กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา

โดย
นายกฤตภาส ศัตรูลี้

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา

โดย
นายกฤตภาส ศัตรูลี้

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION, JOB ATTRACTIVENESS AND JOB EFFORT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: A PSYCHOLOGICAL CAPITAL PERSPECTIVE

By

MR. Kittapas SATRULEE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for Master of Business Administration MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

Academic Year 2024

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา
โดย	นายกฤตภาส ศัตรูลี้
สาขาวิชา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนัชกร สิมะขจรบุญ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย สุทธะนันท์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัคคะวณิชชา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนัชกร สิมะขจรบุญ)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. วัชระ เวชประสิทธิ์)

641220028 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
คำสำคัญ : ทุนทางจิตวิทยา, ความพึงพอใจในงาน, ความน่าสนใจในงาน, ความพยายามในงาน, พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

นาย กฤตภาส ศัตรูลี้: กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนัชกร สิมะขจรบุญ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา (PsyCap)ความพึงพอใจในงาน (JS) ความน่าสนใจในงาน (JA) ความพยายามในงาน (JE) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร (IWB) (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา (PsyCap) ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB) โดยผ่าน ความพึงพอใจในงาน (JS) ความน่าสนใจในงาน (JA) และความพยายามในงาน(JE) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลออนไลน์ จำนวน 459 ชุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคคลที่ทำงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกวิจัยและพัฒนา พบว่า ระดับความเห็นของทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมการโครงสร้าง มีค่าดัชนีตรวจจับความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ และพบว่า PsyCap มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ IWB (= .897) PsyCap มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ JS (= .951) PsyCap มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ JA (= .867) PsyCap มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ JE (= .780) JS ไม่ได้มีอิทธิพลต่อ IWB (= .268) JA ไม่ได้มีอิทธิพลต่อ IWB (= .330) JE มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ IWB (= .318) JS เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่าง PsyCap และ IWB พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อกัน (= .268) JA เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่าง PsyCap และ IWB พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อกัน (= .330) และ JE เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่าง PsyCap และ IWB พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อกัน (= .248) สมการโครงสร้างสามารถอธิบายความผันแปรของ JS (= .904) IWB (= .846) JA (= .7524) และ JE (= .609) ได้ร้อยละ 90.4, 84.7, 75.2 และ 60.9 ตามลำดับ การศึกษานี้เป็นประโยชน์ต่อทางวิชาการในการนำข้อมูลที่ได้ไปศึกษาต่อยอด และทางองค์ก็เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

641220028 : Major MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM
Keyword : Psychological Capital, Job Satisfaction, Job Attractiveness, Job Effort, Innovative Work Behavior

MR. Kittapas SATRULEE : The Mediating Role of Job Satisfaction, Job Attractiveness and Job Effort on Innovative Work Behavior: A Psychological Capital Perspective Thesis advisor : Assistant Professor Dr. Panuschagone Simakhajornboon

This study aims to (1) study the level of Psychological Capital (PsyCap), Job Satisfaction (JS), Job Attractiveness (JA), Job Effort (JE) and Innovative Work Behavior (IWB) (2) Study the influence of Psychological Capital (JS) effect to Innovative Work Behavior (IWB) Through Job Satisfaction (JS), Job Attractiveness (JA) and Job Effort (JE). by using quantitative research methods, with a questionnaire as an online data collection tool for 459 copy by the sample group used in this research included people working in information technology and research and development departments. The result found that the level of PsyCap had a positive influence on IWB (= .897), PsyCap had a positive influence on JS (= .951), PsyCap had a positive influence on JA (= .867), PsyCap had a positive influence on JE (= .780), JS had a negative influence on IWB (= .268), JA had a negative influence on IWB (= .330), JE had a positive influence on IWB (= .318), JS is mediator variable between PsyCap and IWB had negative influence (= .268), JA is mediator variable between PsyCap and IWB had negative influence (= .330), and JE is mediator variable between PsyCap and IWB had positive influence (= .248). Structural equation can explain 90.4%, 84.7%, 75.2% and 60.9% of the variation in JS (= .904) IWB (= .846) JA (= .7524) and JE (= .609) respectively. This study is useful for academic purposes in using the obtained data for further study and for organizations to apply it to create innovative work behaviors.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนัชกร สิมะขจรบุญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่คอยให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้องและสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัคคะวณิชชา, ดร. วัชระ เวชประสิทธิ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต และรองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและแนวทางอันเป็นประโยชน์เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และรวมถึงผู้ที่ให้ความช่วยเหลือทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง นับเป็นความยินดีอย่างยิ่งที่ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และองค์กรนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ไปต่อยอดหรือใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กฤตภาส ศัตรูลี้

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฎ

สารบัญรูปภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ที่มาและความสำคัญ 1

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย 3

1.3 ขอบเขตการวิจัย 3

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ 4

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 6

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital : PsyCap) 6

2.1.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยา 6

2.1.2 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา 7

2.2 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction : JS) 9

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน 9

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน 11

2.3 ความน่าสนใจในงาน (Job Attractiveness : JA) 13

2.3.1 ความน่าสนใจของนายจ้าง (Employer Attractiveness) 14

2.3.2 ความน่าสนใจขององค์กร (Organizational Attractiveness) 15

2.4 ความพยายามในงาน (Job Effort : JE) 16
2.5 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior : IWB) 17
2.5.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 17
2.5.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 19
2.6 การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย 19
อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 19
อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อความพึงพอใจในงาน 20
อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อความน่าสนใจในงาน 20
อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อความพยายามในงาน 21
อิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 21
อิทธิพลของความน่าสนใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 22
อิทธิพลของความพยายามในงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 22
ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 23
ความน่าสนใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 23
ความพยายามในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 24
2.7 กรอบแนวคิด 25
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 26
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 26
3.1.1 ขอบเขตประชากร 26
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง 27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 27
3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 28

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล 32
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล 32
3.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 36
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคัดกรองผู้ทำแบบสอบถาม และผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 37
1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 37
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปร 38
2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของทุนทางจิตวิทยา 39
2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction : JS). 40
2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของความน่าสนใจในงาน (Job Attractiveness : JA) 41
2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของความพยายามในงาน (Job Effort : JE) 42
2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior : IWB) 43
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis : CFA) และผลวิเคราะห์การทดสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย 44
3.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด 44
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรม AMOS เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 56
4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง 56
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย 60
5.1 สรุปผลการวิจัย 60
5.1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ 60

5.1.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเห็นของแต่ละตัวแปร 60

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของทุนทางจิตวิทยา ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่าน ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน 61

5.2 อภิปรายผล 62

5.3 ประโยชน์เชิงวิชาการและการประยุกต์ใช้ทางการบริหารจัดการ 67

5.3.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ 67

5.3.2 ประโยชน์ทางด้านการบริหารจัดการ 68

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 68

รายการอ้างอิง 70

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 85

ภาคผนวก ข ตัวอย่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 92

ภาคผนวก ค แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความวารสาร 102

ประวัติผู้เขียน 104

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม 29

ตารางที่ 2 ค่าสถิติชี้วัดความเหมาะสมของโมเดล 34

ตารางที่ 3 แสดงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 35

ตารางที่ 4 จำนวนความถี่ และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 37

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยา 39

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน 40

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความน่าสนใจในงาน 41

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพยายามในงาน 42

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 43

ตารางที่ 10 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรทุนทางจิตวิทยา 45

ตารางที่ 11 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจในงาน 46

ตารางที่ 12 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรความน่าสนใจในงาน 47

ตารางที่ 13 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรความพยายามในงาน 48

ตารางที่ 14 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 49

ตารางที่ 15 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปร 50

ตารางที่ 16 ค่าความน่าเชื่อถือของโมเดลการวัด 53

ตารางที่ 17 ตารางสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต 55

ตารางที่ 18 ตารางสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 55

ตารางที่ 19 ค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง 56

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐาน 57

ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 61

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 25
ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรทุนทางจิตวิทยา 45
ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรความพึงพอใจในงาน 47
ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรความน่าสนใจในงาน 48
ภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรความพยายามในงาน 49
ภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 50
ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปร 52
ภาพที่ 8 ค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง 57

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการเติบโตและการอยู่รอดขององค์กรในยุคปัจจุบัน เนื่องจากมีการใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นฐานในการดำเนินงาน และนวัตกรรมก็เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ท้าทาย และต้องใช้ความรู้เป็นอย่างมากในการสร้างสรรค์ (Smith & Shah, 2013) กระบวนการที่องค์กรใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์นวัตกรรมใหม่ๆ ต้องอิงข้อมูลเชิงลึกที่แปลกใหม่และการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและการตลาดอย่างมาก (Taylor, 2010) กิจกรรมการวิจัยและพัฒนาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความสามารถทางเทคโนโลยีใหม่และผลิตภัณฑ์นวัตกรรม โดยการผสมผสานความรู้ที่บริษัทมีอยู่แล้วกับความรู้ใหม่ที่ได้รับ (Leiponen and Helfat, 2010) ความรู้ใหม่สามารถสร้างขึ้นได้จากภายในองค์กรหรือมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่ในทางปฏิบัติบริษัทหลายแห่งพบว่าการสร้างนวัตกรรมที่แตกต่างจากสิ่งที่เคยทำมานั้นเป็นเรื่องยาก เมื่อพยายามทำผ่านกระบวนการที่มีอยู่ภายในองค์กร (Henderson, 1993) ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) มีความสำคัญในการดำเนินการภายในองค์กรเป็นอย่างมาก การที่องค์กรมีการดำเนินการทำงานรูปแบบใหม่ จะส่งผลให้เกิดผลงานใหม่ ไอเดียในการทำงานใหม่ และการบริการใหม่ๆ (Oldham & Cummings, 1996; Amabile, 1988) สามารถส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าทางความคิด กระบวนการวิธีการผลิตและการดำเนินการใหม่ในเชิงสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรมีความยั่งยืนเพราะวิธีคิดเชิงนวัตกรรม ช่วยให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ เมื่อองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ให้การสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จะส่งผลให้พนักงานมีกระบวนการปฏิบัติตามจุดประสงค์ขององค์กร (Chatchawan et al, 2017) และพนักงานรู้สึกถึงอิสระในการทำงานและมีโอกาสในการสรรหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถนำแนวทางใหม่มาสู่เพื่อนร่วมงานและฝ่ายต่างๆ เกิดความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงนี้ยังส่งผลต่อความคิด ทัศนคติ ทักษะ และความสร้างสรรค์ของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดการดำเนินการเชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต (Carmeli et al., 2006) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าในการ

ดำเนินการทำงานในรูปแบบใหม่ เพื่อให้องค์กรมีความยั่งยืนในอนาคต และพนักงานสามารถพัฒนาตนเองในเชิงนวัตกรรมการทำงาน ซึ่งจะช่วยสร้างคุณค่าให้กับตนเองและองค์กร

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมคือทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานในเชิงจิตวิทยาของตัวพนักงาน โดยมีองค์ประกอบ 4 อย่าง (Luthans et al., 2007) คือ 1) ความหวัง (Hope) เป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย 2) มองโลกในแง่ดี (Optimism) คือการนำความคิดเชิงบวกมาช่วยแก้ไขปัญหาตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเองมากที่สุด 3) ความสามารถในการฟื้นตัวหรือความยืดหยุ่น (Resiliency) หมายถึง การรับรู้ ปรับตัว และยอมรับต่อสิ่งใหม่ๆ หรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ และ 4) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อเชิงบวกหรือความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงานเฉพาะด้าน (Luthans et al., 2005) ทุนทางจิตวิทยาเป็นการแสดงถึงจิตเชิงบวกของตัวบุคคลเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาขององค์กร (Luthans et al., 2005) ปัจจัยเหล่านี้ช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ทำให้พนักงานมีการเติบโตและศักยภาพที่เพิ่มขึ้น องค์กรสามารถนำองค์ประกอบเหล่านี้มาใช้ในการสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยอาศัยทุนทางจิตวิทยาของพนักงานเพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การสร้างนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่มีผลกระทบต่อการจัดการและองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในกระบวนการผลิตและการทำงานต่างๆ ดังนั้น บุคลากรภายในองค์กรและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมจึงมีความสำคัญมาก (Edquist et al., 2001) ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) การเสริมสร้างด้านจิตวิทยาสามารถช่วยให้พนักงานเปิดใจรับนวัตกรรมและมีความทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยอิงจากองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา (Luthans, 2007) การเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถส่งเสริมมุมมองและทัศนคติในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกยังสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) (Alshebami, 2021; NGO, 2021) ความน่าสนใจในงาน (Job Attractiveness) และความพยายามในงาน (Job Effort) ดีอีกด้วย (Dinh Tho et al., 2014) สิ่งเหล่านี้อาจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานโดยเฉพาะด้านนวัตกรรมในการทำงาน

ซึ่งการศึกษาในประเด็นนี้อาจช่วยทำให้เกิดความชัดเจนแก่องค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา ที่มีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่าน ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน

1.3 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดของเขตที่สำคัญไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้ศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่าน ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มประชากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกวิจัยและพัฒนา

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ด้านตัวแปรอิสระ

3.1.1 ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital)

3.1.1.1 ความหวัง (Hope)

3.1.1.2 มองโลกในแง่ดี (Optimism)

3.1.1.3 ความยืดหยุ่น (Resiliency)

3.1.1.4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

3.2 ตัวแปรกลาง หรือตัวแปรส่งผ่าน

3.2.1 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

3.2.2 ความน่าสนใจในงาน (Job Attractiveness)

3.2.3 ความพยายามในงาน (Job Effort)

3.3 ด้านตัวแปรตาม

3.3.1 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

3.3.1.1 การสำรวจความคิด (Idea Exploration)

3.3.1.2 การสร้างแนวคิด (Idea Generation)

3.3.1.3 การสนับสนุนความคิด (Idea Championing)

3.3.1.4 การนำแนวคิดไปปฏิบัติ (Idea Implementation)

4. ขอบเขตพื้นที่ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ประเทศไทย

5.ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าทั้งสิ้น 11 เดือน

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทุนทางจิตวิทยา หมายถึง ปัจจัยในทางจิตวิทยาของตัวผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจไม่สามารถจับต้องได้เป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลมีต่างกัน โดยมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความหวัง หมายถึง สถานะแรงจูงใจเชิงบวกที่ตั้งอยู่บนความรู้สึกที่ได้รับจากการโต้ตอบของความสำเร็จ ประกอบด้วย1) ตัวแทน (Agency) หรือพลังงานที่มุ่งเป้าไปที่เป้าหมาย (Goal-directed energy) และ 2) เส้นทาง (Pathway) หรือการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.2 มองโลกในแง่ดี หมายถึง ความคาดหวังของแต่ละคนต่อผลลัพธ์เชิงบวก ในเรื่องความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต และมีแนวโน้มในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่เกิดจากประสบการณ์ของตนเอง

1.3 ความสามารถในการฟื้นตัว หรือความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการฟื้นคืนหรือเด้งกลับจากความทุกข์ ความขัดแย้ง ความล้มเหลว การอดทนและปรับอารมณ์เมื่อเผชิญหน้ากับปัญหา อุปสรรค และความยากลำบาก โดยใช้กระบวนการปรับตัวเชิงบวกเพื่อเอาชนะความทุกข์นั้นๆ

1.4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความมั่นใจของบุคคลโดยใช้ความสามารถในการระดมแรงจูงใจ ทรัพยากรการรับรู้ และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกที่มีต่องาน โดยเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงานที่มอบประสบการณ์ของงาน ความสุขสบาย และเพื่อนร่วมงานเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกในงาน

3. ความน่าสนใจในงาน หมายถึง ทัศนคติหรือการแสดงออกถึงผลเชิงบวกของตัวองค์กร เช่น การบริหารขององค์กร หรือตัวของผู้บังคับบัญชา ที่ส่งผลให้เกิดแรงดึงดูดในการเข้าร่วมงานกับองค์กร หรือความตั้งใจที่ร่วมทำงานต่อกับองค์กร

4. ความพยายามในงาน หมายถึง ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานโดยเป็นการสะท้อนถึงความสนใจ ความมีส่วนร่วม กระตือรือร้นต่องาน และปริมาณพลังงานของแต่ละบุคคลที่มีความทุ่มเทให้กับงานของตน ยิ่งมีแรงจูงใจภายในสูงจะยิ่งทำให้เกิดความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะทำให้ตัวพนักงานนั้นติดพันและบรรลุเป้าหมายของงาน

5. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง การทำงานด้วยวิธีการใหม่ แนวคิด พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง โดยหวังให้เกิดเป็นกระบวนการการทำงานรูปแบบใหม่ เพื่อให้ได้มีผลลัพธ์ของงานที่ต่างออกไปจากเดิม

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม: มุมมองของทุนทางจิตวิทยา” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็นหัวข้อตามรายละเอียดดังนี้

1. ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital)
2. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
3. ความน่าสนใจในงาน (Job Attractiveness)
4. ความพยายามในงาน (Job Effort)
5. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)
6. สมมติฐานในการวิจัย
7. กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital : PsyCap)

2.1.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยา

Luthans (2004) กล่าวว่า การให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) สามารถก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน และความได้เปรียบทางการแข่งขัน นอกจากนี้ Luthans (2007) ได้แบ่งส่วนประกอบของทุนทางจิตวิทยาไว้ 4 ส่วนประกอบ ได้แก่ 1) ความหวัง (Hope) 2) มองโลกในแง่ดี (Optimism) 3) ความสามารถในการฟื้นตัว หรือความยืดหยุ่น (Resiliency) และ 4) การรับรู้ความสามรถของตนเอง (Self-Efficacy)

Schaufeli & Bakker (2004) กล่าวว่า ผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นจะสามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี มีมุมมองต่อสิ่งรอบตัวแง่บวก รวมถึงทัศนคติความหวังดี และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เสริมให้เกิดการคิดนอกกรอบหรือความคิดสร้างสรรค์ได้

Avey (2011) ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) นั้น สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะจิตใจเชิงบวกของพนักงาน และผู้ประกอบการไม่สามารถจับต้องทางกายภาพได้

Luthans (2012) ให้ความหมายทุนทางจิตวิทยา ไว้ว่า เป็นสภาวะการพัฒนาทางจิตวิทยาเชิงบวกของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรทางจิตวิทยาเชิงบวกสี่ประการ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และความสามารถในการฟื้นตัว (Resiliency)

Hsu & Chen (2015) ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า ทุนทางจิตวิยาเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรมการทำงานมากกว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรที่สนับสนุนวัตกรรม

Tuntatead (2014) อธิบายว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นหนึ่งในแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก สามารถนำมาเปลี่ยนแปลงพัฒนาทางด้านการเรียนรู้ และพัฒนาเอกลักษณ์เฉพาะ (Unique) ให้ดียิ่งขึ้น

Hsing-Ming (2016) ได้กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นการรับรู้ความเชื่อมั่นในสภาวะจิตใจเชิงบวก เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการรับรู้สถานะการณ์นั้นๆ ในเชิงบวก ที่ทำให้มั่นใจว่าสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้ แม้ว่างานนั้นจะมีความยากหรืออุปสรรคมากเพียงใดก็ตาม

Santisi et al. (2020) กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยา เป็นทรัพย์สินของคุณลักษณะและคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ส่งเสริมการแสดงออกของทรัพยากรและความสามารถเชิงบวก ช่วยสนับสนุนบุคคลในการจัดการกับชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการแสดงออกเชิงรุก ไว้วางใจในความเป็นไปได้ของตน และมองสถานการณ์ในอนาคตในเชิงบวกโดยไม่ท้อแท้กับความยากลำบาก

จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของ ทุนทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แสดงถึงคุณสมบัติและคุณลักษณะเชิงบวก เช่น ทัศนคติ ความหวังดี และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถนำมาใช้ในการทำงาน หากได้รับการสนับสนุนในองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในทุนทางจิตวิทยาเพื่อนำมาใช้ในด้านทำงานได้

2.1.2 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา

Luthans (2012) ได้แบ่งองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความหวัง (Hope) หมายถึง สถานะแรงจูงใจเชิงบวกที่ตั้งอยู่บนความรู้สึกที่ได้รับจากการโต้ตอบของความสำเร็จ ประกอบด้วย1) ตัวแทน (Agency) หรือพลังงานที่มุ่งเป้าไปที่เป้าหมาย (Goal-directed energy) และ 2) เส้นทาง (Pathway) หรือการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Snyder et al., 1996)

ความหวัง (Hope) ประกอบด้วยมิติสำคัญสองมิติ คือ 1) ตัวแทน หมายถึง แรงจูงใจของแต่ละบุคคลในการประสบความสำเร็จในงานอย่างเฉพาะเจาะจงในบริบทที่กำหนด ซึ่งเป็นแรงใจหรือความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย และ 2) วิถีทาง หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ (Luthans et al., 2008) โดยใช้ความพยายามในการหาเส้นทางที่ถูกต้องหรือเป็นไปได้เพื่อเผชิญหน้าและเอาชนะความยากลำบากของตัวบุคคลนั้นๆ ซึ่งเป็นอำนาจเส้นทาง (Way power) หรือความสามารถในการสร้างเส้นทางอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายเมื่อมีอุปสรรคขัดขวางแผนงาน ด้วยความพยายามในการหาเส้นทางที่ถูกต้องหรือเป็นไปได้เพื่อเผชิญหน้าและเอาชนะความยากลำบากของตัวบุคคลนั้นๆ (Snyder, 2002) บุคคลที่มีความหวังในระดับสูงจะแสดงพลังในการกำหนดเป้าหมายมากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะแสดงความสามารถในการพัฒนาทางเลือกอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายของตน (Luthans et al., 2013) นอกจากนี้เมื่อบุคคลที่บรรลุเป้าหมาย และอุปสรรคต่างๆ มักจะมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่พวกเขาได้รับกลับมา (Froman, 2010)

2. มองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความคาดหวังของแต่ละคนต่อผลลัพธ์เชิงบวกในเรื่องความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต และมีแนวโน้มในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่เกิดจากประสบการณ์ของตนเอง (Scheier, Carver, & Bridges, 2001) โดยทั่วไปแล้วผู้ที่มีการมองโลกในแง่ดีสูงจะสร้างความคาดหวังเชิงบวกที่กระตุ้นให้ตนเองบรรลุเป้าหมายและจัดการกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Seligman, 1998) เช่น มีแนวโน้มในการประเมินและตัดสินใจปัญหาที่เผชิญอยู่เพื่อสร้างความเข้าใจในสิ่งที่ต้องรับมือและหาทางแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้นๆ (Yuan Tang, 2019) การมองโลกในแง่ดีจะช่วยให้เกิดทัศนคติเชิงบวกของแต่ละบุคคล ในการรับรู้ถึงสถานการณ์ที่นั้นมีผลลัพธ์เชิงบวกแบบไหนบ้าง (Jun-Jun Tang, 2020) และคนที่มองโลกในแง่ดีนั้นมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพราะคนที่มองโลกในแง่ดีจะมีความมั่นใจและมีประสิทธิภาพสูง (Fred & Carolyn, 2017)

3. ความสามารถในการฟื้นตัว หรือความยืดหยุ่น (Resiliency) หมายถึง ความสามารถในการฟื้นคืนหรือเด้งกลับจากความทุกข์ ความขัดแย้ง ความล้มเหลว การอดทนและปรับอารมณ์เมื่อเผชิญหน้ากับปัญหา อุปสรรค และความยากลำบาก (Luthans et al., 2007) โดยใช้กระบวนการปรับตัวเชิงบวกเพื่อเอาชนะความทุกข์นั้นๆ (Masten, 2009) และยังช่วยให้เกิดความสามารถในการควบคุมความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งจะช่วยให้เอาชนะความท้าทายในสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Ziyae et al., 2015)

4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงานเฉพาะด้าน (Bandura 1997) เป็นความมั่นใจของบุคคลโดยใช้ความสามารถในการระดมแรงจูงใจ ทรัพยากรการรับรู้ และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (Stajkovic & Luthans, 1998; Zimmerman, 2000) บุคคลที่มีความตระหนักรู้ในตนเองสูงโดยทั่วไปมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการควบคุมผลลัพธ์และประสบความสำเร็จในการจัดการกับความท้าทายที่ยากลำบากมากกว่าผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ (Bandura, 1997) การรับรู้ความสามารถของตน สื่อให้เห็นถึงความมั่นใจและความสามารถที่ตนมี เพื่อนำความสามารถของตนนั้นไปปฏิบัติงานเฉพาะด้านนั้นๆ (Parker, 1998)

2.2 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction : JS)

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความหมายของคำว่าความพึงพอใจ จากพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 หมายความว่า รักและชอบใจ โดยเป็นความรู้สึกทางบวกของตัวบุคคลซึ่งแต่ละคนมีความรักและความชอบใจแตกต่างกัน เมื่อความพอใจนั้นมาเกี่ยวข้องกับการทำงานจะทำให้เกิดความหมาย ดังนี้

Schermerhorn (1984) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นระดับขั้นของความรู้สึกในเชิงบวกไปจนถึงเชิงลบต่อลักษณะของงาน

คณิต ควงหัสดี (2538) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกชอบหรือพอใจของตัวบุคคลที่มีต่องานนั้นๆ หากได้รับการตอบสนองที่ดี จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

Yousef (2017) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลหรือพนักงานรู้สึกว่าตนเองเหมาะสมกับหน่วยงานมักจะส่งผลต่อความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน

เชียงแพง พรวิไสย (2556) ให้ความหมายไว้ว่า การเสริมสร้างความพึงพอใจสามารถทำได้โดยการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถของตน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้เกิดความรักในงานมากขึ้น ในทางกลับกัน หากบุคคลไม่สนใจที่จะแสดงความสามารถหรือไม่สนใจในการทำงาน ก็จะส่งผลลบต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจ โดยสาเหตุที่ส่งผลเหล่านี้อาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

สิริพร เมฆสุวรรณ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ

งานจะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางกายและใจของบุคคล หากบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในงาน จะส่งผลให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Milton & James (1915) อธิบายว่า องค์ประกอบของทัศนคติต่างๆ ที่แสดงออกมาในขณะที่ทำงานจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับงาน และมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สถานการณ์ที่ทำงาน โอกาสในความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ในสังคม และการได้รับความเอาใจใส่

Strauss and Sayless (1960) กล่าวว่า ความรู้สึกความพึงพอใจในการทำงาน และความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้เมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทางวัตถุ และทางจิตใจ โดยสามารถตอบสนองความต้องการขึ้นพื้นฐานของผู้ที่ทำงานได้

Robbins et al. (2015) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือความรู้สึกที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ตัวงาน ประสบการณ์การทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Paliga (2021) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกที่มีต่องาน

Applewhite (2004) กล่าวว่า เป็นปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมของงานมีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนให้เกิดปฏิกิริยาเชิงบวก เช่น ประสบการณ์ของงาน ความสุขสบายของงาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี เมื่อปัจจัยแวดล้อมได้รับการตอบสนองแก่พนักงาน จะช่วยให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่องาน

โดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงสภาพแวดล้อมของงานในเชิงบวกที่ส่งผลให้พนักงานมีมุมมองและทัศนคติที่ดีระหว่างการทำงาน ความพึงพอใจนี้เกิดจากการรับรู้ผ่านกระบวนการภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการเอาใจใส่ และความมั่นคง ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยสร้างความสบายใจในจิตใจ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow ประกอบไปด้วย 5 ลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการทางพื้นฐานปัจจัย 4 ไปจนถึงการประสบความสำเร็จของชีวิต โดยมีลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) คือ ขั้นพื้นฐานของความต้องการนั่นคือปัจจัยทางด้านกายภาพไม่ว่าจะเป็นอากาศ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และสิ่งจำเป็นต่อร่างกายมนุษย์ ในกลุ่มคนที่ทำงานนั้นคิดว่าการที่มีค่าตอบแทนที่ดีจะช่วยเติมเต็มความต้องการทางด้านกายภาพได้ดีขึ้น จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ในทางกลับกันหากล้มเหลวในการให้ในความต้องการทางกายภาพจะส่งผลให้ขาดความพึงพอใจ และขาดแรงจูงใจการพัฒนาตนเอง

2. ความต้องการทางความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการขั้นต่อมาหลังจากที่ความต้องการทางด้านกายภาพนั้นได้เติมเต็มแล้ว โดยความปลอดภัยนั้นคือสิ่งที่จะไม่ทำให้ตัวบุคคลนั้นเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย และจิตใจ โดยเมื่อมนุษย์เกิดความรู้สึกว่าตนเองปลอดภัยจะทำความกังวลในเรื่องนี้จะลดลง

3. ความต้องการทางสังคม (Self-Belonging Needs) คือการได้รับการยอมรับทางสังคม เช่น การมีเพื่อน มีคนรัก และการได้รับการยอมรับ ไปจนถึงการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่น

4. ความต้องการการยกย่อง (Self-Esteem Needs) คือการได้รับการยอมรับนับถือทำให้เกิดความภูมิใจกับตนเอง คนที่ได้รับการยกย่องจะมีความมั่นใจในตนเองเมื่อได้รับงานที่มีความยากบุคคลนั้นจะเห็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ กลับกันหากคนที่ไม่ได้รับการยกย่องมากนั้นอาจทำให้คิดว่างานชิ้นนี้จะเกิดปัญหาจนทำให้เขา ไม่สามารถที่จะทำงานในชิ้นนั้นได้ในที่สุด

5. ความประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือความต้องการสูงสุดที่มนุษย์ต้องการโดยกว่าจะมาถึงจุดนี้ตัวบุคคลจะต้องใช้ความสามารถต่างๆ เพื่อให้ได้มา โดยเมื่อบุคคลนั้นได้ประสบความสำเร็จแล้ว ยิ่งจะทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไปอีก ในขั้นประสบความสำเร็จนั้นจะไม่สามารถทำได้เลยหากขาดขั้นก่อนหน้าไป

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดย Frederick K. Herzberg ได้ทำการศึกษาถึงความต้องการของคนที่ทำงาน หรือการจูงใจในการทำงาน ผลที่ได้คือ ต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจใน

การทำงาน โดยทั้งความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ นั้นคำตอบไม่ได้ออกมาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มาจากสองกลุ่มปัจจัย คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และ 2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนทำงานชอบและรัก เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในตัวบุคคลด้วย ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่ตัวบุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อทำงานสำเร็จจะทำให้เกิดความพึงพอใจในผลสำเร็จนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มารับคำปรึกษา และจากคนในหน่วยงาน การยอมรับจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ เมื่อได้ทำงานอย่างใดจนบรรลุผลแล้ว การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง ตัวงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความท้าทายให้ลงมือทำ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับให้ผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และควบคุมงานได้อย่างใกล้ชิด

1.5 โอกาสในความก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสถานการณ์อื่นที่ตัวบุคคลนั้นสามารถได้รับทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ

1.6 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าไม่มีความสอดคล้องกันระหว่างองค์กรกับบุคคลในองค์กร อาจทำให้เกิดความไม่ชอบงาน

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่พอใจแก่ตัวบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์กันไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือแสดง ที่เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.3 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง การได้รับการยอมรับของอาชีพนั้นในสังคม

2.4 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารกันระหว่างภายในองค์กร

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรูสึกดีและไม่ดี ที่เป็นผลที่ได้รับมาจากการทำงาน คือ การถูกย้าย ทำให้ห่างไกลจากบ้านทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของตัวผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่มั่นคงในอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของผู้บริหาร และมีความยุติธรรมในการแบ่งงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความน่าสนใจในงาน (Job Attractiveness : JA)

ความน่าสนใจในงาน หมายถึง ทัศนคติหรือการแสดงออกถึงผลเชิงบวกของการมองตัวองค์กรว่าเป็นองค์กรที่มีความน่าพึงพอใจ โดยสามารถรู้สึกถึงความสัมพันธ์บางอย่างต่อตัวองค์กร (Reis & Braga, 2016) รับรู้ได้ถึงคุณค่าของตัวองค์กร ได้แก่ สภาพของสถานที่ทำงาน คุณค่าของงาน และวัฒนธรรมองค์กร (Turban & Greening, 1997) ตัวของนายจ้างสามารถที่จะสร้างการรับรู้ถึงคนภายใน และภายนอกเพื่อดึงดูดให้เกิดความอยากร่วมงานด้วย (Pingle & Sharmay, 2013) และความน่าสนใจขององค์กร ก็สามารถที่จะสร้างความน่าสนใจผ่านองค์ประกอบทางด้านความต้องการ และมาตราฐาน ของตัวพนักงานหรือผู้สมัคร (Nattapong, 2021)

ความน่าสนใจ คือ ความสามารถขององค์กรที่ช่วยเสริมให้ผู้เข้ารับการสมัครนั้นมองเห็นตัวองค์กรใน เชิงบวก และเป็นสถานที่ที่ทำให้ต้องการเข้าทำงานด้วย (Rynes et al., 1991) การที่องค์กรสามารถสร้างความน่าสนใจได้ด้วยการมีนายจ้างที่ได้รับการยอมรับ จะส่งเสริมให้เกิดความอยากร่วมทำงานด้วย (Armstrong, 2006) การสร้างแรงดึงดูดด้วยความน่าสนใจนั้นมีความมุ่งหวังให้

เกิดความแตกต่างในการจ้างงาน และรักษาพนักงานให้คงมีความมุ่งมั่นกับองค์กรที่ตนได้ทำงานอยู่ (Backhaus, 2016) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความสำเร็จ และเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่ง องค์กรจึงมุ่งหวังในการสร้างความน่าสนใจ เพื่อเฟ้นหาบุคลากรที่มีความสามารถมาร่วมงาน (Chapman et al., 2005) โดยความน่าสนใจของงาน ประกอบด้วย

2.3.1 ความน่าสนใจของนายจ้าง (Employer Attractiveness)

สิ่งที่ช่วยให้เกิดกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานขององค์กร คือ ความน่าสนใจของนายจ้าง (Gatewood, Gowan, & Lautenschlager, 1993) โดยความน่าสนใจของนายจ้างจะขึ้นอยู่กับผู้สมัครว่ามีความเชื่อต่อตัวองค์กร และชื่อเสียงของนายจ้างเพียงใด (Cable & Turban, 2001) ความน่าสนใจของนายจ้างนั้นสามารถสร้างการรับรู้ของพนักงงานที่มีความสามารถ และพนักงานปัจจุบัน เกี่ยวกับข้อได้เปรียบขององค์กร ว่าองค์กรที่อยู่นั้นเป็นสถานที่ทำงานที่ดี จะสามารถสร้างความยังยื่นในการแข่งขันในระดับองค์กรได้ (Jiang & Ile, 2011) ดังนั้นความน่าสนใจของนายจ้างสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหา และคัดเลือกพนักงาน เพื่อให้ตัวองค์กรเป็นนายจ้างที่ได้รับความสนใจ ความน่าสนใจ และได้รับการยอมรับ ในมุมมองของผู้สมัครงาน (Collins & Stevens, 2002) ในบางการศึกษากล่าวว่าความน่าสนใจของนายจ้างนั้นมุ่งเน้นกับการสรรหาพนักงานที่มีความสามารถเข้ามาสมัครงานในอนาคต (Lievens & Slaugh, 2016) การสร้างแรงดึงดูดหรือสร้างสิ่งที่ทำให้เกิดความน่าสนใจสามารถทำให้เกิดการรับรู้ของบุคคลภายนอกองค์กร ส่งผลให้เกิดการเข้าร่วมสมัครเพื่อเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร (Ambler & Barrow, 1996) นอกจากนี้ การที่นายจ้างมีความสนิทสนมกับพนักงาน จะส่งผลให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และก่อให้เกิดการรับรู้แก่องค์กรและแก่บุคคลภายนอก โดยผลการดำเนินงานจะส่งผลทัศนคติเชิงบวกต่อความภักดีต่อองค์กร (Backhous & Tikoo, 2004) Tanwar & Prasad (2017) อธิบายเพิ่มเติมว่า ความน่าสนใจของนายจ้างทำให้เกิดแรงจูงใจให้กับพนักงานที่ทำงานให้กับองค์กรนั้นเกิดความภักดี ทำให้เกิดการทุ่มเททำงานให้กับองค์กรในระยะยาว

Berthon et al. (2005) อธิบายองค์ประกอบของความน่าสนใจของนายจ้างไว้ว่าเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับรู้ศักยภาพของผู้สมัครงานว่าองค์กรนั้นเป็นสถานที่ที่น่าทำงานด้วย โดยองค์ประกอบของการรับรู้นั้นมีอยู่ 5 มิติ ได้แก่ คุณค่าความน่าสนใจ คุณค่าทางเศรษฐกิจ คุณค่าทางสังคม คุณค่าการพัฒนา และคุณค่าของผู้สมัครงาน

Bakananuskienė et al. (2014) จำแนกความน่าสนใจของนายจ้างเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความน่าสนใจในงาน และความน่าสนใจของเนื้องาน คือ ความน่าสนใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาของงาน เพื่อนและหัวหน้าที่ทำงาน รูปแบบการทำงานเป็นทีม มีอิสระและตัดสินในการทำงาน

2. ลักษณะขององค์กร และสภาพการทำงาน คือ ชื่อเสียงของตัวองค์กร และการบริหารต่างๆ ขององค์กร

3. รางวัล และผลตอบแทน คือ โอกาสในการก้าวหน้าของตัวพนักงาน รายได้และค่าตอบแทน รวมถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน

Kashive & Khanna (2017) ได้ให้คำอธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า แนวคิดความน่าสนใจของนายจ้าง (Employer Attractiveness) นั้นมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดการสร้างแบรนด์ของนายจ้าง (Employer Branding) การสร้างแบรนด์ของนายจ้างนั้น คือ กระบวนการสร้างเอกลักษณ์ของนายจ้างที่สามารถระบุเอกลักษณ์และตัวตนของตัวนายจ้าง และการสร้างแบรนด์ของนายจ้างนั้นแต่ละองค์กรจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

2.3.2 ความน่าสนใจขององค์กร (Organizational Attractiveness)

Rynes et al. (1991) ได้อธิบายไว้ว่า ความน่าสนใจขององค์กรสร้างขอบเขตการรับรู้ของพนักงานปัจจุบัน และผู้หางาน มองว่าองค์กรนั้นๆ เป็นสถานที่ทำงานที่ดีเชิงบวก และส่งผลให้เกิดการสมัครเข้าร่วมทำงานกับองค์กร

Highhouse et al. (2003) ให้ความหมายของความน่าสนใจขององค์กรไว้ว่า ความคิดทางอารมณ์ และทัศนคติของแต่ละบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งว่า องค์กรนั้นๆ เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการจ้างงาน

Muhammad & Syaharizatul (2020) ผู้สมัครที่มีศักยภาพสนใจที่จะหางาน พวกเขาจะแสดงความตั้งใจในการหางานสูงขึ้น และความน่าสนใจขององค์กรจะถูกเชื่อมโยงกับความตั้งใจในการหางาน

Mostafa (2022) กล่าวไว้ว่า ความน่าสนใจขององค์กรนั้นแบ่งออกเป็น 2 มิติ ประกอบไปด้วย 1) ความน่าสนใจภายนอก คือ การรับรู้ข่าวสารต่างๆ ของผู้สมัคร หรือมีส่วนได้ส่วนเสีย ว่า

สถานที่ทำงานขององค์กรดีหรือไม่แบบไหน 2) ความน่าสนใจภายใน คือความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของพนักงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Mutonyi et al. (2022) ให้ความหมายไว้ว่า การสนใจขององค์กรนั้น คือ การสื่อสารให้คนอื่นๆ ได้รับรู้ว่าตัวองค์กรนั้นเป็นสถานที่ที่น่าทำงานด้วย

Fortune (2018) กล่าวเพิ่มเติมไว้ สำหรับพนักงานที่มององค์กรที่ตนกำลังทำงานอยู่นั้นมีความน่าสนใจ จะเกิดการรับรู้ว่า ตนได้ทำงานในที่ๆยอดเยี่ยม ช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงานเป็นพิเศษ

Chapmas et al. (2005) อธิบายถึงความน่าสนใจขององค์กรจะช่วยส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการสรรหาบุคลากรขององค์กร ในการชนะใจของผู้สมัคร

Aiman-Smith et al. (2001) กล่าวว่าโดยทั่วไปนอกจากความน่าสนใจขององค์กรจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ในแง่บวกให้กับตัวองค์กรแล้ว ความน่าสนใจขององค์กรยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ให้แก่ผู้สมัครงานเห็นว่าองค์กรมีความน่าสนใจ และมีประสิทธิภาพ

Jiang & Iles (2011) สรุปเพิ่มเติมไว้ว่า ศักยภาพของความน่าสนใจขององค์กรจะส่งผลต่อพนักงานปัจจุบัน และผู้สมัคร ที่มีแนวโน้มจะได้เป็นพนักงาน เกิดการสร้างความสัมพันธ์เบื้องต้นว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ก่อนที่เจ้าตัวจะถูกรับคัดเลือกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร

โดยสรุปความน่าสนใจในงาน คือ สิ่งที่ดึงดูดให้คนภายนอกสนใจที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร โดยมีสิ่งที่ดึงดูดต่างๆไม่ว่าจะเป็นตัวหัวหน้างาน หรือตัวองค์กร ในขณะเดียวกันก็ยังดึงดูดให้กับคนที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่แล้วให้เกิดความภักดีมุ่งหวังที่จะทำงานให้กับตัวองค์กรต่อไป

2.4 ความพยายามในงาน (Job Effort : JE)

Robbins (1993) ให้คำอธิบายไว้ว่า ความพยายามคือระดับของความรู้สึกของตัวพนักงานที่มีต่องานที่ทำ โดยมีความคิดที่ว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งกับตัวพนักงาน จึงมีความพยายามที่ทุ่มเทและสละเวลาและพลังกายให้กับงานของตน

Roland & Sean (2001) อธิบายเพิ่มเติมว่า ทัศนคติในการทำงานสามารถช่วยในการโน้มน้าวให้ตัวพนักงานเกิดความพยายามในการทำงาน เพื่อที่จะบรรลุผลสำเร็จของงาน และยังช่วยส่งเสริมให้ตัวพนักงานมีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมระหว่างทำงาน

