



กลไกการเป็นตัวแปรกลางของความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน
ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม : มุมมองของทุนทางจิตวิทยา
Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction, Job Attractiveness and Job
Effort on Innovative Work Behavior: The Perspective of Psychological Capital

กฤตภาส ศัตรูลี้

พนัชร สิมะจรบุญ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Kittapas Satrulee

Panuschagone Simakhajornboon

Silpakorn University, Thailand

Email: kittapas120@gmail.com

วันที่รับบทความ: 12 กันยายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ 23 กันยายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 24 กันยายน 2567

Received: September 12, 2024; Revised: September 23, 2024; Accepted: September 24, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร 2) ศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา ที่มีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บข้อมูลออนไลน์ จำนวน 459 ชุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคคลที่ทำงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกวิจัยและพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเห็นของทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมการโครงสร้าง มีค่าดัชนีตรวจจับความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร โดยมีตัวแปรส่งผ่านความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน สมการโครงสร้างสามารถอธิบายความผันแปรของ ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ความน่าสนใจในงาน และ ความพยายามในงาน ได้ร้อยละ 90.4, 84.7, 75.2 และ 60.9

คำสำคัญ : ทุนทางจิตวิทยา; พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม; มุมมองของทุนทางจิตวิทยา

Abstract

This study aims to 1) study the level of Psychological Capital, Job Satisfaction, Job Attractiveness, Job Effort and Innovative Work Behavior 2) Study the influence of Psychological Capital effect to Innovative Work Behavior Through Job Satisfaction, Job

Attractiveness and Job Effort. 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 research results found that the level of opinions of all variables was at a high level. The results of the structural equation testing had a consistency detection index value that passed the criteria. It has a direct and positive influence on the job satisfaction, job interest, job effort and innovative work behavior of the personnel. With the mediating variables of job satisfaction, job interest, and job effort, the structural equation could explain the variances of job satisfaction, innovative work behavior, job interest, and job effort at 90.4, 84.7, 75.2, and 60.9 percent, respectively.

Keyword: Psychological Capital; Job Effort and Innovative Work Behavior; psychological capital perspective

บทนำ

นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการเติบโตและการอยู่รอดของทุกๆ องค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการดำเนินงาน แต่นวัตกรรมก็เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน ทำหาย และต้องใช้ความรู้เป็นอย่างมากในการสร้างสรรค์ (Smith & Shah, 2013) กระบวนการที่องค์กรต่างๆ พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เป็นนวัตกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงลึกที่แปลกใหม่และการเรียนรู้อย่างมากเกี่ยวกับเทคโนโลยีและการตลาด (Taylor, 2010) กิจกรรมการวิจัยและพัฒนาทำให้เกิดความสามารถทางเทคโนโลยีใหม่ๆ และผลิตภัณฑ์นวัตกรรมผ่านการผสมผสานความรู้ที่เป็นที่เข้าใจของบริษัทผนวกเข้ากับความรู้ใหม่ (Leiponen and Helfat, 2010) ความรู้ใหม่สามารถสร้างขึ้นได้จากภายในองค์กรหรือมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จากมุมมองเชิงปฏิบัติการมีบริษัทจำนวนมากยากที่จะสร้างนวัตกรรมที่ต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิงโดยผ่านกระบวนการจากภายในองค์กร (Henderson, 1993) ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีความสำคัญในการดำเนินการภายในองค์กรเป็นอย่างมาก การที่องค์กรมีการดำเนินการทำงานรูปแบบใหม่นั้นจะส่งผลให้เกิด ผลงานใหม่ ไอเดียในการทำงานใหม่ และการบริการใหม่ๆ (Oldham & Cummings, 1996; Amabile, 1988) จะสามารถส่งผลให้องค์กรมีความก้าวหน้าทางความคิด กระบวนการวิธีการผลิต และการดำเนินการใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ ช่วยให้องค์กรมีความยั่งยืน เพราะมีการดำเนินการในรูปแบบวิธีคิดเชิงนวัตกรรม สามารถช่วยให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ เมื่อองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน มีการสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนอกจาก

