้วยตนเอง จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ฝึกทักษะด้านการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของตนเมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ และสร้างความเชื่อในทางบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต **ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก** องค์กรอาจกำหนดให้เป็นหนึ่งในเกณฑ์การคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามาเป็นอาจารย์ หรือเป็นเกณฑ์ในพิจารณาสมาชิกทีมที่จะร่วมทีมในงานที่เกี่ยวกับการสร้างผลงานสร้างสรรค์ต่าง ๆ

สำหรับการวิจัยในอนาคตอาจนำแบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ทั้งนี้ควรพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามความเหมาะสมของการวิเคราะห์แบบโลจิสติกส์และความแตกต่างด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างร่วมด้วย และจากการวิจัยครั้งนี้แบบจำลองสามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการมุ่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 79 หมายความว่ายังมีปัจจัยอื่นที่สามารถร่วมวิเคราะห์ความแปรปรวนได้ เช่น ความสามารถทางการรู้คิด ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ดังนั้นอาจศึกษาปัจจัยอื่น ๆ หรือศึกษาต่อยอดด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจศึกษาเปรียบเทียบกลุ่ม (comparing group) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองโดยเลือกปัจจัยส่วนบุคคลมาเป็นตัวแปรปรับ (moderator) ซึ่งควรพิจารณาเลือกจากตัวแปรที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างชัดเจนมาใช้ เช่น ตำแหน่งวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2563). *จำนวนบุคลากรจำแนกตามวิทยาเขตและประเภทตำแหน่งประจำเดือน*

*มกราคม 2563*. สืบค้นเมื่อ 6 มกราคม 2563, จาก [www.person.ku.ac.th/new\\_personweb/stat.php](http://www.person.ku.ac.th/new_personweb/stat.php).

เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช่าง.

ชลกร ตันประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ และ ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียน

เอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(2): 42-55.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลโลจิสติกส์สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่ม 1 | วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี

- ยีน ภู่วรรณ. (2558). นวัตกรรมการเรียนการสอนกับการศึกษาระบบ 4.0. *วารสารเทคโนโลยีสุรนารี*, 9(2): 133-156.
- สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2559). *ประกาศสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2562, จาก <https://ku-work.ku.ac.th/download/workload2559.pdf>.
- Bateman, T., & Crant, J. M. (1999). Proactive Behavior: Meaning, Impact, Recommendations. *Business Horizons*, 42(3): 63-70.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*. EIM Business.
- Giebels, E., de Reuver, R. S. M., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The Critical Roles of Task Conflict and Job Autonomy in the Relationship Between Proactive Personalities and Innovative Employee Behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3): 320-341.
- Glass, G. V., & K. D. Hopkins. (1984). *Statistical Methods in Education and Psychology*. 2<sup>nd</sup>ed. Boston: Allyn & Bacon's.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43: 495-513.
- Hsu, M. L. A., & Chen, F. H. (2017). The Cross-Level Mediating Effect of Psychological Capital on the Organizational Innovation Climate–Employee Innovative Behavior Relationship. *Journal of Creative Behavior*, 51: 128-139.
- Isaksen, S. G., & Ekvall, G. (2010). Managing for Innovation: The Two Faces of Tension in Creative Climates. *Creativity and Innovation Management*, 19(2): 73-88.
- Jafri, H. (2012). Psychological Capital and Innovative Behaviour: An Empirical Study. Psychological Capital and Innovative Behaviour. *The Journal Contemporary Management Research*, 6(1): 42-52.
- Kang, H. J., & Busser, J. A. (2018). Impact of Service Climate and Psychological Capital on Employee Engagement: The Role of Organizational Hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 75: 1-9.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. H. (2017). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Affective States and Creative Self-Efficacy in Teachers. *CurrPsychol*, 36: 697-706.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 7: 446-450.
- Liu, F., Chow, I. H. S., Zhang, J. C., & Huang, M. (2019). Organizational Innovation Climate and Individual Innovative Behavior: Exploring the Moderating Effects of Psychological Ownership and Psychological Empowerment. *Review of Managerial Science*, 13: 771–789.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92.
- Simons, J. H., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological Capital, Work Engagement and Organizational Commitment amongst Call Centre Employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2): 1–12.
- Yean, T. F., Johari, J., & K. Yahya. (2016). Contextualizing Work Engagement and Innovative Work Behaviour: *The Mediating Role of Learning Goal Orientation. The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences August, 2016.*
- Zhang, J., & Wang, X. (2018). Empirical Study of Supervisor Support on Organizational Innovation based on Employee Creativity in Ecological Industry – Case Study. *Ekoloji*, 27(106): 1099-1104.

### Translated Thai References

- Allen, M. (2014). *Employee Engagement – A Culture Change*. Retrieved October 6, 2018, from [www.insights.com/](http://www.insights.com/Division%20of%20Personnel%20Kasetsart%20University.%20(2020).%20The%20number%20of%20personnel%20classified%20by%20field%20and%20position%20of%20January%2C%202020.%20Retrieved%20January%206%2C%202020%2C%20from%20www.person.ku.ac.th/new_personweb/stat.php)
- Division of Personnel, Kasetsart University. (2020). *The number of personnel classified by field and position of January, 2020*. Retrieved January 6, 2020, from [www.person.ku.ac.th/new\\_personweb/stat.php](http://www.person.ku.ac.th/new_personweb/stat.php). (in Thai)
- Kasetsart University Council. (2016). *Announcement of Kasetsart University Council on Minimum Workload Standards as Instructors in Kasetsart University*. Retrieved July 18, 2019, from <https://ku-work.ku.ac.th/download/workload2559.pdf>. (in Thai)
- [media/1091/employee-engagement-a-culture-change.pdf](http://media/1091/employee-engagement-a-culture-change.pdf). (in Thai)
- Phuworawan, Y. (2015). The innovation of teaching and learning 4.0. *Suranaree Journal of Social Science*. 9(2): 133-156. (in Thai)
- Srisuk, K. (2009). *Research methodology*. Chiang Mai: Krong Chang Printing. (in Thai)
- Tranprapash, C., Suntrayuth, D., & Wongnam, P. (2013). *Factors effecting to creativity and innovation of private schools in basic education level. Journal of Educational Administration Burapha University*, 7(2): 42-55. (in Thai)
- Wiratchai, N. (1999). *LISREL model, analytical statistics for research*. Bangkok: CUPrint. (in Thai)