องค์ประกอบแนวคิดความผูกพันธ์ขององค์กรของ Porter (1974) ได้กล่าวถึง เรื่องความพยามยามในงานไว้ว่า เป็นความตั้งใจ และเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร พนักงานจะใช้ความสามารถความรู้ สติปัญญา แก้ไขและพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความพยายามในงานนั้นมักจะมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของงาน และแรงจูงใจในงาน (ZKuvaas & Dysvik, 2009) ยิ่งตัวพนักงานมีความพยายามในงานมากก็จะยิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้นเท่านั้น (Tummers & Den, 2013) แต่ด้านทัศนคติในความพยายามของพนักงานแต่ละคนมีเจตนารมณ์ที่แตกต่างกันออกไป (Behling & Starke, 1973)

อัมพร วิชกูล (2549) กล่าวว่าความพยายามในงาน คือ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานโดยเป็นการสะท้อนถึงความสนใจ ความมีส่วนร่วม กระตือรือร้นต่องาน

Seo et al. (2010) ความพยายามในงาน มีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน เช่น พลังกาย และพลังใจของแต่ละบุคคล โดยพลักงงานจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย

Gagné & Deci (2005) กล่าวเพิ่มเติมว่า ยิ่งมีแรงจูงใจสูงก็จะยิ่งทำให้เกิดความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้น และทำให้เกิดความผูกพันธ์กับตัวองค์ เพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน

โดยรวมแล้วความพยายามในงาน หมายถึง ทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือความสนใจที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ พนักงานที่ได้รับมอบหมายงานจะต้องใช้สติปัญญา แรงกาย เวลา และความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตนเองหรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

2.5 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior : IWB)

2.5.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) คือ กระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนหลากหลายขั้นในการดำเนินงาน เป็นกิจกรรมที่ไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่องตลอด เช่น การสร้างความคิด การส่งเสริมความคิด และการนำแนวคิดที่ได้ไปใช้ดำเนินงาน โดยแต่ละตัวบุคคลนั้นมีความหวังที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำพฤติกรรมเหล่านี้ นอกจากนี้พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมยังเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับการรักษาองค์กรให้อยู่รอดในสภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้มทางเศรษฐกิจ การค้นคว้าเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล และปัจจัยอำนวยความสะดวกด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร (Scott & Bruce, 1994) คุณสมบัติที่ควรส่งเสริมแก่

บุคลากร และองค์กร คือ การส่งเสริมด้านนวัตกรรม และการเสริมประสิทธิภาพ มากกว่าการแข่งขันกันเอง (Miron et al., 2004) โดยองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว โดยจะมีการวางแนวความคิดสร้างสรรค์ และการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรม สนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน (Siegel & Kaemmerer, 1978) ตัวพนักงานที่ทำงานนั้นสามารถสร้างสมดุลระหว่าการสร้างตัวนวัตกรรม และการใส่ใจกับงานประจำได้ (Ömür Önhon, 2019)

De Jong & Den Hartog (2010) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้นมีอิทธิพลแก่พนักงาน ช่วยเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันขององค์กร โดยการค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการทำงาน และมีการพึ่งพาเทคโนโลยีปัจจุบันมาใช้ในการทำงาน

Spiegelaere et al. (2014) ให้ความหมายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมว่าเป็นความสามารถของพนักงานในการสร้าง แนะนำ ประยุกต์ใช้แนวคิด กระบวนการ ขั้นตอน หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ใช้ได้กับขอบเขตบทบาทของงาน กลุ่ม ฝ่าย หรือองค์กร

ธนัตถ์ภัทร และวิโรจน์ (2564) อธิบายความหมายไว้ว่า แนวทางการทำงานในรูปแบบใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เริ่มจากการค้นหาโอกาสไปสู่การพัฒนาแนวคิด ปรับปรุง แก้ไข ทำให้งานมีผลลัพธ์ที่แตกต่างออกไปจากเดิม ส่งเสริมให้พนักงานแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม พนักงานสามารถแสดงพฤติกรรมนี้ได้หากได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และสภาพภายในของพนักงาน เช่น การเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

Jeroen & Deanne (2008) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้นมีการร่วมกันกับการสำรวจโอกาสและการสร้างความคิดใหม่ รวมถึงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่การดำเนินการเปลี่ยนแปลง การใช้ความรู้ใหม่ๆ หรือการปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพส่วนบุคคลหรือองค์กร

Farr & Ford (1990) ให้นิยามของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมไว้ว่า เป็นการทำงานที่นำขั้นตอน แนวคิด กระบวนการทำงานในรูปแบบใหม่ที่ช่วยให้เกิดประโยชน์ต่องาน

สุขมงคล เลิศภิรมย์สุข และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร (2565) สภาพแวดล้อมนั้นมีส่วนช่วยในการสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ เช่น การรับรู้ความสามารถของตน การมีภาวะผู้นำ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อร่วมงาน และการสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมขององค์กร

เกศแก้ว ชัยชุน และฐิติมา ไชยะกุล (2565) องค์ประกอบทางด้านการรับรู้ความสามารถของตน การได้รับแรงสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมการทำงาน จะช่วยให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนาไปใช้ในการทำงาน ก่อให้เกิดเป็นกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่ตัวองค์กร

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง การใช้หรือนำเทคโนโลยีมาช่วยใช้ในการทำงานหรือดำเนินงาน แบบใหม่หรือวิธีที่ใหม่เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าหรือเท่ากัน โดยการสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้น จะต้องมีการส่งเสริมในภาคองค์กร โดยมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและทัศนคติเป็นตัวเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

2.5.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

De Jong & Den Hartog (2010) ได้ให้องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสำรวจความคิด (Idea exploration) หมายถึง การสร้างแนวคิด หาวิธีการทำงานที่ช่วยกันระดมความคิดออกมา เพื่อให้เกิดการทำงานด้วยแนวคิดใหม่ๆ มาช่วยในการทำงาน

2. การสร้างแนวคิด (Idea generation) หมายถึง การค้นหาความรู้ วิธีการ แนวคิด หลักการหรือข้อที่เกี่ยวข้องมาเพื่อบูรณาการแนวคิด วิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยนำมาเรียบเรียงเป็นระบบจนเกิดเป็นกระบวนความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ

3. การสนับสนุนความคิด (Idea championing) หมายถึง เมื่อเกิดการวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆแล้ว ให้นำไปขยายความคิดชุดนั้นๆ ด้วยการเผยแพร่เพื่อให้เกิดการยอมรับชุดความคิด

4. การนำแนวคิดไปปฏิบัติ (Idea implementation) หมายถึง นำความคิดที่ได้รับหรือคิดมาใหม่ที่ได้รับการยอมรับแล้วนั้น ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการยอมรับมากยิ่งขึ้น และทำให้เกิดการพัฒนาต่อๆไป

2.6 การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย

อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

มีการศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในหลายกลุ่มประชากร เช่น ปัญญ์กณิฐ เนรมิตตกพงศ์ และคณะ (2563) พบว่าทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในฝ่ายปฏิบัติการขนส่งสินธุรกิจ

ธนาคารในระดับที่สูง และสรุปได้ว่าบุคลากรที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะมีทัศนคติที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานเพื่อผลักดันไปสู่ความสำเร็จ โดยความสำเร็จจะมาในรูปแบบของการมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเข้ามาด้วย Jin-Feng Uen et al. (2021) พบว่าความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีความเกี่ยวข้องกันในเชิงบวกสำหรับกลุ่มพนักงานบริษัทประเทศไต้หวัน ภัทราภรณ์ ผ่องแผ่ว และชนิดา จิตตรุทธะ (2566) พบว่ายิ่งมีทุนทางจิตวิทยาสูงสามารถส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มประชากรกองบัญชาการกองทัพไทย นอกจากนี้ จารุวรรณ และคณะ (2564) พบว่าหากพนักงานกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ได้รับการพัฒนาทางด้านทุนทางจิตวิทยาในเชิงบวก จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์หรือพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่สูงขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงเสนอสมมติฐานที่ 1 ดังนี้

H1 ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อความพึงพอใจในงาน

ทุนทางจิตวิทยาทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ และยังสามารถทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพอีกด้วย (Luthans & Youssef, 2017) ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน โดยยิ่งมีทุนทางจิตวิทยาสูงก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงตาม (NGO, 2021) David & Esther (2019) ศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ได้ข้อสรุปว่า ยิ่งมีทุนทางจิตวิทยาสูงก็จะยิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงเช่นกัน การศึกษาของ มินตรา อุทัยรังษี และคณะ (2562) ได้ศึกษาผ่านกลุ่มประชากรโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคเหนือ จำนวน 3 แห่ง ได้สรุปผลการศึกษาไว้ว่าในองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองจะทำให้พนักงานมองเห็นสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และคุณค่าของตัวพนักงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนได้รับ ด้วยเหตุนี้จึงเสนอสมมติฐานที่ 2 ดังนี้

H2 ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน

อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อความน่าสนใจในงาน

ทุนทางจิตวิทยาสามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงานและผู้บังคับบัญชาก่อให้เกิดความน่าดึงดูดและความภักดีต่อองค์กรในบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลาง (Yang & Cho, 2015) องค์กรที่สามารถสร้างความน่าสนใจในงานโดยสร้างความน่าสนใจผ่านตัวบุคคลได้นั้น จะต้องทำให้ตัวผู้รับสารเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม และทัศนคติ หรือก็คือทุนทางจิตวิทยา

(Buitek et al., 2023) การทำให้เกิดความน่าสนใจในงานเพื่อให้คนเข้ามาร่วมงานด้วยนั้น เกิดจากกระบวนการการรับรู้โดยเกิดจากทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้สมัครคาดหวัง โดยอิงจากองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา (Khan & Muktar, 2020) ปัจจัยด้านจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความดึงดูดเข้าสมัครงาน เพราะมนุษย์ให้ความสำคัญทางด้านความรู้สึกและจิตใจ เมื่อได้รับการตอบสนองจะทำให้คนที่ได้รับเกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร บวรรัตน์ ธนาฤทธิวราภัค (2561) ด้วยเหตุนี้จึงเสนอสมมติฐานที่ 3 ดังนี้

H3 ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความน่าสนใจในงาน

อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อความพยายามในงาน

Luthans & Youssef (2017) ได้ศึกษาผ่านวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ได้สรุปว่าความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อความพยายามในงาน ไว้ว่าความพยายามในงานนั้นเป็นส่วนประกอบของทุนทางจิตวิทยา หากองค์กรมีการบริหารทุนทางจิตวิทยาและความยุติธรรมขององค์กร มีการบริหารอย่างเป็นธรรม พนักงานในกลุ่มนักสังคมสงเคราะห์ ประเทศโรมาเนีย จะให้ความทุ่มเทและพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี (Lupas et al., 2019) นอกจากนี้ ทุนทางจิตวิทยานั้นมีอิทธิพลต่อความพยายามในงานของนักการตลาดในนครโฮจิมิน ประเทศเวียดนาม (Dinh Tho et al., 2014) โดยทรัพยากรในการทำงานเหล่านี้อาจช่วยส่งเสริมความเต็มใจในการใช้ความพยายามและความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย (Schaufeli & Bakker, 2004) ด้วยเหตุนี้จึงเสนอสมมติฐานที่ 4 ดังนี้

H4 ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพยายามในงาน

อิทธิพลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

การศึกษาของ Paliga et al. (2022) ศึกษาผ่านกลุ่มประชากรที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมการผลิต และด้านการศึกษา ได้ผลว่าการที่ตัวพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อการสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ งานศึกษาของ Michael et al. (2021) ได้ศึกษาผ่านกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์กรขนาดเล็ก ผลพบว่าความพึงพอใจในงานสามารถที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยการศึกษาของ Alshebami (2021) ศึกษาผ่านกลุ่มองค์กรขนาดเล็กที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเทคโนโลยี ได้ทำการตั้งสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานนั้นอาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม การศึกษาของ Yanto & Muhtosim

(2022) ได้ศึกษาผ่านกลุ่มประชากรทางด้านอุตสาหกรรมการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม ได้ผลว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์หรือพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และมีแนวโน้มในการค้นหาสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้จึงเสนอสมมติฐานที่ 5 ดังนี้

H5 ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

อิทธิพลของความน่าสนใจในงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ความน่าสนใจในงานสามารถทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม (Minh Ha et al., 2021) เมื่อตัวองค์กรเกิดการสร้างการรับรู้จนทำให้เกิดความสนใจที่จะเข้าร่วมกับองค์กรแล้วนั้น หากองค์กรมีการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ วิธีการทำงานงานใหม่ๆ จะสามารถทำให้พนักงานภายในองค์กรทำงานได้เต็มศักยภาพมากยิ่งขึ้น (ณัฐพงษ์ ธรรมฉัตรพงศ์, 2564) การที่ได้ร่วมงานในสถานที่ที่มีความน่าสนใจในงาน มีโอกาสสร้างให้เกิดวุฒิภาวะในความเป็นผู้นำ และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Mutonyi et al., 2020) การได้รับการดูแลช่วยเหลือแนะนำจากหัวหน้างานจะสร้างให้เกิดความน่าสนใจในงาน จึงได้รับการแนะนำการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในกลุ่มองค์กรด้านเทคโนโลยี การเงิน อุตสาหกรรมการผลิต และอุตสาหกรรมบริการในประเทศจีน (Liu et al., 2019) ด้วยเหตุนี้จึงเสนอสมมติฐานที่ 6 ดังนี้

H6 ความน่าสนใจในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

อิทธิพลของความพยายามในงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ความพยายามในงานเป็นการทำงาน ปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพที่สุด สามารถสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพื่อให้งานเกิดแนวคิดการทำงานในรูปแบบใหม่ (Muhammed & Al-Qaisi, 2022) พนักงานที่มีส่วนร่วมในการพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายงานอยู่นั้น ยิ่งมีความพยายามสูงยิ่งทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ (Kim et al., 2013) โดย Tang (2020) ศึกษาความสัมพันธ์ของความพยายามในงานที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ได้สรุปว่า พนักงานที่มีความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมาย จะสามารถเสนอแนวคิดการทำงานใหม่ๆ ด้วยเหตุนี้จึงเสนอสมมติฐานที่ 7 ดังนี้

H7 ความพยายามในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

การศึกษาของ NGO (2021) ศึกษาผ่านกลุ่มประชาการทำงานที่ประเทศเวียดนาม ได้ทำการศึกษาเรื่องทุนทางจิตวิทยา กับความพึงพอใจของงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกต่อกัน โดยได้ให้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่าพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจะยิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงตาม โดยการศึกษาของ Paliga et al. (2022) ศึกษาจากกลุ่มประชากรด้านอุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมการผลิต และการศึกษาของประเทศโปแลนด์ พบว่าทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน สามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกให้กับพนักงานรายบุคคล และทำงานให้เกิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพเชิงสร้างสรรค์ได้ โดยมีการศึกษาเพิ่มเติมของ Alshebami (2021) ศึกษาผ่านกลุ่มพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก สรุปไว้ว่าผลที่ได้รับระหว่างทุนทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กัน และนอกจากนี้ยังได้ตั้งสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม อาจมีความสัมพันธ์ต่อกัน ดังนี้ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน และการศึกษาของ ประสิทธิชัย เดชขำ (2565) ที่ได้ศึกษาผ่านกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานร้านสะดวกซื้อในกรุงเทพมหานคร จำนวน 40,000 คน ได้สรุปไว้ว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของงาน โดยมีการเพิ่มเติมไว้ว่าความพึงพอใจในงานนั้นเป็นตัวแปรคั้นกลางที่มีความสอดคล้องระหว่างตัวพนักงานกับประสิทธิผลของงาน ด้วยเหตุนี้จึงเสนอสมมติฐานที่ 8 ดังนี้

H8 ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ความน่าสนใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ทุนทางจิตวิทยาเป็นการบูรณาการที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงผลลัพธ์ ซึ่งสามารถวัดผลได้ ทุนทางจิตวิทยาอาจเป็นองค์ประกอบในการปรับปรุงองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลางให้ดีขึ้น เพื่อนำไปปรับใช้ให้ตัวองค์กรมีความน่าดึงดูด โดยหากนำทุนทางจิตวิทยามาบูรณาการให้ถูกต้องจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความน่าสนใจแก่ตัวบุคคลภายนอกและภายใน (Yang & Cho, 2015) Avey et al. (2011) ได้ทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ และพบว่าทุนทางจิตวิทยาเป็นพลังงานเชิงบวกแก่พนักงาน นั่น

หมายถึงบุคคลาภายในที่เป็นพนักงานจะได้รับผลเช่นกัน ดั้งนั้นตัวทุนทางจิตวิทยาอาจมีความสัมพันธ์กับความน่าสนใจในงาน เมื่อพนักงานเกิดควาสนใจในตัวงาน พนักงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือความคิดสร้างสรรค์ จะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ Tang et al. (2019) พบว่า เมื่อตัวพนักงานเกิดความสนใจในงานหรือตัวองค์กรที่ตนทำอยู่นั้นจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร นุจรี สุพัฒน์ (2560) ได้ศึกษาผ่านกลุ่มนักศึกษาที่กำลังหางาน จำนวน 68 คน สรุปว่าการที่จะทำให้เกิดความน่าสนใจในงานนั้นมีองค์ประกอบอยู่ 4 องค์ 1) ผลตอบแทนและความก้าวหน้า 2) สัมพันธภาพในที่ทำงาน 3) ความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์ และ 4) บรรยากาศและการบริหารขององค์กร องค์ประกอบเหล่านี้สามารถสร้างให้เกิดความน่าสนใจในงานได้ และในหัวข้อความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์นั้น สามารถสร้างให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ ด้วยเหตุนี้จึงเสนอสมมติฐานที่ 9 ดังนี้

H9 ความน่าสนใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

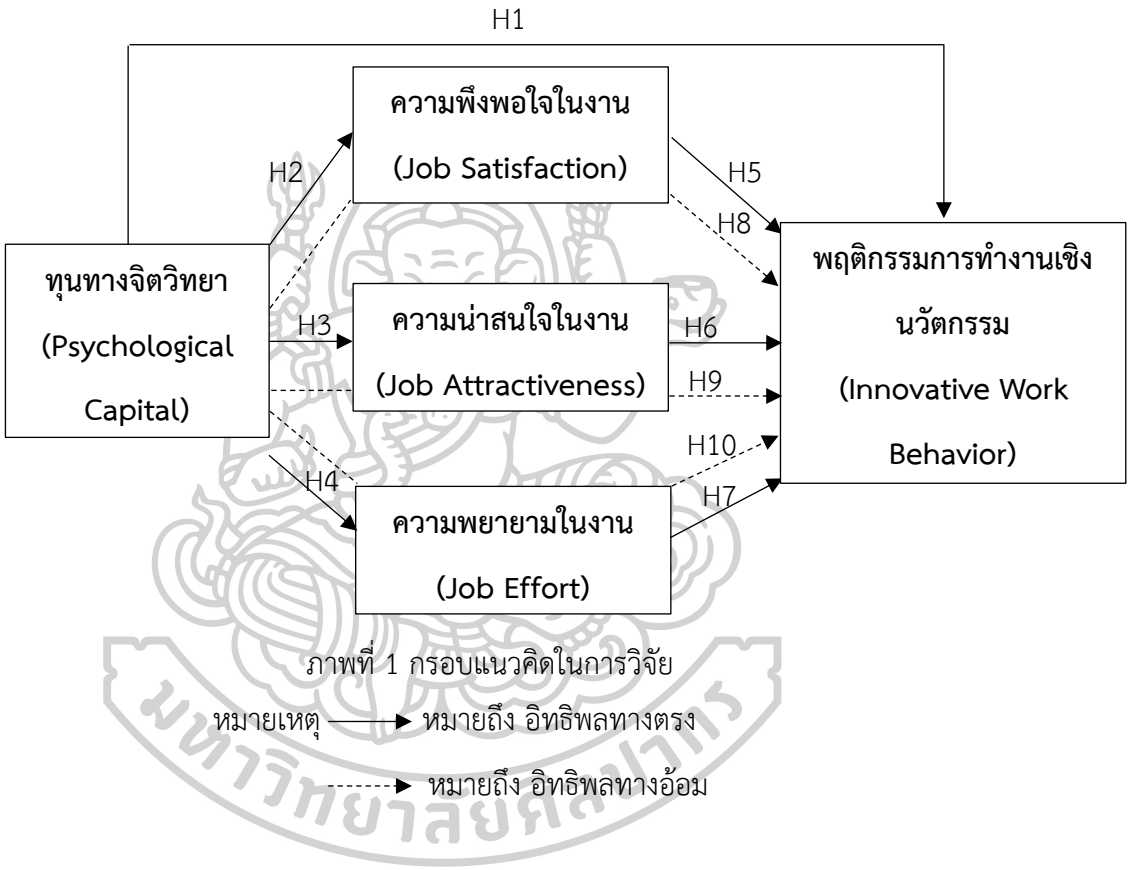
ความพยายามในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา จากงานของ Alshebami (2021) ได้ศึกษาผ่านกลุ่มประชาการพนักงานที่ทำงานในองค์กรขนาดเล็ก กล่าวไว้ว่า ส่วนประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพยายาม คือ ความหวัง โดยความหวังนั้นได้มาจากทฤษฎีความหวังของ (Snyder, 2002) ซึ่งตัวความหวังนั้นจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่น เพื่อที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ เป็นการดำเนินการไปสู่การเอาชนะความท้าทาย หรืออุปสรรคระหว่างการทำงาน จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของ Luthans & Youssef (2007) พบว่าความพยายามในการทำงานอาจทำให้ตัวพนักงานอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยจะช่วยเพิ่มระดับความสำเร็จของตัวงาน เพราะความพยายาม และความเพียรของตัวพนักงาน เช่นเดียวกันกับงานของ Chad et al. (2023) ที่ทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลลัพธ์ของงาน พบว่า ความพยามมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพที่ดีขึ้นของงาน และ Şenay et al. (2019) ศึกษาผ่านกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 411 คน สรุปได้ว่าหาก