จะช่วยให้พนักงานมีกระบวนการปฏิบัติตามจุดประสงค์ขององค์กรแล้ว (Chatchawan et al, 2017) พนักงานที่ทำงานจะรู้สึกถึงอิสระในการทำงาน การสรรหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางการดำเนินงานให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือฝ่ายงาน ทำให้ตนเองรู้สึกถึงคุณค่าของตัวเองต่อองค์กร นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินการหรือการทำงานแล้ว ตัวพนักงานยังมีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จะนำไปสู่การสร้างการดำเนินการเพื่อผลการดำเนินการเชิงนวัตกรรมให้แก่องค์กรได้ในอนาคต (Carmeli et al., 2006) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าในการดำเนินการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้ตัวองค์กรมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต และตัวพนักงานสามารถที่จะพัฒนาตนเองไปในเชิงนวัตกรรมการทำงานได้ เพื่อให้ตัวพนักงานเกิดคุณค่าในตัวเองและต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมคือทุนทางจิตวิทยาซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานในเชิงจิตวิทยาของตัวพนักงาน โดยมีองค์ประกอบ 4 อย่าง (Luthans et al., 2007) คือ ความหวัง (Hope) เป็นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย มองโลกในแง่ดี คือการนำความคิดเชิงบวกมาช่วยแก้ไขปัญหาคัดสินใจเพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเองมากที่สุดความยืดหยุ่น หมายถึง การรับรู้ ปรับตัว และยอมรับต่อสิ่งใหม่ๆ หรือสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อเชิงบวกหรือความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงานเฉพาะด้าน (Luthans et al., 2005) ทุนทางจิตวิทยาจะแสดงถึงจิตเชิงบวกของตัวบุคคลและไม่สามารถจับต้องได้ และมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาขององค์กร (Luthans et al., 2005) จะเห็นได้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้กับตัวพนักงาน มีการเติบโต มีศักยภาพมากขึ้น องค์กรสามารถนำองค์ประกอบเหล่านี้มาสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมโดยใช้ประโยชน์จากทุนทางจิตวิทยาของพนักงานช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในองค์กร

การสร้างนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการและองค์กรในปัจจุบันเนื่องจากนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในกระบวนการดำเนินการผลิต หรือแม้กระทั่งกระบวนการการทำงาน ด้วยเหตุนี้ทำให้บุคลากรภายในองค์กรและตัวนวัตกรรมในเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญอย่างมาก (Edquist et al., 2001) ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม การเสริมสร้างในเชิงจิตวิทยาอาจจะตอบโจทย์แก่ตัวพนักงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกเปิดใจรับนวัตกรรมและทุ่มเทการทำงานมากยิ่งขึ้น ตามองค์ประกอบของโครงสร้างของทุนทางจิตวิทยา (Luthans, 2007) อาจส่งเสริมมุมมองใหม่ๆ ในการทำงานรวมถึงทัศนคติในการทำงาน ซึ่งการที่ตัวพนักงานมี ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ นอกจากนี้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกยังสามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Alshebami, 2021; NGO, 2021) ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน (Dinh Tho et al. 2014) สิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานโดยเฉพาะการเกิดนวัตกรรมในการทำงาน

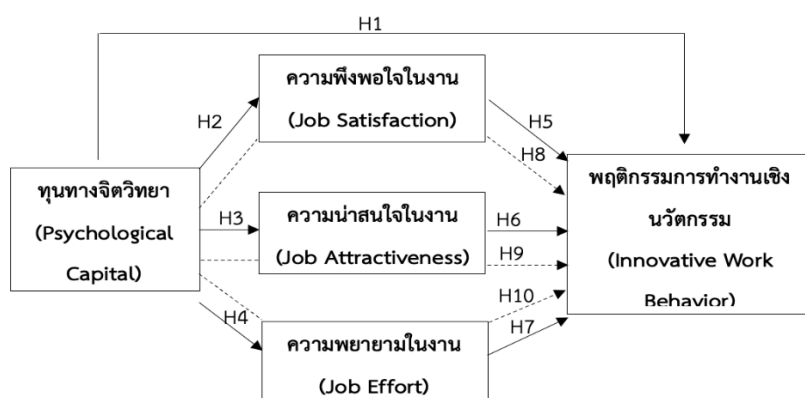
ซึ่งการศึกษาในประเด็นนี้อาจช่วยทำให้เกิดความชัดเจนแก่องค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่าน ความพึงพอใจในงาน ความน่าสนใจในงาน และความพยายามในงาน

กรอบแนวคิดวิจัย

การศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานข้างต้น ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล

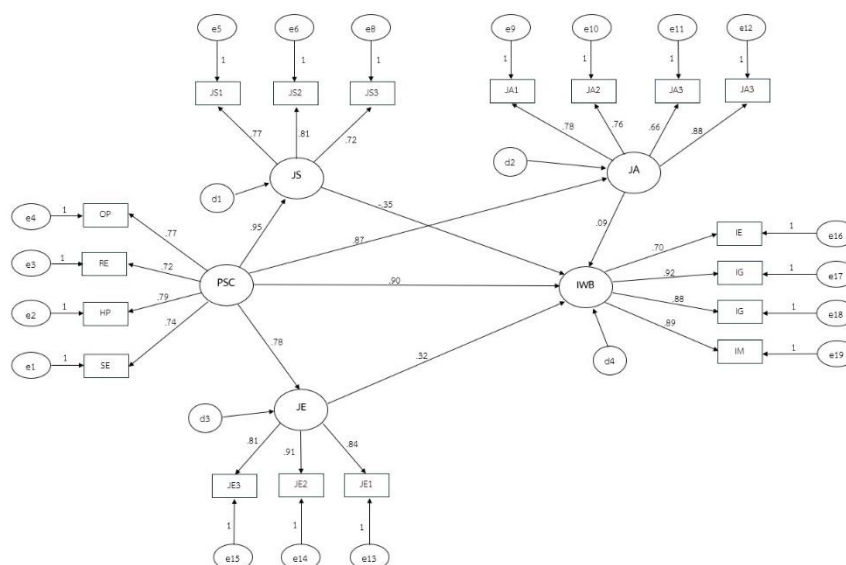
ประชากรของการวิจัย คือ บุคคลที่ทำงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแผนกวิจัยและพัฒนาซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Cochran (1977) จำนวนทั้งสิ้น 400 คน เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์สร้างแบบสอบถามใน Google Form และดำเนินการส่ง URL ของแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านแอปพลิเคชันสื่อสังคมออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้ 1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจรายการ 2) ทักษะจิตวิทยา จำนวน 13 ข้อ โดยแบ่งออกเป็นการรับรู้ความสามารถของตน 3 ข้อ ความหวัง 4 ข้อ ความสามารถในการฟื้นตัว หรือความยืดหยุ่น 3 ข้อ และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) 3 ข้อ ปรับปรุงจาก Djourova, N. et al. (2019) 3) ความพึงพอใจในงาน 5 ข้อ ปรับปรุงจาก Judge, T. A., and Klinger, R. (2008) 4) ความน่าสนใจในงาน 4 ข้อ ปรับปรุงจาก Dinh Tho (2014) 5) ความพยายามในงาน 3 ข้อ ปรับปรุงจาก Dinh Tho (2014) และ 6) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จำนวน 10 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น การสำรวจความคิด 2 ข้อ การสร้างแนวคิด 3 ข้อ การสนับสนุนความคิด 2 ข้อ และการนำแนวคิดไปปฏิบัติ 3 ข้อ ปรับปรุงจาก De Jong et al. (2010) แบบสอบถามในส่วนที่ 2 – 6 ใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ทักษะจิตวิทยา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{x}=4.26, SD=0.57$), ความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{x}=4.00, SD=0.58$) และ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{x}=4.30, SD=0.58$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) 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 ($R^2=.609$)



แผนภาพที่ 2 ค่าสถิติดัชนีความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง

สรุปและอภิปรายผล

ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จึงยอมรับสมมติฐาน 1 สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะมีทัศนคติที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานผลักดันให้เกิดความสำเร็จ โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ (ปัญญาภิญโญ เนรมิตตกพงศ์ และคณะ, 2563) ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้นมีความเกี่ยวข้องกันในเชิงบวก (Jin-Feng Uen et al., 2021) การที่องค์กรทำให้พนักงานเกิดทุนทางจิตวิทยาที่สูง จะสามารถส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (ภัทรภรณ์ ผ่องแผ้ว และชานิดา จิตตรุทธะ, 2566) ทั้งนี้ หากกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง ได้รับการพัฒนาทางด้านทุนทางจิตวิทยาในเชิงบวก จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์หรือพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่สูงขึ้น (จารุวรรณ และคณะ, 2564) จะเห็นได้ว่า ทุนทางจิตวิทยานั้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นอกจากจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังสามารถผลักดันให้เกิดความสำเร็จในการทำงานด้วย และยังพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่สูงจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสูงตาม

ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน จึงยอมรับสมมติฐาน 2 สามารถอธิบายได้ว่า ทุนทางจิตวิทยานั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ และยังสามารถทำให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพอีกด้วย (Luthans & Youssef, 2017) ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน หากยังมีทุนทางจิตวิทยาที่สูง ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงตาม (NGO, 2021) ในองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองจะทำให้พนักงานมองเห็นสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และคุณค่าของตัวพนักงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ตนได้รับ (มินตรา อุทัยรังษี และคณะ, 2562) จะเห็นได้ว่า ทุนทางจิตวิทยานั้น มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยความพึงพอใจนั้นมาจากองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาทางด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการรับรู้คุณค่าของตนเอง เมื่อมีทุนทางจิตวิทยาก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน นอกเหนือจากนั้นหากมีความพึงพอใจในงานแล้วยังช่วยให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพเช่นกัน

ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความน่าสนใจในงาน จึงยอมรับสมมติฐาน 3 สามารถอธิบายได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาสามารถก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงานและผู้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความน่าดึงดูดและความรักดีต่อองค์กร (Yang & Cho, 2015) องค์กรที่สามารถสร้างความน่าสนใจในงานโดยสร้างความน่าสนใจผ่านตัวบุคคลได้นั้น จะต้องสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านผู้รับสารทางด้านพฤติกรรม และทัศนคติหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งนั่นคือ ทุนทางจิตวิทยา (Buitek et al., 2023) ปัจจัยด้านจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความน่าสนใจในการดึงดูดผู้สนใจงานเข้ามาสมัครงาน เพราะมนุษย์ให้ความสำคัญทางด้านความรู้สึกและจิตใจ เมื่อได้รับการตอบสนองจะทำให้คนที่ได้รับเกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร (บวรรัตน์ ธนาฤทธิวรารักษ์, 2561) จะเห็นได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวตั้งต้นให้เกิดความสนใจในสิ่งต่างๆ พอปัจจัยทางด้านทุนทางจิตวิทยาเกิดการตอบสนองต่อการรับรู้ สามารถทำให้เกิดการชักจูง ดึงดูด จะสามารถส่งผลต่อการเข้าองค์กร

และการทำงาน ทั้งนี้ ความน่าสนใจนั้นยังสามารถสร้างแรงดึงดูดให้เกิดความภักดีต่อองค์กร และเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กรอีกด้วย

ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพยายามในงาน จึงยอมรับสมมติฐาน 4 สามารถอธิบายได้ว่า 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

ความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5 อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานนั้นไม่มีผลต่อเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ขัดแย้งกับ Alshebami (2021) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานอาจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ Alshebami (2021) ยังพบว่า การที่ตัวพนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน จะส่งผลต่อการสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (Paliga et al., 2022) ความพึงพอใจในงานสามารถนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Michael et al., 2021) การที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานสามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์หรือพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และมีแนวโน้มในการค้นหาสิ่งใหม่ๆ (Yanto & Muhtosim, 2022) ถึงแม้ว่า ความพึงพอใจของพนักงานจะผลักดันให้เกิดการเพิ่มผลผลิตและความคิดสร้างสรรค์ แต่เนื่องจากพนักงานมีความคาดหวังว่าผู้นำที่ดีจะสนับสนุนกิจกรรมของพนักงานและปรับปรุงแนวคิดใหม่ๆ เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจเพื่อส่งอิทธิพลในอุดมคติต่อพนักงาน ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานจะดีขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน (Nguon, 2022) นอกจากนี้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยังอาจเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยความพึงพอใจในงานไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม แต่เป็นอิทธิพลทางอ้อมของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยผ่านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ธมยันตี ประยูรพันธ์, 2561)

ความน่าสนใจในงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 6 ขัดแย้งกับ ความน่าสนใจในงานสามารถทำให้ตัวพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเชิงนวัตกรรม (Minh Ha et al., 2021) เมื่อองค์กรได้ประชาสัมพันธ์ให้เกิดความสนใจที่อยากจะสมัครเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วนั้น หากองค์กรเปิดรับสิ่งใหม่ วิธีการทำงานแบบใหม่ จะสามารถทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ณัฐพงษ์ ธรรมฉัตรพงค์, 2564) การได้ร่วมทำงานในที่ที่มีความน่าสนใจนั้น มีโอกาสสร้างให้เกิดภาวะในความเป็นผู้นำ และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิง

นวัตกรรม (Mutonyi et al., 2020) และการได้รับการดูแลช่วยเหลือแนะนำจากหัวหน้างานจะสร้างให้เกิดความน่าสนใจในงาน การได้รับการแนะนำการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Liu et al., 2019) เหตุที่ความน่าสนใจในงานไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอาจเป็นเพราะว่า ความน่าสนใจในงานมุ่งเน้นในการดึงดูดคนให้เกิดการรับรู้ เพื่อให้คนที่ได้รับรู้เข้าร่วมงาน (Mostafa, 2022) โดยความน่าสนใจในงาน คือ กระบวนการที่ส่งผลต่อความคิด ทศนคติ และพฤติกรรมของผู้สมัครงานคาดหวัง (Khan & Muktar, 2020)

ความพยายามในงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จึงยอมรับสมมติฐาน 7 สามารถอธิบายได้ว่า ความพยายามในงาน เป็นการทำงาน ปรับปรุง แก้ไข ให้งานออกมามีประสิทธิภาพที่สุด โดยความพยายามในงานสามารถสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพื่อให้งานเกิดแนวความคิดการทำงานในรูปแบบใหม่ (Muhammed & Al-Qaisi, 2022) หากพนักงานมีส่วนร่วมให้ความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่นั้น หากยังมีความพยายามสูงยิ่งทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ (Kim et al., 2013) ในการศึกษาด้านความพยายามในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้น สรุปได้ว่า พนักงานที่มีความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายมานั้น จะสามารถเสนอแนวความคิดการทำงานใหม่ๆ (Tang, 2020) เห็นได้ชัดว่า ความพยายามในการทำงานนั้นมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยความพยายามนั้นจะมีการปรับปรุง แก้ไข การทำงานให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และพนักงานที่มีความพยายามจะยังมีความพยายามสูงในการทำงานให้สำเร็จ โดยยังมีความพยายามสูงจะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และเสนอแนวความคิดใหม่ในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 8 ขัดแย้งกับ NGO (2021) ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยานั้นมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ และพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจะยิ่งส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจสูงตาม และเมื่อทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน สามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกให้กับพนักงานแล้ว จะทำงานให้เกิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพเชิงสร้างสรรค์ได้ (Paliga et al., 2022) การศึกษาระหว่างทุนทางจิตวิทยา และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กัน และได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าความพึงพอใจ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอาจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน (Alshebami, 2021) และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของงาน โดยมีการเพิ่มเติมไว้ว่าความพึงพอใจในงานนั้นเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีความสอดคล้องระหว่างตัวพนักงานกับประสิทธิผลของงาน (ประสิทธิชัย เดชขำ, 2565) เนื่องจากทุนทางจิตวิทยานั้นสามารถทำให้ตัวบุคคลเกิดความรู้ถึงความพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ได้ รวมถึงงานที่ทำอยู่ ซึ่งความผูกพันของทุนทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในงานนั้นมีความสอดคล้องกัน (Yang & Cho, 2015) แต่ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมนั้น ความพึงพอใจในงานไม่ได้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมแต่ความพึงพอใจในการทำงานอาจส่งผลต่อความผูกพันอันดีกับองค์กรที่พนักงานได้ทำงานอยู่ (อัจฉริยา พัฒนสระคู, 2567)