พนักงานมีความพยายามในงานสูงจะส่งผลให้กับประสิทธิภาพขององค์กรมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงเสนอสมมติฐานที่ 10 ดังนี้

H10 ความพยายามในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

2.7 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความ พยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กันของทุนทางจิตวิทยา ต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มคนวัยทำงานที่ทำงานอยู่ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอวิธีการดำเนินการศึกษาตามหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมเครื่องมือ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคคลที่ทำงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกวิจัย และพัฒนาซึ่งไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Infinite Population) โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran (1953) และมีการกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ร้อยละ 95 และค่าความคาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{\mathrm{P}(1-\mathrm{P})\mathrm{Z}^2}{\mathrm{d}^2}$$

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการจะสุ่ม

Z แทน ระดับความมั่นใจที่กำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

หาก Z กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 มีค่าเท่ากับ 1.96 (มั่นใจร้อยละ 95)

หาก Z กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01 มีค่าเท่ากับ 2.58 (มั่นใจร้อยละ 99)

d แทน สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัดส่วนประชากรเท่ากับ 0.5 โดยต้องการความมั่นใจร้อยละ 95 ดังนี้

$$n = \frac{0.5(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 384.16$$

$$= 385$$

ผลจากการแทนสูตร ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 385 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาจะใช้ข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคคลที่ทำงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกวิจัยและพัฒนาโดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เป็นจำนวน 385 คน เพื่อป้องกันความสมบูรณ์ของแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) รูปแบบออนไลน์ (Google Form) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีคำถามแรกเพื่อคัดกรอง คือ ท่านเป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกวิจัยและพัฒนาหรือไม่ หากผู้ตอบคำถามตอบว่าใช่จึงจะสามารถทำแบบสอบถามในข้อต่อไปได้ ตัวแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 คำถาม ดังนี้ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ รายได้ การศึกษา

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความน่าสนใจในงาน

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับความพยายามในงาน

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตามลำดับ ดังนี้

3.3.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการปรับปรุงมาจากการศึกษา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาของงานวิจัย

3.3.2 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องครอบคลุมของคำถาม วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์เฉพาะ และความเหมาะสมทางด้านภาษา เมื่อตรวจสอบเนื้อหาและปรับแก้ตามคำแนะนำแล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณา โดยใช้การตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ดังนี้

สูตรการคำนวณ IOC = $\frac{\Sigma R}{N}$

IOC คือ ดัชนีความเที่ยงตรง

ΣR คือ ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ผลที่ได้รับจากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามควรมีค่าระหว่าง 0.50 – 1.00 หมายถึง ข้อคำถามตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สามารถนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ในงานวิจัยได้ หากค่าดัชนีความสอดคล้องมีน้อยกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามที่สร้างขึ้นไม่เหมาะสม หรือไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ควรนำไปปรับปรุงให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.3.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) ซึ่งค่าที่เหมาะสมคือ

0.7 ขึ้นไป โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด และนำมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเครื่องมือแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	+1	0	-1	
ทุนทางจิตวิทยา				
การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy)				
1. ท่านรู้สึกมั่นใจในการเป็นตัวแทนของแผนกที่ทำงานในการประชุมกับฝ่ายบริหาร	3	-	-	1.00
2. ท่านรู้สึกมั่นใจที่จะมีส่วนร่วมในการอภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ของบริษัท	3	-	-	1.00
3. ท่านรู้สึกมั่นใจในการนำเสนอข้อมูลต่อเพื่อนร่วมงาน	3	-	-	1.00
ความหวัง (Hope)				
4. หากท่านพบว่าตัวเองติดขัดในเรื่องงาน ท่านสามารถคิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหานี้ได้	3	-	-	1.00
5. ตอนนี้ท่านเห็นว่าตนเองค่อนข้างประสบความสำเร็จในการทำงาน	3	-	-	1.00
6. ท่านสามารถคิดได้หลายวิธีในการบรรลุเป้าหมายการทำงานในปัจจุบัน	3	-	-	1.00
7. ขณะนี้ท่านกำลังบรรลุเป้าหมายการทำงานที่ได้ตั้งไว้	2	1	-	0.67
ความสามารถในการฟื้นตัว หรือความยืดหยุ่น (Resiliency)				
8. ถ้าจำเป็นท่านสามารถทำงานคนเดียวได้	3	-	-	1.00

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	+1	0	-1	
9. ท่านมักจัดการกับความเครียดระหว่างที่ทำงานได้	3	-	-	1.00
10. ท่านสามารถผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบากในที่ทำงานได้ เพราะท่านเคยประสบพบเจอปัญหาในที่ทำงานมาก่อน	3	-	-	1.00
การมองโลกในแง่ดี (Optimism)				
11. ท่านมักจะมองด้านบวกในสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับงานของท่านอยู่เสมอ	3	-	-	1.00
12. ท่านมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในงานของท่านในอนาคต	3	-	-	1.00
13. เมื่อสิ่งต่างๆ ในที่ทำงานของท่านไม่แน่นอน ท่านมักคาดหวังว่ามันจะดีในที่สุด	3	-	-	1.00
ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)				
14. ท่านรู้สึกพอใจกับงานปัจจุบันของท่าน	3	-	-	1.00
15. ท่านกระตือรือร้นกับงานของตัวเองในทุกๆ วัน	3	-	-	1.00
16. แต่ละวันของการทำงานดูเหมือนไม่มีวันสิ้นสุด	2	1	-	0.67
17. ท่านมีความเพลิดเพลินอย่างแท้จริงในงานของท่าน	3	-	-	1.00
18. ท่านถือว่างานของท่านค่อนข้างไม่น่าพอใจ	3	-	-	1.00
ความน่าสนใจในงาน (Job Attractiveness)				
19. งานของท่านมีความน่าดึงดูด	3	-	-	1.00
20. งานปัจจุบันของท่านมีความน่าตื่นเต้น	3	-	-	1.00

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	+1	0	-1	
21. ท่านไม่ค่อยรู้สึกเบื่อกับงานของท่าน	3	-	-	1.00
22. งานปัจจุบันของท่านมีความน่าสนใจมาก	3	-	-	1.00
ความพยายามในงาน (Job Effort)				
23. ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จอยู่เสมอ	3	-	-	1.00
24. ท่านมีความรับผิดชอบสูงต่องานของท่าน	3	-	-	1.00
25. ท่านพร้อมที่จะทำงานเป็นเวลานานเพื่อทำงานให้เสร็จเมื่อจำเป็น	3	-	-	1.00
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)				
การสำรวจความคิด (Idea Exploration)				
26. ท่านให้ความสนใจกับประเด็นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวันของท่าน	3	-	-	1.00
2.7 ท่านสงสัยว่าสิ่งต่างๆ มีวิธีการที่สามารถปรับปรุงได้	3	-	-	1.00
การสร้างแนวคิด (Idea Generation)				
28. ท่านค้นหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ๆ	3	-	-	1.00
29. ท่านสามารถสร้างวิธีการแก้ปัญหาได้	3	-	-	1.00
30. ท่านค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00
การสนับสนุนความคิด (Idea Championing)				
31. ท่านทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นต่อความคิดสร้างสรรค์	3	-	-	1.00
32. ท่านพยายามโน้มน้าวผู้คนให้สนับสนุนแนวคิดเชิงนวัตกรรม	3	-	-	1.00

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	+1	0	-1	
การนำแนวคิดไปปฏิบัติ (Idea Implementation)				
33. ท่านนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3	-	-	1.00
34. ท่านช่วยในการนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้งานได้จริง	3	-	-	1.00
35. ท่านทุ่มเทความพยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ	3	-	-	1.00

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งบอกวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามคัดกรองเพื่อคัดแยกกลุ่มประชากรให้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย

3.4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคคลที่ทำงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกวิจัยและพัฒนา จำนวน 385 คน ที่ตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบไปด้วย

3.5.1 การนำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาดำเนินการรวบรวม และตรวจสอบ

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาตัวแปรทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และต่อพฤติกรรมการทำงานเชิง

นวัตกรรม ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิตพรรณรา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกหมวดหมู่ และดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามใช้แบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

เห็นด้วยในระดับมากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วยในระดับมาก	เท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วยในระดับปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยในระดับน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนข้อมูลแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าตั้งแต่ 1 - 5 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเกณฑ์การคะแนนเฉลี่ย โดยแบ่งอัตรภาคชั้นออกเป็น 5 ชั้น ทุกอัตรภาคชั้นนั้นมีความกว้าง 0.80 เท่ากัน

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	4.21 - 5.00	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.41 - 4.20	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.61 - 3.40	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.81 - 2.60	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 - 1.80	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3.5.5 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) คือ การจำลองความสำพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อศึกษาอิทธิพล และความสอดคล้องระหว่างตัวแปร ให้สามารถเข้าใจถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.5.6 การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ใช้ในการตรวจสอบยืนยันโครงสร้างของทฤษฎีที่สังเคราะห์ขึ้นมาสามารถนำไปใช้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3.5.7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ใช้ในการตรวจสอบองค์ประกอบที่ได้ตั้งสมมติฐานนั้นตรงตามที่ตั้งไว้หรือไม่

3.5.8 ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) เป็นค่าสถิติใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ หรือเข้าใกล้ ค่า p จะต้องมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5.9 ดัชนีความสอดคล้อง (Goodness-of-Fit Index; GFI) คือ อัตราส่วนของผลต่างระหว่างความสอดคล้องของข้อมูล ซึ่งดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 และควรมีค่ามากกว่า 0.90 จึงถือว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5.10 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index; CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.95 จึงถือว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5.11 การหาค่ารากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual : Standard RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของตัวแบบ หากมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.5.12 ค่าความคาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกความไม่สอดคล้องกันที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร หากค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 2 ค่าสถิติชี้วัดความเหมาะสมของโมเดล

สถิติที่ใช้วัดความสอดคล้อง	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (x^2)	(x^2) มีนัยสำคัญ หรือค่า P-value สูงกว่า 0.05
2. GFI	มีค่าระหว่าง 0.90 - 1.00
3. CFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.95
4. RMR	มีค่าน้อยกว่า 0.05
5. RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.05

3.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตารางที่ 3 แสดงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการ	พ.ย. 66	ธ.ค. 66	ม.ค. 67	ก.พ. 67	มี.ค. 67	เม.ย. 67	พ.ค. 67	มิ.ย. 67	ก.ค. 67	ส.ค. 67	ก.ย. 67
การเตรียมการ 1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2. จัดทำโครงร่างวิจัย	←	—	—	→							
การเก็บข้อมูล 1. จัดทำแบบสอบถามในการวิจัย 2. เก็บข้อมูล				←	—	—	—	→			
วิเคราะห์ข้อมูล 1. ประมวลผลข้อมูล 2. เขียนรายงานผลการวิจัย								←	—	→	
ขั้นตอนการเผยแพร่ 1. นำเสนอผลงานวิจัย 2. จัดพิมพ์รายงาน											↔

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา ที่มีต่อ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคคลที่ทำงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกวิจัยและพัฒนา ส่งแบบสอบถามออนไลน์ ได้รับการตอบรับแบบสอบถาม จำนวน 510 ชุด แบบสอบถามที่ผ่านการคัดกรอง จำนวน 459 ชุด ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำผลที่ได้มารายงานตามลำดับ สามารถอธิบายรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคัดกรองผู้ทำแบบสอบถาม และผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปร ทุนทางจิตวิทยา ความพยายามในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปร และการดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis : CFA) และผลวิเคราะห์การทดสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรม AMOS เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคัดกรองผู้ทำแบบสอบถาม และผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 510 คน โดยแบบสอบถามที่สามารถวิเคราะห์ได้ จำนวน 459 ฉบับ จำแนกกลุ่มตามลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 4 จำนวนความถี่ และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	268	58.4
	หญิง	191	41.6
	รวม	**459**	**100**
เจนเนอเรชั่น	เบบี้บูม (ก่อน พ.ศ. 2509)	7	1.5
	เจนเอ็กซ์ (พ.ศ. 2509 – 2519)	67	14.6
	เจนวาย (พ.ศ. 2520 – 2537)	134	29.2
	เจนซีส์ (พ.ศ. 2538 – 2552)	251	54.7
	รวม	**459**	**100**
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	14.0
	ปริญญาตรี	383	83.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.0
	รวม	**459**	**100**
ประสบการณ์ทำงาน	ไม่เกิน 1 ปี	12	2.6
	1 – 3 ปี	92	20.0
	4 – 6 ปี	233	50.8
	มากกว่า 6 ปี	122	26.6
	รวม	**459**	**100**
ตำแหน่ง	พนักงาน	340	74.1
	หัวหน้างาน	79	17.2

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ผู้จัดการฝ่าย	34	7.4
	ผู้บริหารระดับสูง	6	1.3
	รวม	**459**	**100**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 และเพศหญิง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงเจนซีส์ (ช่วงปี พ.ศ. 2538 – 2552) มีจำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 เจนวาย (ช่วงปี พ.ศ. 2520 – 2537) มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 เจนเอ็กซ์ (ช่วงปี พ.ศ. 2509 – 2519) มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และ เบบี้บูม (ช่วงก่อน พ.ศ. 2509) มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ส่วนของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 83.4 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในช่วงระหว่าง 4 – 6 ปี มีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือ มากกว่า 6 ปี มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 ช่วงระหว่าง 1 – 3 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ด้านของตำแหน่งการทำงานส่วนใหญ่มี ตำแหน่งพนักงาน จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 ตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 ตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปร ประกอบด้วย ทุนทางจิตวิทยา ความพยายามในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปร และการดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital : PsyCap)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยา

ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital : PsyCap)	**Mean**	**SD**	**ระดับ**
การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy : SE)			
1. ท่านรู้สึกมั่นใจในการเป็นตัวแทนของแผนกที่ทำงานในการประชุมกับฝ่ายบริหาร	4.22	0.78	มาก
2. ท่านรู้สึกมั่นใจที่จะมีส่วนร่วมในการอภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ของบริษัท	4.20	0.74	มาก
3. ท่านรู้สึกมั่นใจในการนำเสนอข้อมูลต่อเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.72	มาก
รวมด้านการรับรู้ความสามารถของตน	**4.23**	**0.67**	**มาก**
ความหวัง (Hope : HP)			
1. หากท่านพบว่าตัวเองติดขัดในเรื่องงาน ท่านสามารถคิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหานี้ได้	4.23	0.72	มาก
2. ตอนนี้ท่านเห็นว่าตนเองค่อนข้างประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.22	0.71	มาก
3. ท่านสามารถคิดได้หลายวิธีในการบรรลุเป้าหมายการทำงานในปัจจุบัน	4.25	0.68	มาก
4. ขณะนี้ท่านกำลังบรรลุเป้าหมายการทำงานที่ได้ตั้งไว้	4.23	0.73	มาก
รวมด้านความหวัง	**4.23**	**0.62**	**มาก**
ความสามารถในการฟื้นตัว หรือความยืดหยุ่น (Resiliency : RE)			
1. ถ้าจำเป็นท่านสามารถทำงานคนเดียวได้	4.29	0.72	มาก
2. ท่านมักจัดการกับความเครียดระหว่างที่ทำงานได้	4.26	0.72	มาก
3. ท่านสามารถผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบากในที่ทำงานได้ เพราะท่านเคยประสบพบเจอปัญหาในที่ทำงานมาก่อน	4.26	0.73	มาก
รวมด้านความสามารถในการฟื้นตัว หรือความยืดหยุ่น	**4.27**	**0.63**	**มาก**
การมองโลกในแง่ดี (Optimism : OP)			

ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital : PsyCap)	Mean	SD	ระดับ
1. ท่านมักจะมองด้านบวกในสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับงานของท่านอยู่เสมอ	4.28	0.66	มาก
2. ท่านมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในงานของท่านในอนาคต	4.32	0.68	มาก
3. เมื่อสิ่งต่างๆ ในที่ทำงานของท่านไม่แน่นอน ท่านมักคาดหวังว่ามันจะดีในที่สุด	4.32	0.70	มาก
รวมด้านการมองโลกในแง่ดี	**4.31**	**0.62**	**มาก**
รวมด้านทุนทางจิตวิทยา	**4.26**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23 – 4.31 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.26 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) นั่นหมายความว่าระดับความคิดเห็นของทุนทางจิตวิทยาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้หากจำแนกทุนทางจิตวิทยาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ “ด้านการมองโลกในแง่ดี” มีค่าเฉลี่ย 4.31 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) “ด้านความสามารถในการฟื้นตัว หรือความยืดหยุ่น” มีค่าเฉลี่ย 4.27 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) “ด้านความหวัง” มีค่าเฉลี่ย 4.23 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) และ “ด้านการรับรู้ความสามารถของตน” มีค่าเฉลี่ย 4.23 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction : JS)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction : JS)	Mean	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกพอใจกับงานปัจจุบันของท่าน	4.28	0.73	มาก
2. ท่านกระตือรือร้นกับงานของตัวเองในทุกๆ วัน	4.24	0.71	มาก
3. แต่ละวันของการทำงานดูเหมือนไม่มีวันสิ้นสุด	3.36	1.22	ปานกลาง
4. ท่านมีความเพลิดเพลินอย่างแท้จริงในงานของท่าน	4.12	0.69	มาก
รวม	4.00	0.58	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.36 – 4.28 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.00 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) กลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้หากจำแนกความพึงพอใจในงานออกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถาม “ท่านรู้สึกพอใจกับงานปัจจุบันของท่าน” มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.28 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) รองลงมาคือ “ท่านกระตือรือร้นกับงานของตัวเองในทุกๆ วัน” มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.24 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) “ท่านมีความเพลิดเพลินอย่างแท้จริงในงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.12 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) และ“แต่ละวันของการทำงานดูเหมือนไม่มีวันสิ้นสุด” ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.36 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.12) ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของความน่าสนใจในงาน (Job Attractiveness : JA)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความน่าสนใจในงาน

ความน่าสนใจในงาน (Job Attractiveness: JA)	**Mean**	**SD**	**ระดับ**
1. งานของท่านมีความน่าดึงดูด	4.19	0.70	มาก
2. งานปัจจุบันของท่านมีความน่าตื่นเต้น	4.10	0.70	มาก
3. ท่านไม่ค่อยรู้สึกเบื่อกับงานของท่าน	4.20	0.90	มาก
4. งานปัจจุบันของท่านมีความน่าสนใจมาก	4.19	0.70	มาก
รวม	4.17	0.63	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความน่าสนใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 – 4.20 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.17 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความน่าสนใจในงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้หากจำแนกความน่าสนใจในงานออกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ “ท่านไม่ค่อยรู้สึกเบื่อกับงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ย 4.20 (ส่วนเบี่ยงเบียนมาตรฐาน 0.90) “งานปัจจุบันของท่านมีความน่าสนใจมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.19 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) “งานของท่านมีความน่าดึงดูด” มีค่าเฉลี่ย 4.19 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) และ“งานปัจจุบันของท่านมีความน่าตื่นเต้น” มีค่าเฉลี่ย 4.10 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) ตามลำดับ

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของความพยายามในงาน (Job Effort : JE)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพยายามในงาน

ความพยายามในงาน (Job Effort : JE)	**Mean**	**SD**	**ระดับ**
1. ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่องานให้สำเร็จอยู่เสมอ	4.45	0.74	มาก
2. ท่านมีความรับผิดชอบสูงต่องานของท่าน	4.50	0.66	มาก
3. ท่านพร้อมที่จะทำงานเป็นเวลานานเพื่อทำงานให้เสร็จเมื่อจำเป็น	4.42	0.76	มาก
รวม	4.46	0.65	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพยายามในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.42 – 4.50 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.46 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพยายามในงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้หากจำแนกความพยายามในงานออกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ “ท่านมีความรับผิดชอบสูงต่องานของท่าน” มีค่าเฉลี่ย 4.50 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) “ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จอยู่เสมอ” มีค่าเฉลี่ย 4.45 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) และ“ท่านพร้อมที่จะทำงานเป็นเวลานานเพื่อทำงานให้เสร็จเมื่อจำเป็น” มีค่าเฉลี่ย 4.42 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior : IWB)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior : IWB)	**Mean**	**SD**	**ระดับ**
การสำรวจความคิด (Idea Exploration : IE)			
1. ท่านให้ความสนใจกับประเด็นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวันของท่าน	3.98	0.95	มาก
2. ท่านสงสัยว่าสิ่งต่างๆ มีวิธีการที่สามารถปรับปรุงได้	4.29	0.73	มาก
รวมด้านการสำรวจความคิด	4.13	0.71	มาก
การสร้างแนวคิด (Idea Generation : IG)			
1. ท่านค้นหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ๆ	4.34	0.67	มาก
2. ท่านสามารถสร้างวิธีการแก้ปัญหาได้	4.38	0.66	มาก
3. ท่านค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.37	0.66	มาก
รวมด้านการสร้างแนวคิด	4.36	0.60	มาก
การสนับสนุนความคิด (Idea Championing : IC)			
1. ท่านทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นต่อความคิดสร้างสรรค์	4.35	0.71	มาก
2. ท่านพยายามโน้มน้าวผู้คนให้สนับสนุนแนวคิดเชิงนวัตกรรม	4.33	0.74	มาก
รวมด้านการสนับสนุนความคิด	4.34	0.67	มาก
การนำแนวคิดไปปฏิบัติ (Idea Implementation : IM)			
1. ท่านนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.34	0.72	มาก
2. ท่านช่วยในการนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้งานได้จริง	4.38	0.67	มาก
3. ท่านทุ่มเทความพยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ	4.39	0.67	มาก
รวมด้านการนำแนวคิดไปปฏิบัติ	4.37	0.63	มาก
รวมด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	4.30	0.58	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.37 – 4.13 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.30 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) นั่นหมายความว่าระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ หากจำแนกพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ “ด้านการนำแนวคิดไปปฏิบัติ” มีค่าเฉลี่ย 4.27 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) “ด้านการสร้างแนวคิด” มีค่าเฉลี่ย 4.36 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) “ด้านการสนับสนุนความคิด” มีค่าเฉลี่ย 4.34 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) และ“ด้านสำรวจความคิด” มีค่าเฉลี่ย 4.13 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis : CFA) และผลวิเคราะห์การทดสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

3.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด

การวิเคราะห์โมเดลการวัด หรือการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis : CFA) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของโมเดลการวัดที่ได้เลือกมามีความสอดคล้องกับโมเดลทางทฤษฎี ซึ่งทางผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยินยันตามตัวแปร ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ดังนี้

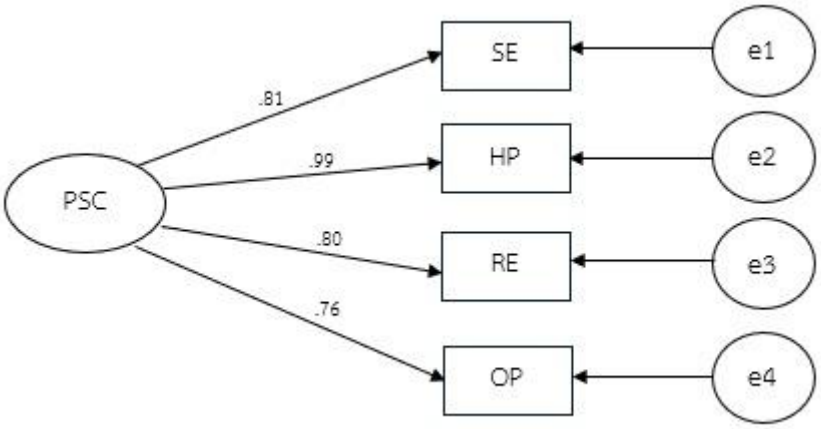
3.1.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรทุนทางจิตวิทยา

ตัวแปรทุนทางจิตวิทยา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรทุนทางจิตวิทยากับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรทุนทางจิตวิทยา

ดัชนีความสอดคล้อง	**เกณฑ์การพิจารณา**	**ค่าดัชนีก่อนปรับโมเดล**	**ค่าดัชนีหลังปรับโมเดล**
ค่าไค-สแควร์ (x^2)	ค่า P-value สูงกว่า 0.05	0.00	0.17
GFI	มีค่าระหว่าง 0.90 - 1.00	0.93	0.99
CFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.95	0.95	0.99
RMR	มีค่าน้อยกว่า 0.05	0.01	0.02
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.05	0.25	0.04

จากตารางที่ 10 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรทุนทางจิตวิทยา พบว่า ดัชนีความสอดคล้องได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (x^2), GFI, CFI, RMR และ RMSEA ก่อนปรับโมเดล ผลไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดล ซึ่งหลังจากการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องทุกค่าได้ผล ผ่านเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรทุนทางจิตวิทยามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.76 ถึง 0.99 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรทุนทางจิตวิทยา

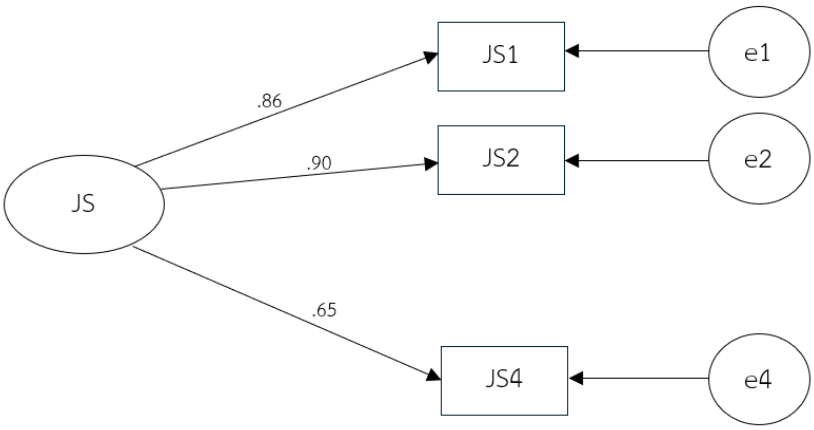
3.1.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจในงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีศความสอดคล้อง ตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจในงาน

ดัชนีความสอดคล้อง	**เกณฑ์การพิจารณา**	**ค่าดัชนีก่อนปรับโมเดล**	**ค่าดัชนีหลังปรับโมเดล**
ค่าไค-สแควร์ (x^2)	ค่า P-value สูงกว่า 0.05	0.00	0.80
GFI	มีค่าระหว่าง 0.90 - 1.00	0.98	1.00
CFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.95	0.97	1.00
RMR	มีค่าน้อยกว่า 0.05	0.03	0.00
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.05	0.12	0.00

จากตารางที่ 11 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจในงาน พบว่า ดัชนีความ สอดคล้องได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (x^2), GFI, CFI, RMR และ RMSEA ก่อนปรับโมเดล ผลไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดล และตัดข้อคำถาม “แต่ละวันของการทำงานดูเหมือนไม่มีวันสิ้นสุด” (JS3) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งหลังจากการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องทุกค่าได้ผล ผ่านเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรความพึงพอใจในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.65 ถึง 0.90 ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

3.1.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรความน่าสนใจในงาน

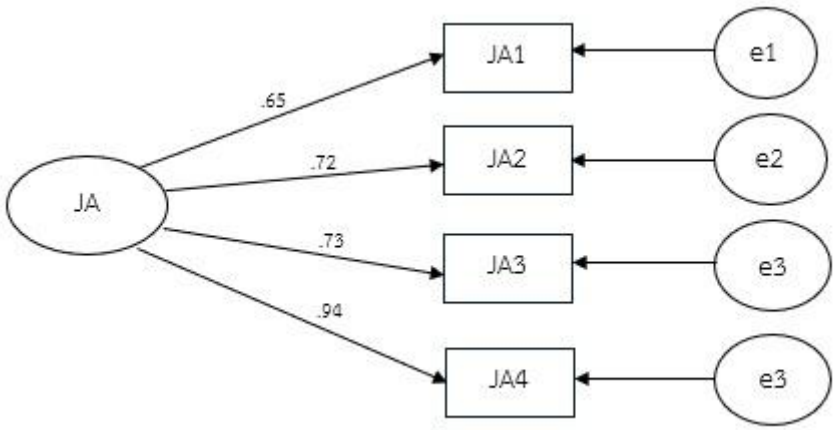
ตัวแปรความน่าสนใจในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรความน่าสนใจในงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรความน่าสนใจในงาน

ดัชนีความสอดคล้อง	**เกณฑ์การพิจารณา**	**ค่าดัชนีก่อนปรับโมเดล**	**ค่าดัชนีหลังปรับโมเดล**
ค่าไค-สแควร์ (x^2)	ค่า P-value สูงกว่า 0.05	0.00	0.65
GFI	มีค่าระหว่าง 0.90 - 1.00	0.94	0.99
CFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.95	0.94	0.99
RMR	มีค่าน้อยกว่า 0.05	0.02	0.00
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.05	0.23	0.07

จากตารางที่ 12 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรความน่าสนใจในงาน พบว่า ดัชนีความ สอดคล้องได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (x^2), GFI, CFI, RMR และ RMSEA ก่อนปรับโมเดล ผลไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดล ซึ่งหลังจากการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องได้ผล ผ่านเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรความน่าสนใจในงาน

มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ยกเว้นค่า RMSEA ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.65 ถึง 0.94 ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรความน่าสนใจในงาน

3.1.4 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรความพยายามในงาน

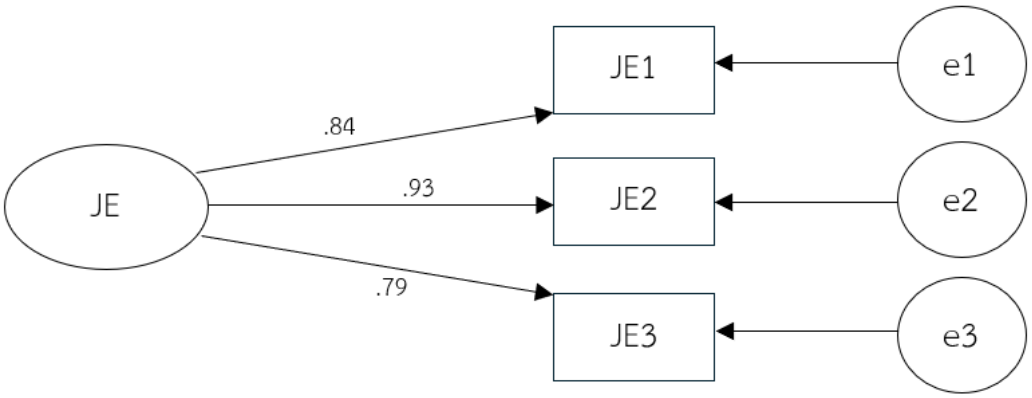
ตัวแปรความพยายามในงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ซึ่งดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรความพยายามในงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรความพยายามในงาน

ดัชนีความสอดคล้อง	**เกณฑ์การพิจารณา**	**ค่าดัชนีก่อนปรับโมเดล**	**ค่าดัชนีหลังปรับโมเดล**
ค่าไค-สแควร์ (x^2)	ค่า P-value สูงกว่า 0.05	-	0.78
GFI	มีค่าระหว่าง 0.90 - 1.00	1.00	1.00
CFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.95	-	1.00
RMR	มีค่าน้อยกว่า 0.05	-	0.00
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.05	-	0.00

จากตารางที่ 13 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรความพยายามในงาน พบว่า ดัชนีความ สอดคล้องได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (x^2), GFI, CFI, RMR และ RMSEA ก่อนปรับ

โมเดล ผลไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดล ซึ่งหลังจากการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องทุกค่าได้ผล ผ่านเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรความพยายามในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.79 ถึง 0.93 ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรความพยายามในงาน

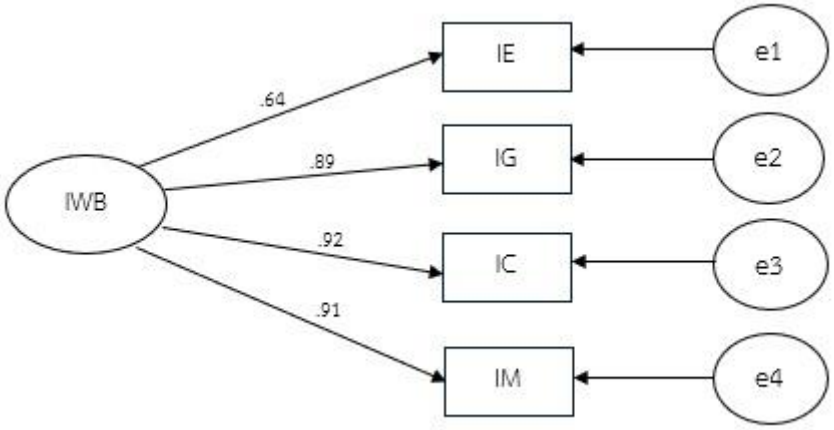
3.1.5 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ซึ่งดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ดัชนีความสอดคล้อง	**เกณฑ์การพิจารณา**	**ค่าดัชนีก่อนปรับโมเดล**	**ค่าดัชนีหลังปรับโมเดล**
ค่าไค-สแควร์ (x^2)	ค่า P-value สูงกว่า 0.05	0.00	0.18
GFI	มีค่าระหว่าง 0.90 - 1.00	0.98	0.99
CFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.95	0.99	0.99
RMR	มีค่าน้อยกว่า 0.05	0.00	0.00
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.05	0.12	0.04

จากตารางที่ 14 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ดัชนีความ สอดคล้องได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (x^2), GFI, CFI, RMR และ RMSEA ก่อนปรับโมเดล ผลไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดล ซึ่งหลังจากการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องทุกค่าได้ผล ผ่านเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.64 ถึง 0.92 ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

3.1.6 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปร

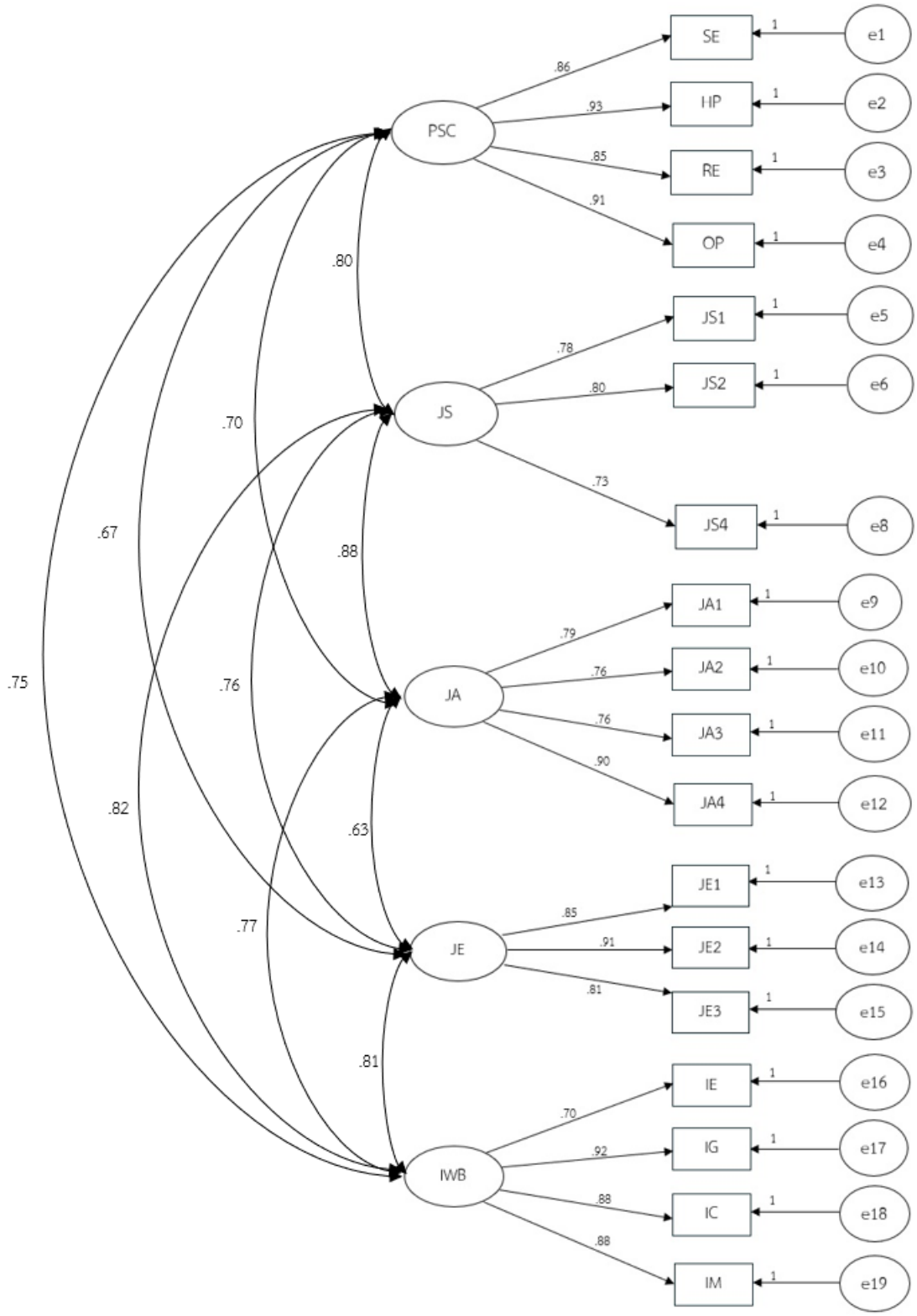
ตัวแปรโมเดลการวัดของตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 18 ตัวแปร ซึ่งดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรโมเดลการวัดของตัวแปร กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปร

ดัชนีความสอดคล้อง	**เกณฑ์การพิจารณา**	**ค่าดัชนีก่อนปรับโมเดล**	**ค่าดัชนีหลังปรับโมเดล**
ค่าไค-สแควร์ (x^2)	ค่า P-value สูงกว่า 0.05	0.00	0.14
GFI	มีค่าระหว่าง 0.90 - 1.00	0.90	0.97
CFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.95	0.95	0.98

RMR	มีค่าน้อยกว่า 0.05	0.01	0.01
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.05	0.07	0.01

จากตารางที่ 15 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรโมเดลการวัดของตัวแปร พบว่า ดัชนีความ สอดคล้องได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (x^2), GFI, CFI, RMR และ RMSEA ก่อนปรับโมเดล ผลไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดล ซึ่งหลังจากการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องทุกค่าได้ผล ผ่านเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรโมเดลการวัดของตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.70 ถึง 0.93 ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดของตัวแปร

ตารางที่ 16 ค่าความน่าเชื่อถือของโมเดลการวัด

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	Outer Loadings	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	AVE
PSC	SE	0.860	0.936	0.913	0.786
	HP	0.929			
	RE	0.846			
	OP	0.909			
JS	JS1	0.784	0.814	0.842	0.594
	JS2	0.799			
	JS4	0.728			
JA	JA1	0.790	0.878	0.855	0.645
	JA2	0.756			
	JA3	0.756			
	JA4	0.901			
JE	JE1	0.880	0.790	0.888	0.627
	JE2	0.577			
	JE3	0.591			
IWB	IE	0.699	0.875	0.904	0.526
	IG	0.920			
	IC	0.878			
	IM	0.884			

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (standardize outer loadings) ของตัวแปรสังเกต (Observed variables) พบว่า ตัวแปรสังเกตทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer loadings) ระหว่าง 0.577 – 0.929 ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่ามากกว่า 0.40 ขึ้นไปในทางบวกหรือทางลบ (Hair et al., 2010) และมีค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (Composite Reliability) มีค่าระหว่าง 0.790 – 0.930 ซึ่งมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Hair et al., 2010)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) ใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร (Reliability Test) และควรมีค่า 0.7 ขึ้นไปสำหรับการวิจัยแบบสำรวจ จึงถือว่าค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดยอมรับได้ (Hair et al., 2010) โดย ทุนทาง

จิตวิทยา มีค่า 0.913, ความพึงพอใจในงาน มีค่า 0.842, ความน่าสนใจในงาน มีค่า 9.855, ความพยายามในงาน มีค่า 0.888 และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่า 0.904

ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extract : AVE) ใช้วัดความตรงเชิงเหมือน โดยค่าสถิติ AVE จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าตัวแปรแฝงอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ได้มากกว่าร้อยละ 50 (Hair et al., 2010) และจากตารางที่ 14 พบว่า ตัวแปรแฝงทั้งหมดมีค่าความแปรปรวนสกัดได้เฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ AVE มากกว่า 0.5 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ p = 0.000 แสดงว่า ตัวแปรแฝงทั้งหมดมีความตรงเชิงเหมือน (Convergent validity) กล่าวคือ ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายหรือวัดตัวแปรบ่งชี้นั้น ๆ ได้อย่างเที่ยงตรง ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษานั้นมีความน่าเชื่อถือ

3.1.7 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกคู่ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ($P < .01$) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .005 ถึง .835 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง เมื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านภาวะร่วมพหุ (Multicollinearity) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด มีสามคู่ความสัมพันธ์ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนความคิด (IC) กับตัวแปรการสร้างแนวคิด (IG) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ .818 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการนำแนวคิดไปปฏิบัติ (IM) กับตัวแปรการสร้างแนวคิด (IG) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ .810 และค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการนำแนวคิดไปปฏิบัติ (IM) กับตัวแปรการสนับสนุนความคิด (IC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ .835 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากกว่า .700 อาจมีผลต่อภาวะพหุร่วม (Hair, Jr. et al., 2010; Meyers, Gamst, and Guarino, 2013) จึงทำการทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรเหล่านี้ด้วยค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling) และค่า Barlett's test of Sphericity เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวแปร พบว่าค่า KMO ที่ได้ คือ .943 ซึ่งมีค่ามากกว่า .500 และค่า Barlett's test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\boldsymbol{x}^2$ = 6907129.755, *df* = 717, Sig = .000) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตเหล่านี้ไม่มีปัญหาภาวะพหุร่วมจึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ต่อไป (Hair, Jr. et al., 2010: 104)

ตารางที่ 17 ตารางสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต

	SE	HP	RE	OP	JS1	JS2	JS3	JS4	JA1	JA2	JA3	JA4	JE1	JE2	JE3	IE	IG	IC	IM
SE	1																		
HP	.797**	1																	
RE	.632**	.786**	1																
OP	.627**	.748**	.767**	1															
JS1	.522**	.594**	.536**	.592**	1														
JS2	.535**	.597**	.532**	.593**	.767**	1													
JS3	.005	.054	.068	.020	.064	.067	1												
JS4	.481**	.533**	.485**	.506**	.564**	.583**	.201**	1											
JA1	.491**	.557**	.506**	.544**	.549**	.555**	.157**	.488**	1										
JA2	.454**	.499**	.479**	.523**	.513**	.502**	.194**	.525**	.681**	1									
JA3	.395**	.434**	.405**	.450**	.512**	.537**	.018	.504**	.503**	.511**	1								
JA4	.524**	.576**	.547**	.580**	.562**	.612**	.024	.620**	.607**	.683**	.683**	1							
JE1	.509**	.499**	.533**	.531**	.529**	.550**	-.053	.374**	.425**	.362**	.365**	.474**	1						
JE2	.567**	.540**	.523**	.543**	.514**	.535**	-.090	.411**	.437**	.432**	.385**	.525**	.786**	1					
JE3	.481**	.549**	.471**	.501**	.509**	.540**	-.090	.433**	.415**	.399**	.376**	.512**	.671**	.737**	1				
IE	.464**	.487**	.482**	.445**	.437**	.463**	.142**	.428**	.487**	.466**	.397**	.504**	.496**	.532**	.478**	1			
IG	.601**	.641**	.590**	.617**	.581**	.606**	-.028	.554**	.546**	.535**	.549**	.635**	.610**	.684**	.638**	.644**	1		
IC	.550**	.621**	.561**	.611**	.558**	.605**	-.017	.509**	.513**	.506**	.496**	.614**	.579**	.618**	.607**	.598**	.818**	1	
IM	.590**	.626**	.549**	.604**	.522**	.616**	-.047	.527**	.528**	.495**	.536**	.637**	.587**	.653**	.644**	.566**	.810**	.835**	1

3.1.8 ผลการทดสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) และสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตารางที่ 18 ตารางสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	PSC	JS	JA	JE	IWB
1. ทุนทางจิตวิทยา (PSC)	**.887**				
2. ความพึงพอใจในงาน (JS)	.573**	**.771**			
3. ความน่าสนใจในงาน (JA)	.658**	.639**	**.803**		
4. ความพยายามในงาน (JE)	.644**	.445**	.554**	**.792**	
5. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB)	.714**	.555**	.705**	.738**	**.726**

** ค่าสหสัมพันธ์ มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 level (2-tailed)

** ตัวหนา หมายถึง คือค่ารากที่สองของค่าความผันแปรที่สังเกตเฉลี่ย ($\sqrt{\text{AVE}}$)

จากตารางที่ 18 การทดสอบความตรงเชิงจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า ค่ารากที่สองของค่าความผันแปรที่สังเกต ($\sqrt{\text{AVE}}$) มีค่าระหว่าง .726 ถึง .887 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโครงสร้างเดียวกัน จึงถือว่า ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้มีความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) (Hair, Jr et al., 2010)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรม AMOS เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

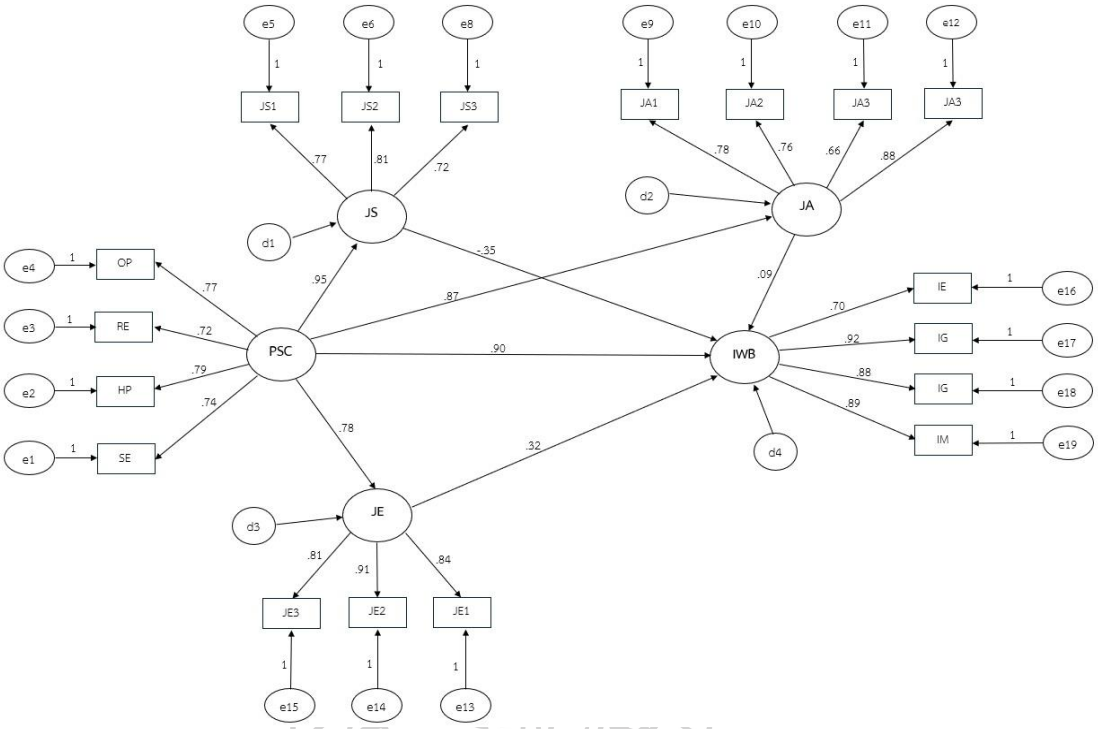
4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง

โมเดลโครงสร้างเป็นโมเดลที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยเริ่มจากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าดัชนีก่อนปรับโมเดล	ค่าดัชนีหลังปรับโมเดล
ค่าไค-สแควร์ (x^2)	ค่า P-value สูงกว่า 0.05	0.00	0.36
GFI	มีค่าระหว่าง 0.90 - 1.00	0.88	0.97
CFI	มากกว่าหรือเท่ากับ 0.95	0.94	1.00
RMR	มีค่าน้อยกว่า 0.05	0.02	0.01
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.05	0.08	0.01

จากตารางที่ 19 แสดงดัชนีความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง พบว่า ดัชนีความ สอดคล้อง ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (x^2), GFI, CFI, RMR และ RMSEA ก่อนปรับโมเดล ผลไม่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณา ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดล ซึ่งหลังจากการปรับโมเดลดัชนีความสอดคล้องทุกค่าได้ผล ผ่านเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรโมเดลการวัดของตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 ค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	คู่ความสัมพันธ์	Beta (β)	p-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1	PSC ---> IWB	0.897	0.022**	ยอมรับ
2	PSC ---> JS	0.951	0.000***	ยอมรับ
3	PSC ---> JA	0.867	0.000***	ยอมรับ
4	PSC ---> JE	0.780	0.000***	ยอมรับ
5	JS ---> IWB	-0.352	0.268	ปฏิเสธ
6	JA ---> IWB	0.092	0.330	ปฏิเสธ
7	JE ---> IWB	0.318	0.000***	ยอมรับ
8	PSC ---> JS --->IWB	-0.335	0.268	ปฏิเสธ
9	PSC ---> JA --->IWB	0.080	0.330	ปฏิเสธ
10	PSC ---> JE --->IWB	0.248	0.000***	ยอมรับ
R^2_{IWB} = 0.846, R^2_{JS} = 0.904, R^2_{JA} = 0.752, R^2_{JE} = 0.609				

สมการโครงสร้างสามารถอธิบาย IWB ได้ร้อยละ 84.6 (R^2 =.846) JS ร้อยละ 90.4 (R^2 = .904) JA ร้อยละ 75.2 (R^2 = .7524) และ JE ร้อยละ 60.9 (R^2 = .609)

จากตารางที่ 20 สามารถสรุปสมมติฐานได้ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ .022 (β = .897) ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .000 (β = .951) ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความน่าสนใจในงาน พบว่า ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความน่าสนใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .000 (β = .867) ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพยายามในงาน พบว่า ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ความพยายามในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .000 (β = .780) ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ .05 (β = .268) ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ .05 (β = .330) ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 ความพยายามในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ความพยายามในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ .000 (β = .318) ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 8 ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทาง

จิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ .05 (β = .268) ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 8

สมมติฐานที่ 9 ความน่าสนใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ความน่าสนใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ .05 (β = .330) ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 9

สมมติฐานที่ 10 ความพยายามในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ความพยายามในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ .000 (β = .248) ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์จึงยอมรับสมมติฐานที่ 10

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย

การศึกษาเรื่อง กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่าน ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ผู้วิจัยทำการเก็บเอกสารแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ Google Form (Online Survey) โดยผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เป็นกลุ่มคนเจนซีส์เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 – 2552 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 4 – 6 ปี และผู้ตอบแบบสอลถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน

5.1.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเห็นของแต่ละตัวแปร

ทุนทางจิตวิทยา มีค่าเฉลี่ย 4.26 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ย 4.31 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) ความสามารถในการฟื้นตัวหรือความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ย 4.27 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) ด้านความหวัง มีค่าเฉลี่ย 4.23 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) และด้านการรับรู้ความสามารถของตน มีค่าเฉลี่ย 4.23 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) ตามลำดับ

ความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.00 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) ความน่าสนใจในงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.17 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) ความพยายามในงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.46 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65)

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.30 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การนำแนวคิดไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.37 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) การสร้างแนวคิด มีค่าเฉลี่ย 4.36 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) การสนับสนุนความคิด มีค่าเฉลี่ย 4.34 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67) และการสำรวจความคิด มีค่าเฉลี่ย 4.13 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของทุนทางจิตวิทยา ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่าน ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมติฐานตามกรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรพร้อมกัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (x^2) มีค่า p-value 0.36, GFI = 0.97, CFI = 1.00, RMR = 0.01 และ RMSEA = 0.01

จากการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Medel: SEM) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ประกอบด้วย 10 สมมติฐาน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 19

ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมตติฐาน	แปรผล
สมมติฐานที่ 1 : ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 : ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3 : ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความน่าสนใจในงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4 : ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพยายามในงาน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 5 : ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	ปฏิเสธ

สมมติฐาน	แปรผล
สมมติฐานที่ 6 : ความน่าสนใจในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 7 : ความพยายามในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 8 : ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 9 : ความน่าสนใจในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 10 : ความพยายามในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	ยอมรับ

5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง “กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา” เป็นการศึกษาอิทธิพลของความน่าเชื่อถือของ ทุนทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีตัวแปรส่งผ่านความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 อธิบายได้ว่า พนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะมีทัศนคติที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานผลักดันให้เกิดความสำเร็จ โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ (ปัญญ์กณิฐ เนรมิตตกพงศ์ และคณะ, 2563) ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้นมีความเกี่ยวข้องกันในเชิงบวก (Jin-Feng Uen et al., 2021) การที่องค์กรทำให้พนักงานเกิดทุนทางจิตวิทยาที่สูง จะสามารถส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (ภัทราภรณ์ ผ่องแผ้ว และชนิดา จิตตรุทธะ, 2566) ทั้งนี้ หากกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง ได้รับการพัฒนาทางด้านทุนทางจิตวิทยาในเชิงบวก จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์หรือพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่สูงขึ้น (จารุวรรณ และคณะ, 2564) จะเห็นได้ว่า ทุนทางจิตวิทยานั้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

นอกจากจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังสามารถพลักดันให้เกิดความสำเร็จในการทำงานด้วย และยิ่งพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่สูงจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสูงตาม

สมมติฐานที่ 2 ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 อธิบายได้ว่า ทุนทางจิตวิทยานั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ และยังสามารถทำให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพอีกด้วย (Luthans & Youssef, 2017) ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน หากยิ่งมีทุนทางจิตวิทยาที่สูง ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงตาม (NGO, 2021) ในองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองจะทำให้พนักงานมองเห็นสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และคุณค่าของตัวพนักงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนได้รับ (มินตรา อุทัยรังษี และคณะ, 2562) จะเห็นได้ว่าทุนทางจิตวิทยานั้น มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยความพึงพอใจนั้นมาจากองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาทางด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการรับรู้คุณค่าของตนเอง เมื่อมีทุนทางจิตวิทยาก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน นอกเหนือจากนั้นหากมีความพึงพอใจในงานแล้วยังช่วยให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพเช่นกัน

สมมติฐานที่ 3 ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความน่าสนใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 อธิบายได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาสามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงานและผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความน่าดึงดูดและความภักดีต่อองค์กร (Yang & Cho, 2015) องค์กรที่สามารถสร้างความน่าสนใจในงานโดยสร้างความน่าสนใจผ่านตัวบุคคลได้นั้น จะต้องสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านผู้รับสารทางด้านพฤติกรรม และทัศนคติหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งนั่นคือ ทุนทางจิตวิทยา (Buitek et al., 2023) ปัจจัยด้านจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความน่าสนใจในการดึงดูดผู้สนใจหางานเข้ามาสมัครงาน เพราะมนุษย์ให้ความสำคัญทางด้านความรู้สึกและจิตใจ เมื่อได้รับการตอบสนองจะทำให้คนที่ได้รับเกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร (บวรรัตน์ ธนาฤทธิวราภัค, 2561) จะเห็นได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวตั้งต้นให้เกิดความสนใจในสิ่งต่างๆ พอปัจจัยทางด้านทุนทางจิตวิทยาเกิดการตอบสนองต่อการรับรู้ สามารถทำให้เกิดการชักจูง ดึงดูด จะสามารถส่งผลต่อการเข้าองค์กร และการทำงาน ทั้งนี้ ความน่าสนใจนั้นยังสามารถสร้างแรงดึงดูดให้เกิดความภักดีต่อองค์กร และเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กรอีกด้วย

สมมติฐานที่ 4 ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความพยายามในงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 อธิบายได้ว่า ความพยายามในงานเป็นส่วนหนึ่งของทุนทางจิตวิทยา (Luthans & Youssef, 2017) โดยหากองค์กรมีการบริหารที่ดี ทั้งในด้านของทุนทางจิตวิทยา และความเป็นธรรม จะส่งผลให้เกิดความพยายามทุ่มเทในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี (Lupas et al., 2019) นอกจากนี้ Dinh Tho et al. (2014) ยังพบว่าทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความพยายามในงาน โดยทุนทางจิตวิทยา ประกอบด้วยด้านการรับรู้ความสามารถของตน ความหวัง ความสามารถในการฟื้นตัว หรือความยืดหยุ่น และการมองโลกในแง่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพยายามในงาน และหากองค์กรมีการบริหารที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความพยายามอย่างเต็มใจในการทำงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม แต่เป็นอิทธิพลทางอ้อมของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ธมยันตี ประยูรพันธ์, 2561) พนักงานที่มีความพึงพอใจในงาน จะมีความรู้สึกอันดีและเต็มใจในการทำงาน และยังส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานภายในองค์กรที่ดีขึ้น (ประสิทธิชัย เดชขำ, 2565) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลต่ออัตตราการผลิต และลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน (Clinebell et al., 2013) ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ลำดับชั้นแรกคือความต้องการทางด้านกายภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ โดยรวมถึงปัจจัยต่างๆ เช่น อากาศ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต สำหรับบางคน การตอบสนองความต้องการในขั้นพื้นฐานอาจทำให้พวกเขาพอใจและไม่ต้องการแสวงหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพราะพนักงานกลุ่มนี้อาจรู้สึกว่าตนเองได้บรรลุความพึงพอใจแล้ว

สมมติฐานที่ 6 ความน่าสนใจในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อาจเป็นเพราะว่า ความน่าสนใจในงานมุ่งเน้นในการดึงดูดคนให้เกิดการรับรู้ เพื่อให้คนที่ได้รับรู้เข้าร่วมงาน (Mostafa, 2022) โดยความน่าสนใจในงาน คือ กระบวนการที่ส่งผลต่อความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้สมัครงานคาดหวัง (Khan & Muktar, 2020) ความน่าสนใจในงานมีบทบาทสำคัญในการดึงดูดผู้สมัครให้เข้าร่วมองค์กร โดยองค์ประกอบสำคัญได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กรและความน่าดึงดูดของนายจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้สมัครเข้าใจและคาดหวังจาก

องค์กรนั้นๆ (นุจรี สุพัฒน์, 2560) โดยทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กชี้ให้เห็นว่าความน่าสนใจในงาน เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบ สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะเมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสามารถนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ อย่างไรก็ตาม การศึกษาพบว่าอิทธิพลนี้อาจไม่มีนัยสำคัญเสมอไป ซึ่งหมายความว่าความน่าสนใจในงานอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักในการกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในทุกกรณี ขึ้นอยู่กับบริบทและปัจจัยอื่นๆ ในมุมของการดึงดูดผู้สมัครงาน ความน่าสนใจในงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ เช่น โอกาสในการก้าวหน้าและความรับผิดชอบ จะช่วยกระตุ้นให้ผู้สมัครรู้สึกมีคุณค่า ขณะที่องค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุน เช่น ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมการทำงาน จะทำให้ผู้สมัครมองว่าเข้าร่วมงานเป็นทางเลือกที่น่าสนใจ

สมมติฐานที่ 7 ความพยายามในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สามารถอธิบายได้ว่า ความพยายามในงาน เป็นการทำงาน ปรับปรุง แก้ไขให้งานออกมามีประสิทธิภาพที่สุด โดยความพยายามในงานสามารถสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพื่อให้งานเกิดแนวคิดการทำงานในรูปแบบใหม่ (Muhammed & Al-Qaisi, 2022) หากพนักงานมีส่วนร่วมให้ความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่นั้น หากยิ่งมีความพยายามสูงยิ่งทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ (Kim et al., 2013) ในการศึกษาด้านความพยามในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้น สรุปได้ว่าพนักงานที่มีความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายมานั้น จะสามารถเสนอแนวคิดการทำงานใหม่ๆ (Tang, 2020) เห็นได้ชัดว่า ความพยายามในการทำงานนั้นมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยความพยายามนั้นจะมีการปรับปรุง แก้ไข การทำงานให้งานออกมาดีมีประสิทธิภาพ และพนักงานที่มีความพยายามจะยิ่งมีความพยายามสูงในการทำงานให้สำเร็จ โดยยิ่งมีความพยายามสูงจะทำให้เกิดพฤติกรรมการำทงานเชิงนวัตกรรม และเสนอแนวความคิดใหม่ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 8 ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทุนทางจิตวิทยานั้นสามารถทำให้ตัวบุคคลเกิดความรับรู้ถึงความพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ได้ รวมถึงงานที่ทำอยู่ ซึ่งความผูกพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานนั้นมีความสอดคล้องกัน (Yang & Cho, 2015) แต่ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้น ความพึงพอใจในงานไม่ได้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมแต่ความพึงพอใจในการทำงานอาจส่งผลต่อความผูกพันธ์อันดี

กับองค์กรที่พนักงานได้ทำงานอยู่ (อัจฉรียา พัฒนสระคู, 2567) ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วยสองกลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทั้งสองกลุ่มนี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยจูงใจซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อความพึงพอใจในงาน (Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude, 2017) อย่างไรก็ตาม Coetzer et al. (2018) พบว่า การฝังตัวในการทำงาน (On-the-job embeddedness) ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจหนึ่งที่แสดงถึงความพึงพอใจในงานของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานนอกบทบาท (Extra-role performance) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่การแสดงถึงการทำงานเชิงนวัตกรรม เนื่องจากความแตกต่างของขนาดองค์กรและเพศ Mustafa wt al. (2021) อธิบายว่าพนักงานที่พึงพอใจและปฏิบัติงานในองค์กรขนาดเล็กและขนาดย่อมมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกันโดยตัวแปรสำคัญคือความเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience) นอกจากนี้ ยังพบว่า เงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Mustafa wt al., 2021)

สมมติฐานที่ 9 ความน่าสนใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ 0.05 ขัดแย้งกับ Tang et al. (2019) ที่พบว่า เมื่อตัวพนักงานเกิดความสนใจในงาน และองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือความคิดสร้างสรรค์ที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าความน่าสนใจในงานมุ่งเน้นในเรื่องของการดึงดูดให้ผู้แสวงหางานเข้าร่วมสมัครงานกับองค์กร (Highhouse et.al, 2003) โดยความน่าสนใจในงานเป็นปัจจัยที่สร้างแรงดึงดูดให้ผู้คนเข้ามาสมัครงาน แต่เมื่อเข้าร่วมงานกับองค์กรแล้ว ปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมคือแรงผลักดันที่มาจากการพัฒนาทางด้านทุนทางจิตวิทยา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนในด้านเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถพัฒนางานให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความก้าวหน้า (Advancement) การทำงานได้ด้วยตนเอง (Work itself) ความเป็นไปได้ในการเติบโต (Possibility of growth) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การยอมรับ (Recognition) และความสำเร็จ (Achievement) ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อความพึงพอใจในงาน (Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude, 2017) และทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job characteristics theory; JCT) Hackman & Oldham (1980) สันนิษฐานว่า ลักษณะทางโครงสร้างของงาน เช่น ความสำคัญของงาน เอกลักษณ์ของงาน และความหลากหลายของทักษะ