ความน่าสนใจในงานไม่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 9 ขัดแย้งกับ Yang & Cho (2015) ที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นการบูรณาการที่สัมพันธ์กับการปรับปรุงผลลัพธ์ ซึ่งสามารถวัดผลได้ ทุนทางจิตวิทยาอาจเป็นองค์ประกอบในการปรับปรุงองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลางให้ดีขึ้น เพื่อนำไปปรับใช้ให้ตัวองค์กรมีความน่าดึงดูด โดยหากนำทุนทางจิตวิทยามาบูรณาการให้ถูกต้องจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความน่าสนใจแก่ตัวบุคคลภายนอกและภายใน (Yang & Cho, 2015) ทุนทางจิตวิทยาเป็นพลังงานเชิงบวกแก่พนักงาน ดังนั้นตัวทุนทางจิตวิทยาอาจมีความสัมพันธ์กับความน่าสนใจในงาน เมื่อพนักงานเกิดความสนใจในตัวงาน พนักงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือความคิดสร้างสรรค์ จะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ (Avey et al., 2011) การที่จะทำให้เกิดความน่าสนใจในงานนั้นมีองค์ประกอบอยู่ 4 องค์ 1) ผลตอบแทนและความก้าวหน้า 2) สัมพันธภาพในที่ทำงาน 3) ความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์ และ 4) บรรยากาศและการบริหารขององค์กร องค์ประกอบเหล่านี้สามารถสร้างให้เกิดความน่าสนใจในงานได้ และในหัวข้อความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์นั้น สามารถสร้างให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ (นุจรี สุพัฒน์, 2560) เมื่อตัวพนักงานเกิดความสนใจในงานหรือตัวองค์กรที่ตนทำอยู่นั้นจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร (Tang et al., 2019) เนื่องจาก ความสัมพันธ์ของความน่าสนใจและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมไม่สอดคล้องกัน ทางด้านทุนทางจิตวิทยานั้นมีอิทธิพลต่อความน่าสนใจในงาน (บรรรัตน์ ธนาฤทธิวรภาค, 2561) แต่ว่าความน่าสนใจในงานไม่ได้ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเนื่องจากความน่าสนใจในงานมุ่งเน้นในเรื่องของการดึงดูดให้ผู้ทำงานเข้าร่วมสมัครงานกับองค์กร (Highhouse et.al, 2003)

ความพยายามในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทุนทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จึงยอมรับสมมติฐาน 10 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 โดยเป็นพยายามให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผลักดันเอาชนะความท้าทายและอุปสรรคในการทำงานและความพยายามของงานนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานกับองค์กรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดังนั้น ควรจะมีการศึกษาหรือวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ข้อมูลที่ใช้ในการสนับสนุนเพิ่มเติม นั้น มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น เพื่อให้เข้าถึงตัวองค์กรได้อย่างแท้จริง
2. ขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และแผนกวิจัยและพัฒนา แต่ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างทางด้านพนักงานทำงานทั่วไป หรือองค์กรภาครัฐ และวิสาหกิจ เนื่องจากปัจจุบันมีการเข้าถึงของเทคโนโลยีได้ง่ายกว่าเมื่อก่อน การที่จะสร้างนวัตกรรมการทำงานนั้นอาจครอบคลุมได้ทุกที่

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ยอดระซัง, ศรีณย์ พิมพ์ทอง และคณะ (2564). **ประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้สูงบนฐาน แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก**. ประเทศไทย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธมยันตี ประยูรพันธ์. (2561). การทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดชายแดนใต้. **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 5 (2), 55 - 73.
- บวรรัตน์ ธนาฤทธิวรภาค. (2561). **ปัจจัยความน่าดึงดูดของนายจ้างที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสมัครงานของกลุ่มคนเจนเอเรชั่น แซต ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี**. ประเทศไทย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัญญาภิญโญ เนรมิตตพงษ์, อริสา สำรอง, และคณะ (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร. **Dhonburi Rajabhat University Journal**, 14 (2), 141 - 155.
- ภัทราภรณ์ ผ่องแผ้ว และชนิดา จิตตรุทธะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. **วารสารสมาคมนักวิจัย**, 28 (1), 54 - 71.
- มินตรา อุทัยรังษี, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และคณะ (2562). ทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์. **พยาบาลสาร**, 47 (4), 314 - 324.
- อัจฉริยา พัฒนสระคู. (2567). **วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ภาคธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. **วารสารวิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราช ภัฏเพชรบูรณ์**, 6 (10), 34 - 45.

- 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.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. **Creativity and innovation management**, 19(1), 23-36.
- Dinh Tho, N., Dong Phong, N., & Ha Minh Quan, T. (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.
- Djourova, N., Rodriguez, I., & Lorente-Prieto, L. (2019). Validation of a modified version of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ12) in Spain. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**, 37(2), 93-106.
- 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.
- 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*. The Guilford press: London.
- Leiponen A, Helfat CE. (2010). Innovation objectives, knowledge sources, and the benefits of breadth. **Strategic 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., 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. (2005). 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.
- 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.
- Mostafa, B. A. (2022). Leveraging workforce insights to enhance employer attractiveness for young job seekers during pandemic era. **CellPress**, 1-13.
- 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.
- 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.
- 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.