มีแนวโน้มที่จะกระตุ้นภาวะทางจิตวิทยาในเชิงบวกให้บุคคลรับรู้ถึงความหมาย และช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับหลักการและค่านิยมของบุคคล (Mostafa & Abed El-Motalib, 2020) หากองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือความคิดสร้างสรรค์ พนักงานอาจเกิดภาวะทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความน่าสนใจของงานจึงไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 10 ความพยายามในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า ในองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา มีความหวังอยู่ โดยความหวังสามารถก่อให้เกิดความมุ่งมั่นพยายาม เพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นการดำเนินการไปสู่การเอาชนะความท้าทาย หรืออุปสรรคระหว่างการทำงาน (Alshebami, 2021) ความพยายามในการทำงานอาจทำให้ตัวพนักงานอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยจะช่วยเพิ่มระดับความสำเร็จของตัวงาน เพราะความพยายาม และความเพียรของตัวพนักงาน (Luthans & Youssef, 2007) ความพยายามนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น (Chad et al., 2023) ทั้งนี้ หากพนักงานมีความพยายามในงานสูงจะส่งผลกับประสิทธิภาพขององค์กรมากขึ้นตาม (Şenay et al., 2019) จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบทางด้านความหวังของทุนทางจิตวิทยานั้น สามารถนำไปสู่ความพยายามในงานได้ โดยเป็นพยายามให้ประสบสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพลักดันเอาชนะความท้าทายและอุปสรรคในการทำงาน และความพยายามของงานนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานกับองค์กรอีกด้วย ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow มนุษย์มีความต้องการแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น โดยความต้องการที่สูงที่สุดคือ ความสำเร็จในชีวิต เพื่อที่จะไปถึงจุดนี้ บุคคลต้องใช้ความสามารถและความพยายามอย่างมาก ความพยายามในงานจึงมีบทบาทสำคัญในการผลักดันและพัฒนาตนเอง ซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้

5.3 ประโยชน์เชิงวิชาการและการประยุกต์ใช้ทางการบริหารจัดการ

5.3.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1. จากการศึกษาทางด้านทุนทางจิตวิทยา มี 4 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง ความสามารถในการฟื้นตัวหรือความยืดหยุ่น และการมองโลกในแง่ดี มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิง

นวัตกรรม ซึ่งผลจากการศึกษาได้ยืนยันว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

2. จากโมเดลสมการโครงสร้าง พบว่าทุนทางจิตวิทยา และความพยายามในงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จากการศึกษานี้ทำให้พบข้อค้นพบเชิงทฤษฎีว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านความพยายามในงาน

5.3.2 ประโยชน์ทางด้านการบริหารจัดการ

1. จากผลการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยทางด้านทุนทางจิตวิทยา สามารถส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม องค์กรควรมุ้งเน้นให้การสนับสนุนทางด้านทุนทางจิตวิทยาซึ่งเป็นสิ่งพื้นฐานของบุคคล โดยการปลูกฝังให้พนักงานมีความพยายามอย่างเต็มที่เพื่องานให้สำเร็จอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบสูงต่องานของตนเอง และพร้อมที่จะทำงานเป็นเวลานานเพื่อทำงานให้เสร็จเมื่อจำเป็น

2. จากโมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านความพยายามในงาน ดังนั้นในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม องค์กรควรมุ่งเน้นในการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยา และความพยายามในงาน

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้เข้าถึงปัจจัยทางด้านทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม สามารถนำไปต่อยอดให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ทางผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

1. เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดังนั้น ควรจะมีการศึกษาหรือวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการสนับสนุนเพิ่มเติมนั้น มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น เพื่อให้เข้าถึงตัวองค์กรได้อย่างแท้จริง

2. ขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกวิจัยและพัฒนา แต่ควรขยายขอบเขตกลุ่ม

ตัวอย่างทางด้านพนักงานทำงานทั่วไป หรือองค์กรภาครัฐ และวิสาหกิจ เนื่องจากปัจจุบันมีการเข้าถึงของเทคโนโลยีได้ง่ายกว่าเมื่อก่อน การที่จะสร้างนวัตกรรมการทำงานนั้นอาจครอบคลุมได้ทุกที่

3. การศึกษาปัจจัยอื่นๆ เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปในทางที่ดีขึ้น นอกเหนือจากปัจจัยในการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยอื่นๆ อาจทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เช่น ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (ธัญพร ภาคคู และอมรินทร์ เทวตา, 2565) ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (วิสุทธิ์ สีนวล และนงลักษณ์ ไหว้พรหม, 2565) และปัจจัยทางด้านการแบ่งปันความรู้ (ไวทย์ศญากรณ์ เจริญยิ่ง และคณะฯ, 2566) เป็นต้น

4. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่นำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยเป็นการอธิบายตัวแปรในเชิงกระบวนการ ทั้งนี้การที่จะสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้นย่อมมีมากกว่าที่ได้นำเสนอไป ควรมีการศึกษารูปแบบอื่นมาช่วยอธิบายให้เข้าใจถึงกระบวนการเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพและการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรรณิการ์ รุจิวรโชติ. (2563). *การศึกษาความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ณ ศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.* ประเทศไทย: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.

เกศแก้ว ชัยชุน และฐิติมา ไชยะกุล. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการท างานเชิงนวัตกรรมของพนักงานใน อุตสาหกรรมการบริการด้านการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. *Journal of Business Administration and Languages, 10 (2)*, 77 - 89.

จักรกฤษณ์ หาญชัย. (2565). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อการบริหารสถานศึกษา : Performance Satisfaction on School Administration. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 57 - 72.

จารุวรรณ ยอดระฆัง, ศรัณย์ พิมพ์ทอง และฐาศุกร์ จันประเสริฐ. (2564). *ประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐาน แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก.* ประเทศไทย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

โชติ ภักดีอักษร, ธัญนันท์ บุญอยู่ และสุมาลี รามนัฏ. (2565). อิทธิพลคั่นกลางแบบอนุกรมของความฉลาดทางอารมณ์และคุณภาพชีวิตในงานที่เป็นตัวแปรถ่ายทอดอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงาน สำหรับมัคคุเทศก์ไทย. *วารสารรัชต์ภาคย์, 17 (50)*, 1 - 17.

ทัศนีย์ หอมกลิ่น, อารยา ผลธัญญา และไชยันต์ สกุลศรีประเสริฐ. (2564). อิทธิพลของความเครียดในการเรียนที่มีผลต่อผลการเรียนและความผูกพันในการเรียน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรคั่นกลาง. *วารสารปัญญาภิวัฒน, 14 (2)*, 277 - 292.

ทัศนีย์ หอมกลิ่น, อารยา ผลธัญญา และไชยันต์ สกุลศรีประเสริฐ. (2565). ปฏิสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาและการสนับสนุนทางสังคม ต่อความผูกพันในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 42 (2)*, 24 - 37.

ธนัตถ์ภัทร ถิรธนัชดิลก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2564). อิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผ่านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา, 13 (26)*, 30 - 45.

ธนากร เปียคง. (2562). *การศึกษาแรงจูงใจ ความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานก่อสร้างของแรงงานไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.* ประเทศไทย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธมยันตี ประยูรพันธ์. (2561). การทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมการทำางานเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5 (2)*, 55 - 73.

ธัญพร ภาคคู และอมรินทร์ เทวตา. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน บริษัทมติชน จำกัด (มหาชน) : Factors Influencing Innovative Behavior of Employees in Matichon Publish Limited Company. (pp. 97 - 107). ประเทศไทย: การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15.

นัยนา ปลั่งกลาง. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา และความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็ นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ของข้าราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.* ประเทศไทย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นุจรี สุพัฒน์. (2560). ความดึงดูดใจขององค์กรนายจ้างในมุมมองของผู้ที่กำลังหางานทำ. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 6 (1)*, 68 - 79.

บวรรัตน์ ธนาฤทธิวราภัค. (2561). *ปัจจัยความน่าดึงดูดของนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสมัครงาน ของกลุ่มคนเจเนอเรชั่น แซด ที่กาลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี.* ประเทศไทย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุปผา กิจสหวงศ์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และเนตรชนก ศรีทุมมา. (2563). การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเอกชน. *รามาธิบดีพยาบาลสาร, 26 (2)*, 203 - 216.

ประทานพร สุรินต๊ะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความเท่าเทียมระหว่างเพศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพยายามทุ่มเท ความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาล. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9*, 159 - 176.

ประสิทธชัย เดชขำ. (2565). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานของพนักงาน ร้านสะดวกซื้อ : A Causal Relationship Model of Person-Job Fit and Job Satisfaction Affecting the Job Performance of Convenience Store Emp. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 14*, 185 - 197.

ปัญญ์กณิฐ เนรมิตตกพงศ์, อริสา สำรอง, พีสสลัมณ์ ธำรงศ์วรกุล และณัชชามน เปรมปลื้ม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร. *Dhonburi Rajabhat University Journal, 14 (2)*, 141 - 155.

พัชรพร ศรีสุระพล. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* ประเทศไทย: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภัทราภรณ์ ผ่องแผ้ว และชนิดา จิตตรุทธะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการศูนย์รักษาความปลิดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย, 28 (1)*, 54 - 71.

ภัสราภรณ์ ถนอมสิงห์, เชิดชัย ขันธ์นภา และเฉลิมชัย สารภาพ. (2023). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 218 - 234.

มินตรา อุทัยรังษี, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และฐิติณัฏฐ์ อัคคะเดชอนันต์. (2562). ทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์. *พยาบาลสาร, 47 (4)*, 314 - 324.

ยุทธชัย ศรุติเกรียงไกร, สมรรถพงศ์ ขจรมณี, ศศิพร เหลืองไพฑูรย และจินตนา สิงขรอาจ. (2563). ประสิทธิผลของโปรแกรมส่งเสริมทุนทางจิตวิทยาในนักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาจิตวิทยา ชั้นปีที่ 1. *วารสารจิตวิทยาคลินิก, 51 (1)*, 66 - 79.

วิชัย หมอลิบ และธัญนันท์ บุญอยู่ . (2562). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่อยู่ในฐานะเป็นตัวแปรปฏิสัมพันธ์นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานธุรกิจผลิตเครื่องดื่มน้ำอัดลม เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร. *คณะรัญศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 421 - 434.

วิสุทธิ์ สีนวล และนงลักษณ์ ไหว้พรหม. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 28 (2)*, 155 - 174.

ไวทย์ศญากรณ์ เจริญยิ่ง ,สุกัลยา ปริญโญกุล และพงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 6 (2)*, 373 - 387.

ศิรประภา ภาคีอรรถ. (2562). *ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร : JOB SATISFACTION AFFECTING WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION.* ประเทศไทย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบรี.

สพิชญา อุรเคนทร์เนตร. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ประเทศไทย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุขมงคลเลิศภริมย์สุข และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร. (2565). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน ผ่านความสุขในการทำงาน และมีรุ่นอายุของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 16 (2)*, 135 - 146.

อัจฉรียา พัฒนสระคู. (2567). วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาคธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ, 6 (10)*, 34 - 45.

อับซิซิส ฮามิ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมบุคคลกับองค์การความผูกพันต่อองค์การและความพยายามทุ่มเท ของพยาบาลวิชาชีพ.* ประเทศไทย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

Agnieszka Wojtczuk-Turek and Dariusz Turek. (2015). Innovative behaviour in the workplace The role of HR flexibility, individual flexibility and psychological capital: the case of Poland. *European Journal of Innovation Management, 18 (3)*, 397 - 419.

Agota Kun and Peter Gadanecz. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 185 - 199.

Ahmed Mohammed Sayed Mostafa and Eman Aly Abed El-Motalib. (2020). Ethical Leadership, Work Meaningfulness, and Work Engagement in the Public Sector. *Review of Piblic Personnel Adminstration, 40*(1), 112 - 131.

Alan Coetzer, Chutarat Inma, Paul Poisat & Janice Redmond. (2018). Job embeddedness and employee enactment of innovation-related work behaviours. *Internationnal Journal of Manpower, 39 (2)*, 222 - 239.

Ali Saleh Alshebami. (2021). The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction. *SAGE Open*, 1 - 14.

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L. & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 12 - 16.

Anke Dassler, Svetlana N. Khapova, Evgenia I. Lysova and Konstantin Korotov. (2022). Employer Attractiveness From an Employee Perspective: A Systematic Literature Review. *Frontiers in Psychology, 13*, 1 - 16.

Bandura A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control.* New York: Freeman.

Barbara Rebecca Mutonyi, Terje Slatten and Gudbrand Lien. (2020). Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway. *International Journal of Public Leadership, 16 (2)*, 175 - 197.

Barbara Rebecca Mutonyi, Terje Slåtten, Gudbrand Lien and Manel González-Piñero. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 1 - 19.

Burkhard Wörtler, Nico W. Van Yperen and Dick P. H. Barelds. (2020). Do blended working arrangements enhance organizational attractiveness and organizational citizenship behaviour intentions? An individual difference perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30 (4)*, 581 - 599.

Carlos Blasco Giner, Isabella Meneghel and Guillaume Deprez. (2023). Positive Psychological Capital and Innovative Work Behavior: A Systematic Literature Review. *Le travail humain, 86 (3)*, 187 - 217.

Chad H. Van Iddekinge, John D. Arnold, Herman Aguinis, Jonas W. B. Lang and Filip Lievens. (2023). Work Effort: A Conceptual and Meta-Analytic Review. *Journal of Management, 49 (1)*, 125 - 157.

Damanpour, F. & Gopalakrishnan, S. (2001). The Dynamics of the Adoption of Product and Process Innovations in Organizations. *Journal of Management Studies, 38 (1)*, 45 - 65.

Daria Lupsa, Loreni Baciu and Delia Virga. (2019). Psychological capital, organizational justice and health The mediating role of work engagemen. *Personnel Review, 49 (1)*, 87 - 103.

David Vilariño del Castillo and Esther Lopez-Zafra. (2021). Leveraging workforce insights to enhance employer attractiveness for young job seekers during pandemic era. *European Management Review*, 154 - 169.

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management, 19 (1)*, 23 - 36.

Djourova, N., Rodriguez, I., & Lorente-Prieto, L. (2019). Validation of a modified version of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ12) in Spain. *Revista Interamericana de Psicologia Ocupacional, 37 (2)*, 93 - 106.

Elvira L. Buitek, Saule A. Kaliyeva, Ardak N. Turginbayeva, Marziya K. Meldakhanova and Aijaz A. Shaikh. (2023). How much does an employer's attractiveness matter to youth employment? Evidence from a developing country. *Asia-Pacific Journal of Business Administration Emerald Publishing Limited*, 1757 - 4324.

Giuseppe Santisi, Ernesto Lodi, Paola Magnano, Rita Zarbo and Andrea Zammitti. (2020). Relationship between Psychological Capital and Quality of Life: The Role of Courage. *Sustainability*, 1 - 14.

Hazem Ali, Min Li and Xunmin Qiu. (2022). Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials: Mediating and Moderating Role of

Work-Life Balance and Psychological Empowerment . *Frontiers in Psychology, 13*, 1 - 15.

Henderson R. (1993). Underinvestment and incompetence as responses to radical innovation: evidence from the photolithographic alignment equipment industry. *RAND Journal of Economics, 24 (2)*, 248 - 270.

Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. F. (2003). Measuring attraction to organizations. *Educational and Psychological Measurement, 63 (6)*, 986 - 1001.

Hoe-Chang Yang and Hee-Young Cho. (2015). Small and Medium Business Workers' Positive Psychological Capital, Life Satisfaction, and Innovative Work Behavior. *Journal of Distribution Science*, 25 - 31.

Hyojung Kim, Namgyoo K. Park and Jeonghwan Lee. (2013). How does the second-order learning process moderate the relationship between innovation inputs and outputs of large Korean firms? *Asia Pacific Journal of Management*, 69 - 103.

Irfan Ullah, Raja Mazhar Hameed and Abid Mahmood. (2022). The impact of proactive personality and psychological capital on innovative work behavior: evidence from software houses of Pakistan. *European Journal of Innovation Management, 27 (6)*, 1967 - 1985.

James B. Avey, Rebecca J. Reichard, Fred Luthans and Ketan H. Mhatre. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 127 - 152.

Jeroen P.J. de Jong and Deanne N. Den Hartog. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *SCientific AnaLysis of Entrepreneurship and SMEs*, 1 - 27.

Jin-Feng Uen, Rama Krishna Kishore Vandavasi, Kun Lee, Prasanthi Yepuru and Vipin Saini. (2021). Job crafting and psychological capital: a multi-level study of their effects on innovative work behaviour. *Team Performance Management: An International Journal, 27 (1)*, 145 - 158.

Judge, T. A., and Klinger, R. (2008). Job satisfaction. In Michael Eid, and Randy J. Larsen. (Eds.). *The Science of Subjective Well-Being*, 393 - 413.

Jun-Jun Tang. (2020). Psychological Capital and Entrepreneurship Sustainability. *Frontiers in Psychology, 11*, 1 - 7.

Khamis Nasser Mohammed and Ahmed Majid Gharib Al-Qaisi. (2022). Enhancing Innovative Work Behavior Through Quality Of Work Life. *Journal of Positive School Psychology, 6 (6)*, 7685 - 7694.

Leiponen A and Helfat CE. (2010). Innovation objectives, knowledge sources, and the benefits of breadth. *trategic Management Journal, 31 (2)*, 224 - 236.

Luthans, F. and Carolyn, M. & Youssef-Morgan. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 339 - 366.

Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2013). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *M. Warner (Ed.), Human Resource Management 'with Chinese Characteristics': Facing the Challanges of Globalization*, 48 - 57.

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 (3)*, 541 - 572.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. Journal of Organizational Behavior. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 29 (2)*, 219 - 238.

Magdalena Kali**ń**ska-Kula and Iwona Staniec. (2021). Employer Branding and Organizational Attractiveness: Current Employees' Perspective. *European Research Studies Journal, XXIV*, 583 - 603.

Masduki Asbari, Agustian Budi Prasetya, Priyono Budi Santoso and Agus Purwanto. (2021). From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES, 2 (2)*, 66 - 77.

Mateusz Paliga, Barbara Ko**ż**usznik, Anita Pollak and El**ż**bieta Sanecka. (2022). The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. *PLOS ONE*, 1 - 14.

Michael Mustafa, Alan Coetzer, Hazel M. Ramos & Jorg Fuhrer. (2021). Exploring the effects of small- and medium-sized enterprise employees' job satisfaction on their innovative work behaviours: the moderating effects of personality. *Journal of Organizational Effectiveness : People and Performance, 8*(2), 228 - 250.

Michael Mustafa, Alan Coetzer, Hazel Melanie Ramos and Jorg Fuhrer. (2021). Exploring the effects of small- and medium-sized enterprise employees' job satisfaction on their innovative work behaviours: the moderating effects of personality. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 8*, 228 - 250.

Minh Ha Nguyen, Nguyen Vinh Luan and Bui Thanh Khoa. (2021). Employer Attractiveness and Employee Performance: An Exploratory Study. *Journal of System and Management Sciences, 11*, 97 - 123.

Mohamad Yanuar Mufti, Emiliana Sri Pudjiarti and Susetyo Darmanto. (2019). Analysis of Second Order Person-Environment Fit on Innovative Work Behavior and Individual Performance. *Journal of Business Management and Accounting, 3 (2)*, 100 -113.

Mohammad Amiria, Ahmad Khosravib and Abbas Ali MokhtariC. (2010). Job Satisfaction and Its Influential Factors. *Journal of Research in Health Sciences*, 42 - 26.

Mostafa, B. A. (2022). Leveraging workforce insights to enhance employer attractiveness for young job seekers during pandemic era. *CellPress*, 1-13.

Muhammad Hamza Khan and Syaharizatul Noorizwan Muktar. (2020). Mediating role of organizational attractiveness on the relationship between green recruitment and job pursuit intention among students of Universiti Teknologi Malaysia. *Cogent Business & Management*, 1 - 12.

Nattapong Tummachudpong. (2021). *IMPROVING ORGANIZATIONAL ATTRACTIVENESS THROUGH THE PERSPECTIVES OF CURRENT EMPLOYEES.* Thailand: Mahidol University.

Neslihan Kurt and Ayşe Ottekin Demirbolat. (2022). An Overview of Teachers' Positive Psychology Indicators: Investigation of Psychological Capital, Job Satisfaction and Psychological Well-Being in Terms of Various Demographic Variables. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2631 - 2658.

Nguon, V. (2022). Effect of transformational leadership on job satisfaction, innovative behavior, and work performance: A conceptual review. *International Journal of Business and Management, 17 (12)*, 75 - 89.

Nguyen Dinh Tho, Nguyen Dong Phong and Tran Ha Minh Quan. (2014). Marketers' psychological capital and performance The mediating role of quality of work life, job effort and job attractiveness. *Asia-Pacific Journal of Business Administration, 6 (1)*, 36 - 48.

Nurul Labanihuda Abdull Rahman and Nadhilah Abdul Pisal. (2022). The Impact of Employees' Motivation Factors toward Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences , 12 (3)*, 660 - 672.

Ömür Önhon. (2019). THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE FOR INNOVATION AND EMPLOYEES' INNOVATIVE WORK BEHAVIOR. *STUDIES AND ARTICLES VEZETÉSTUDOMÁNY / BUDAPEST MANAGEMENT REVIEW*, 53 - 65.

Punam Devi Bagi and Sunita Chand. (2022). Psychological Capital (PsyCap) and Mental Health among College Students. *Indian Journal of Positive Psychology*, 432 - 435.

Richard Hackman and Greg Oldham. (1980). *Work redesign.* the University of Michigan: Addison-Wesley.

Robert Buch, Ba ̊rd Kuvaas and Anders Dysvik. (2014). If and when social and economic leader-member exchange relationships predict follower work effort The moderating role of work motivation. *Leadership & Organization Development Journal, 35 (8)*, 725 - 739.

Roland E. Kidwell and Sean R. Valentine. (2009). Positive Group Context, Work Attitudes, and Organizational Misbehavior: The Case of Withholding Job EffortJournal of Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 15 - 28.

Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well- being. *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice*, 198 - 216.

Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism.* New York: NY: Pocket Books.

Şenay SEZGİN NARTGÜN, İbrahim LİMON and Ümit DİLEKÇİ. (2019). The Relationship between Sustainable Leadership and Perceived School Effectiveness: The Mediating Role of Work Effort. *Bartın University Journal of Faculty of Education, 9 (1)*, 141 - 154.

Sheng Cheng, Chien-Chih Kuo, Huai-Chieh Chen and Mei-Chi Lin. (2023). The Impact of Perceived Organizational Care on Employee Engagement: A Moderated Mediation Model of Psychological Capital and Managing Boundaries. *Journal of Career Development, 50 (1)*, 150 - 167.

Smith, S. W., & Shah, S. K. (2013). Do innovative users generate more useful insights? An analysis of corporate venture capital investments in the medical device industry. *Strategic Entrepreneurship Journal, 7 (2)*, 151 - 167.

Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of personality and social psychology, 70 (2)*, 321 - 335.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta- analysis. *Psychological bulletin, 124 (2)*, 240 - 261.

Taylor A. (2010). The next generation: technology adoption and integration through internal competition in new product development. *Organization Science, 21 (1)*, 3 - 41.

Trung Thanh NGO. (2021). Impact of Psychological Capital on Job Performance and Job Satisfaction: A Case Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8 (5)*, 495 - 503.

Wilmar B. Schaufeli and Arnold B. Bakker. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293 - 315.

Yanjun Liu, Shiyong Xu, and Bainan Zhang. (2019). Thriving at Work: How a Paradox Mindset Influences Innovative Work Behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science 2020, 56 (3)*, 347 - 366.

Yanto Tjoa and Muhtosim Arief. (2022). Determinants Of Innovative Work Behavior: The Role Of Job Satisfaction As Mediation And Environmental Dynamism As Moderating Variable. *Proceedings of the 5th European International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 2263 - 2275). Rome, Italy: IEOM Society International.

Yuan Tang, Yun-Fei Shao and Yi-Jun Chen. (2019). Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology, 10*, 1 - 12.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน

ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม: มุมมองของทุนทางจิตวิทยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปกร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และข้อมูลเหล่านี้ไม่มีผลใดๆ ต่อหน่วยงานและตัวท่าน ขอให้ตอบข้อมูลตามความคิดเห็นอย่างอิสระและเป็นความจริงมากที่สุด

โดยลักษณะคำถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน โดยจะมีคำถามคัดกรองก่อนจะเข้าไปยังคำถาม 2 ส่วนสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา ที่มีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่าน ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน

คำถามคัดกรอง

1. ท่านทำงานเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนาหรือไม่

[ ] ใช่ [ ] ไม่ใช่ (หยุดทำแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด หรือตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

1. เพศ

[ ] ชาย [ ] หญิง

2. อายุ

[ ] ก่อน พ.ศ. 2509 [ ] พ.ศ. 2509 – 2519

[ ] พ.ศ. 2520 – 2537 [ ] พ.ศ. 2538 – 2552

3. ระดับการศึกษา

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] ปริญญาตรี

[ ] สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงาน

[ ] ไม่เกิน 1 ปี [ ] 1 – 3 ปี

[ ] 4 – 6 ปี [ ] มากกว่า 6 ปี

5. ตำแหน่ง

[ ] พนักงาน [ ] หัวหน้างาน

[ ] ผู้จัดการฝ่าย [ ] ผู้บริหารระดับสูง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวข้องกับตัวแปร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง ☑ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถามมีดังนี้

คำตอบ	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เฉยๆ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

แบบวัดทุนทางจิตวิทยา ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถขอตน(Self-efficacy), ความหวัง (Hope), ความสามารถในการฟื้นตัวหรือความยืดหยุ่น(Resiliency) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ท่านรู้สึกมั่นใจในการเป็นตัวแทนของแผนกที่ทำงานในการประชุมกับฝ่ายบริหาร					
2	ท่านรู้สึกมั่นใจที่จะมีส่วนร่วมในการอภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ของบริษัท					
3	ท่านรู้สึกมั่นใจในการนำเสนอข้อมูลต่อเพื่อนร่วมงาน					
4	หากท่านพบว่าตัวเองติดขัดในเรื่องงาน ท่านสามารถคิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหานี้ได้					
5	ตอนนี้ท่านเห็นว่าตนเองค่อนข้างประสบความสำเร็จในการทำงาน					
6	ท่านสามารถคิดได้หลายวิธีในการบรรลุเป้าหมายการทำงานในปัจจุบัน					
7	ขณะนี้ท่านกำลังบรรลุเป้าหมายการทำงานที่ได้ตั้งไว้					
8	ถ้าจำเป็นท่านสามารถทำงานคนเดียวได้					
9	ท่านมักจัดการกับความเครียดระหว่างที่ทำงานได้					
10	ท่านสามารถผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบากในที่ทำงานได้ เพราะ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	ท่านเคยประสบพบเจอปัญหาในที่ทำงานมาก่อน					
11	ท่านมักจะมองด้านบวกในสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับงานของท่านอยู่เสมอ					
12	ท่านมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในงานของท่านในอนาคต					
13	เมื่อสิ่งต่างๆ ในที่ทำงานของท่านไม่แน่นอน ท่านมักคาดหวังว่ามันจะดีในที่สุด					

แบบวัดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ท่านรู้สึกพอใจกับงานปัจจุบันของท่าน					
2	ท่านกระตือรือร้นกับงานของตัวเองในทุกๆ วัน					
3	แต่ละวันของการทำงานดูเหมือนไม่มีวันสิ้นสุด					
4	ท่านมีความเพลิดเพลินอย่างแท้จริงในงานของท่าน					
5	ท่านถือว่างานของท่านค่อนข้างไม่น่าพึงพอใจ					

แบบวัดความน่าสนใจในงาน (Job Attractiveness)

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	งานของท่านมีความน่าดึงดูด					
2	งานของท่านในปัจจุบันมีความน่าตื่นเต้น					
3	ท่านไม่ค่อยรู้สึกเบื่อกับงานของท่าน					
4	งานของท่านในปัจจุบันมีความน่าสนใจมาก					

แบบวัดความพยายามในงาน (Job Effort)

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จอยู่เสมอ					
2	ท่านมีความรับผิดชอบสูงต่องานของท่าน					
3	ท่านพร้อมที่จะทำงานเป็นเวลานานเพื่อทำงานให้เสร็จเมื่อจำเป็น					

แบบวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) ประกอบด้วย การสำรวจความคิด (Idea Exploration), การสร้างแนวคิด (Idea Generation), การสร้างแนวคิด (Idea Generation), การสนับสนุนความคิด (Idea Championing) และการนำแนวคิดไปปฏิบัติ (Idea Implementation)

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ท่านให้ความสนใจกับประเด็นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวันของท่าน					
2	ท่านสงสัยว่าสิ่งต่างๆ มีวิธีการที่สามารถปรับปรุงได้					
3	ท่านค้นหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ๆ					
4	ท่านสามารถสร้างวิธีการแก้ปัญหาได้					
5	ท่านค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
6	ท่านทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นต่อความคิดสร้างสรรค์					
7	ท่านพยายามโน้มน้าวผู้คนให้สนับสนุนแนวคิดเชิงนวัตกรรม					
8	ท่านนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
9	ท่านช่วยในการนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้งานได้จริง					
10	ท่านทุ่มเทความพยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ					

สิ้นสุดแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม: มุมมองของทุนทางจิตวิทยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา ที่มีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่าน ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษากลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม: มุมมองของทุนทางจิตวิทยา

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยวตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของท่านผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้

4. ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของ

การวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC ดังนี้

ระดับคะแนน	+1	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อคำถาม
ระดับคะแนน	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจกับข้อคำถาม
ระดับคะแนน	-1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อคำถาม

คำถามคัดกรอง

1. ท่านทำงานทำงานเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา หรือไม่

[ ] ใช่ [ ] ไม่ใช่ (หยุดทำแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	**+1**	**0**	**-1**	**ข้อแนะนำ**
1. เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง				
2. ท่านเกิดใน พ.ศ. ใด [ ] ก่อน พ.ศ. 2509 (เบบี้บูม) [ ] 2509-2519 (เจนเอ็กซ์) [ ] 2520-2537 (เจนวาย) [ ] 2538-2552 (เจนซีส์)				
3. ระดับการศึกษา [ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] ปริญญาตรี [ ] สูงกว่าปริญญาตรี				
4. ประสบการร์ทำงาน				

ข้อคำถาม	+1	0	-1	ข้อแนะนำ
[ ] ไม่เกิน 1 ปี [ ] 1 - 3 ปี [ ] 4 - 6 ปี [ ] มากกว่า 6 ปี				
5. ตำแหน่ง [ ] พนักงาน [ ] ซุปเปอร์ไวเซอร์ [ ] ผู้จัดการฝ่าย [ ] ผู้บริหารระดับสูง				

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร

ข้อคำถาม	+1	0	-1	ข้อแนะนำ
ทุนทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แสดงถึงคุณสมบัติและคุณลักษณะเชิงบวก เช่น ทัศนคติ ความหวังดี และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถนำมาใช้ในการทำงาน หากได้รับการสนับสนุนในองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในทุนทางจิตวิทยาเพื่อนำมาใช้ในด้านทำงานได้ ประกอบด้วย				
การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงาน โดยเป็นความมั่นใจของแต่ละบุคคลโดยใช้การระดมแรงจูงใจ การรับรู้ และแนวทางการปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดการบรรลุผลของงาน โดยบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตน จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สามารถควบคุมผลลัพธ์และการประสบความสำเร็จของงานได้				

ข้อคำถาม	+1	0	-1	ข้อแนะนำ
1. ท่านรู้สึกมั่นใจในการเป็นตัวแทนของแผนกที่ทำงานในการประชุมกับฝ่ายบริหาร				
2. ท่านรู้สึกมั่นใจที่จะมีส่วนร่วมในการอภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ของบริษัท				
3. ท่านรู้สึกมั่นใจในการนำเสนอข้อมูลต่อเพื่อนร่วมงาน				
ความหวัง (Hope) ประกอบด้วยมิติที่สำคัญอยู่ 2 มิติ 1) ตัวแทน หมายถึง แรงจูงใจของแต่ละบุคคลในการที่จะประสบความสำเร็จเพื่อมุ่งให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย และ 2) วิถีทาง หมายถึง แนวทางการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้ความพยายามหาเส้นทางที่ถูกต้องหรือเป็นไปได้ เพื่อเอาชนะความยากลำบากของตนเอง บุคคลที่มีความหวังอยู่ในระดับที่สูง จะแสดงพลังในการกำหนดเส้นทางเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อบรรลุเป้าหมายของตน				
4. หากท่านพบว่าตัวเองติดขัดในเรื่องงาน ท่านสามารถคิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหานี้ได้				
5. ตอนนี้ท่านเห็นว่าตนเองค่อนข้างประสบความสำเร็จในการทำงาน				
6. ท่านสามารถคิดได้หลายวิธีในการบรรลุเป้าหมายการทำงานในปัจจุบัน				
7. ขณะนี้ท่านกำลังบรรลุเป้าหมายการทำงานที่ได้ตั้งไว้				
ความสามารถในการฟื้นตัว หรือความยืดหยุ่น (Resiliency) หมายถึง การฟื้นคืนจากความทุกข์ ความขัดแย้ง ความล้มเหลว โดยมีความอดทนและปรับอารมณ์เมื่อเผชิญหน้ากับปัญหาหรืออุปสรรคที่ได้รับ และนำกระบวนการปรับตัวเชิงบวกเพื่อนำมาเอาชนะความทุกข์ที่ได้รับ เพื่อ				

ข้อคำถาม	+1	0	-1	ข้อแนะนำ
เอาชนะสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือสถานการณ์ความท้าทายที่ได้รับ และทำให้เกิดความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้มั่นคง				
8. ถ้าจำเป็นท่านสามารถทำงานคนเดียวได้				
9. ท่านมักจัดการกับความเครียดระหว่างที่ทำงานได้				
10. ท่านสามารถผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบากในที่ทำงานได้ เพราะท่านเคยประสบพบเจอปัญญหาในที่ทำงานมาก่อน				
การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง ความคาดหวังให้เกิดสิ่งต่างๆหรือผลลัพธ์เชิงบวก ในเรื่องความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต โดยผู้ที่มีการมองโลกในแง่ดีจะสร้างความคาดหวังเชิงบวกในการกระตุ้นเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย และสามารถจัดการกับสถานการณ์ตรงหน้าได้เป็นอย่างดี				
11. ท่านมักจะมองด้านบวกในสิ่งต่างๆเกี่ยวกับงานของท่านอยู่เสมอ				
12. ท่านมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในงานของท่านในอนาคต				
13. เมื่อสิ่งต่างๆ ในที่ทำงานของท่านไม่แน่นอน ท่านมักคาดหวังว่ามันจะดีในที่สุด				
ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานในเชิงบวกที่จะส่งผลกับตัวพนักงานให้เกิดมุมมองหรือทัศนคติที่ดีระหว่างทำงาน โดยความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่ถูกรับรู้ผ่านกระบวนการภายนอกที่ได้รับระหว่างทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนร่วมงาน				

ข้อคำถาม	+1	0	-1	ข้อแนะนำ
ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการเอาใจใส่ หรือความมั่นคง โดยเป็นการทำให้เกิดความสบายใจภายในจิตใจ จึงทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน				
1. ท่านรู้สึกพอใจกับงานปัจจุบันของท่าน				
2. ท่านกระตือรือร้นกับงานของตัวเองในทุกๆ วัน				
3. แต่ละวันของการทำงานดูเหมือนไม่มีวันสิ้นสุด				
4. ท่านมีความเพลิดเพลินอย่างแท้จริงในงานของท่าน				
5. ท่านถือว่างานของท่านค่อนข้างไม่น่าพอใจ				
ความน่าสนใจในงาน (Job Attractiveness) หมายถึง สิ่งที่ดึงดูดให้คนภายนอกสนใจที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร โดยมีสิ่งที่ดึงดูดต่างๆไม่ว่าจะเป็นตัวหัวหน้างาน หรือตัวองค์กร ในขณะเดียวกันก็ยังดึงดูดให้กับคนที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่แล้วให้เกิดความภักดีมุ่งหวังที่จะทำงานให้กับตัวองค์กรต่อไป				
1. งานของท่านมีความน่าดึงดูด				
2. งานปัจจุบันของท่านมีความน่าตื่นเต้น				
3. ท่านไม่ค่อยรู้สึกเบื่อกับงานของท่าน				
4. งานปัจจุบันของท่านมีความน่าสนใจมาก				

ข้อคำถาม	+1	0	-1	ข้อแนะนำ
ความพยายามในงาน (Job Effort) หมายถึง ทัศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือความสนใจ ที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง โดยการที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบสำเร็จตามเป้าหมายนั้น พนักงานที่ดูแลงานชิ้นนั้นจำเป็นต้องใช้สติปัญญา แรงกาย เวลา และความทุ่มเท เพื่อให้งานสำเสร็จตามเป้าหมายของตนเอง หรือตามที่องค์กรกำหนดไว้				
1. ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่องานให้สำเร็จอยู่เสมอ				
2. ท่านมีความรับผิดชอบสูงต่องานของท่าน				
3. ท่านพร้อมที่จะทำงานเป็นเวลานานเพื่อทำงานให้เสร็จเมื่อจำเป็น				
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) หมายถึง การใช้หรือนำเทคโนโลยีมาช่วยใช้ในการทำงานหรือดำเนินงาน แบบใหม่หรือวิธีที่ใหม่เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าหรือเท่ากัน โดยการสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้น จะต้องมีการส่งเสริมในภาคองค์กรโดยมีปัจจัยทางด้านจิตวิทยา และทัศนคติเป็นตัวเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม				
การสำรวจความคิด (Idea Exploration) หมายถึง การสร้างแนวคิด หาวิธีการทำงาน ที่ช่วยกันระดมความคิดออกมา เพื่อให้เกิดการทำงานด้วยแนวคิดใหม่ๆ มาช่วยในการทำงาน				
1. ท่านให้ความสนใจกับประเด็นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวันของท่าน				
2. ท่านสงสัยว่าสิ่งต่างๆ มีวิธีการที่สามารถปรับปรุงได้				

ข้อคำถาม	+1	0	-1	ข้อแนะนำ
การสร้างแนวคิด (Idea Generation) หมายถึง การค้นหาความรู้ วิธีการ แนวคิด หลักการ หรือข้อที่เกี่ยวข้องมาเพื่อบูรณาการแนวคิด วิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยนำมาเรียบเรียงเป็นระบบจนเกิดเป็นกระบวนความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ				
3. ท่านค้นหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่ๆ				
4. ท่านสามารถสร้างวิธีการแก้ปัญหาได้				
5. ท่านค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน				
การสนับสนุนความคิด (Idea Championing) หมายถึง เมื่อเกิดการวิธีการหรือแนวคิดใหม่ๆ แล้ว ให้นำไปขยายความคิดชุดนั้นๆ ด้วยการเผยแพร่เพื่อให้เกิดการยอมรับชุดความคิด				
6. ท่านทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นต่อความคิดสร้างสรรค์				
7. ท่านพยายามโน้มน้าวผู้คนให้สนับสนุนแนวคิดเชิงนวัตกรรม				
การนำแนวคิดไปปฏิบัติ (Idea Implementation) หมายถึง นำความคิดที่ได้รับหรือคิดมาใหม่ที่ได้รับการยอมรับแล้วนั้น ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการยอมรับมากยิ่งขึ้น และทำให้เกิดการพัฒนาต่อๆไป				
8. ท่านนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ				
9. ท่านช่วยในการนำแนวคิดใหม่ๆ ไปใช้งานได้จริง				
10. ท่านทุ่มเทความพยายามในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ				

ลงชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ .....

(.....)

วันที่ .....

ภาคผนวก ค

แบบตอบรับการตีพิมพ์บทความวารสาร

ที่ สวพท ๑๑๕/๒๕๖๗

วารสารวิชาการรัตนบุศย์
เลขที่ ๒๐๒/๑ หมู่ที่ ๔ ตำบลตูทุ่ง
อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
๓๕๐๐๐

๒๔ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ตอบรับการตีพิมพ์บทความวารสารวิชาการรัตนบุศย์

เรียน กฤตภาส คัตรูลี้
พนัชกร สิมะขจรบุญ

ตามที่ท่านได้ส่งบทความ เรื่อง "**กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความผ่าสนใจในงาน และความพยายามในงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา**" เพื่อพิมพ์เผยแพรในวารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL) นั้น กองบรรณาธิการได้เสนอบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ได้พิจารณาและกองบรรณาธิการเห็นชอบรับบทความของท่านตีพิมพ์ใน **วารสารวิชาการรัตนบุศย์ (RATANABUTH JOURNAL) ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ ประจำเดือน กันยายน – ธันวาคม ๒๕๖๗** แล้ว

อนึ่ง วารสารวิชาการรัตนบุศย์ จัดอยู่ในวารสารกลุ่มที่ ๒ : วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (ศูนย์ TCI) และอยู่ในฐานข้อมูล TCI เป็นระยะเวลา ๓ ปี โดยมีการรับรองคุณภาพวารสารตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปจนถึง วันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อทราบ กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณที่สนใจเผยแพร่ผลงานของท่านมา ณ โอกาสนี้ และหวังว่าจะได้รับความสนใจในการส่งผลงานของท่านโอกาสต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิกุล มีมานะ)
บรรณาธิการวารสารวิชาการรัตนบุศย์

วารสารวิชาการรัตนบุศย์
กองบรรณาธิการ ๐๘๐-๑๖๙-๖๕๙๓
Email: journal26976641@gmail.com, Link: https://so07.tci-thaijo.org/index.php/rtnb/index

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นายกฤตภาส ศัตรูลี้

วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน