

อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่ง

รดาพร โพธิ์ละ¹

สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล²

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-9688-3504 อีเมล: radaporn.ph@ku.th

รับเมื่อ 28 พฤษภาคม 2567 วันที่แก้ไขบทความ 17 กรกฎาคม 2567 ตอรับเมื่อ 18 กรกฎาคม 2567 10.14416/j.faa.2025.07.003

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน และ 2) ศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยศึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = .53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านการฟื้นคืนกลับ ด้านรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการมีความหวัง และด้านการมองโลกในแง่ดีอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = .51), 3.65 (S.D. = .55), 3.62 (S.D. = .54), 3.52 (S.D. = .49) ตามลำดับ มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 (S.D. = .53) มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D. = .59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานด้านการแสวงหาโอกาส ด้านการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ และด้านการริเริ่มความคิด อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D. = .62), 3.65 (S.D. = .70) และ 3.55 (S.D. = .70) ตามลำดับ ในขณะที่ด้านการเป็นผู้นำความคิด อยู่ในระดับปานกลาง 3.34 (S.D. = .70) และ 2) ทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานที่ร้อยละ 50.3 ($R^2_{adj} = .503$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านการมีความหวัง ทุนทางจิตวิทยาด้านการฟื้นคืนกลับ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานโดยรวมของพนักงานที่ร้อยละ 52.8 ($R^2_{adj} = .528$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน
วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

The Influence of Psychological Capital and Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior in an Automobile R&D Company

Radaporn Phongla¹
Saitib Lautongmeesakun²

¹ Corresponding Author, Tel. 08-9688-3504, E-mail: radaporn.ph@ku.th

Received 28 May 2024; Revised 17 July 2024; Accepted 18 July 2024 10.14416/j.faa.2025.07.003

Abstracts

The aims of this study are twofold: 1) to examine the levels of psychological capital, perceived organizational support, and innovative work behavior of employees; and 2) to investigate the influence of psychological capital and perceived organizational support on the innovative work behavior of employees. The sample for this study consisted of 127 operational-level employees in an automobile R&D company. The research instruments used in this study were questionnaires on psychological capital, perceived organizational support, and innovative work behavior. The statistics used for data analysis included percentages, mean, standard deviation, and multiple regression analysis using the enter method. The research findings revealed that employees have an overall high level of psychological capital, with an average score of 3.68 (S.D. = .53). When considering each dimension, it was found that the psychological capital in terms of resilience, self-efficacy, hope, and optimism was also at high levels, with average scores of 3.91 (S.D. = .51), 3.65 (S.D. = .55), 3.62 (S.D. = .54), and 3.52 (S.D. = .49) respectively. The perceived organizational support was at a moderate level, with an average score of 3.31 (S.D. = .53). The overall innovative work behavior was at a high level, with an average score of 3.63 (S.D. = .59). When considering each dimension, it was found that innovative work behavior in terms of idea exploration, idea application, and idea generation was at high levels, with average scores of 3.95 (S.D. = .62), 3.65 (S.D. = .70), and 3.55 (S.D. = .70) respectively, whereas the dimension of idea championing was at a moderate level with an average score of 3.34 (S.D. = .70). Moreover, psychological capital and perceived organizational support have a significant influence on the overall innovative work behavior of employees at 50.3% ($R^2_{adj} = .503$) at the .05 level of statistical significance. When considering each dimension, it was found that psychological capital in terms of hope, psychological capital in terms of resilience, and perceived organizational support significantly influences the overall innovative work behavior of employees at 52.8% ($R^2_{adj} = .528$) at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Psychological Capital, Perceived Organizational Support, Innovative Work Behavior,
Automobile R & D

¹ Graduate student, Master Degree in Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

² Assistant Professor, Ph.D., Major Field : Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

1. บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยถือเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ และยังได้รับการยอมรับให้เป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของโลกและเป็นอันดับที่ 1 ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 พบว่าประเทศไทยมีการผลิตและส่งออกยานยนต์มูลค่ามากกว่า 1,000,000 ล้านบาท (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ในปัจจุบัน อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ จากข้อจำกัดด้านพลังงานที่มีความผันผวนสูงขึ้น และการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศของโลก ทำให้การขยายตัวของธุรกิจยานยนต์ไฟฟ้าที่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว (สำนักงานนโยบายยุทธศาสตร์และการค้า, 2567) จากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพื่อรักษาศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ ตอบสนองกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้ประกอบการในประเทศไทยจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมในเรื่องบุคลากร (ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง, 2562) สร้างองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมยานยนต์สมัยใหม่ เพื่อยกระดับจากการเป็น "ผู้รับจ้างผลิต" เป็น "ผู้พัฒนา" และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากการผลิตได้ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกบริษัทวิจัยและพัฒนารถยนต์เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ โดยบริษัทที่นำมาศึกษานั้นเป็นหน่วยงานวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ออกแบบผลิตภัณฑ์ยานยนต์ที่ตอบสนองความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะของลูกค้าในภูมิภาคเอเชียและโอเชียเนีย ในอนาคตที่ตลาดรถยนต์กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคของยานยนต์ที่ก้าวล้ำขึ้น สิ่งที่จะต้องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของบริษัทคือความรู้และทักษะในการพัฒนายานยนต์ไฟฟ้าซึ่งเป็นความรู้ใหม่ที่ประเทศไทยนั้นยังขาดแคลนและยังต้องการความสามารถในการออกแบบและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านยานยนต์ไฟฟ้าเฉพาะทางด้วยตนเอง (ธวัชวรรณ กนิษฐพงศ์, 2561) ซึ่งนวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาขึ้น อาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ, 2553) และกฎแห่งสำคัญของความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรนั้นเกิดจากบุคลากรในองค์กร (Mansoor, et al., 2020) ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน จึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานนั้นมีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการทำงาน (แก้วตา ศรอดิศักดิ์ และชวนชื่น อัคระวนิชชา, 2561) ผลการดำเนินธุรกิจขององค์กร (Jankelova, et al., 2021) อันเป็นผลลัพธ์เชิงบวกที่อาจส่งผลกระทบต่อการเพิ่มคุณค่าให้กับสินค้าและบริการ ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

Purwanto, et al., (2021) ระบุว่าสิ่งที่ทำให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จ สิ่งสำคัญคือคุณลักษณะทางจิตภายในของพนักงานที่เป็นด้านบวก เช่น มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย มีความมั่นใจกล้าเผชิญกับความท้าทาย มองโลกในแง่บวก มีความอดทนต่อสิ่งรอบตัวที่เปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาได้เมื่อพบเจออุปสรรคหรือความล้มเหลวอันเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เมื่อพนักงานมีคุณลักษณะเหล่านี้จะทำให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ง่ายขึ้น คุณลักษณะเหล่านี้คือ ทักษะจิตวิทยา อันหมายถึงสภาวะจิตใจเชิงบวกของพนักงานเป็นพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้นำไปสู่ผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับตนเองหรือองค์กรได้ มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ระบุว่าทักษะจิตวิทยานี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน (ปัญญกัญญ์ เนรมิตตพงศ์ และคณะ, 2563; Liu & Niyomsilp, 2020) และนอกเหนือจากปัจจัยภายในที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลแล้ว กระบวนการทางสังคมหรือปัจจัยภายนอกก็มีส่วนที่ส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงาน สามารถสะท้อนไปยังพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานได้เช่นกัน ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเกี่ยวข้องกับการที่องค์กรแสดงออกถึงการกระทำที่ให้คุณค่าแก่ความทุ่มเทพยายามในการทำงานและการเอาใจใส่ให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี (Rhoades & Eisenberger, 2002) หากพนักงานนั้นรับรู้ว่าการ

ใส่ใจและสนับสนุนผลงานของพวกเขา ผ่านทางการแสดงออกขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงในการคงอยู่ในองค์กร การสนับสนุนด้านจิตอากรมน์ และการสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน พนักงานจะมีระดับของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น (Sulaiman, et al., 2019)

จากปัจจัยข้างต้นที่พบว่าทุนทางจิตวิทยา รวมไปถึงการสนับสนุนจากองค์กรที่พนักงานสามารถรับรู้ได้จะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และคาดว่าจะนำไปสู่การสร้างสรรคผลงานที่พัฒนาคุณค่าและความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรได้ จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาว่าตัวแปรอิสระอย่างทุนทางจิตวิทยา และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนหลักของบริษัทวิจัยและพัฒนารยนต์หรือไม่ โดยคาดว่าจะการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้บริษัทวิจัยและพัฒนารยนต์จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกระตุ้น ส่งเสริม และพัฒนาให้พนักงานเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับของทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยและพัฒนารยนต์แห่งหนึ่ง

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยและพัฒนารยนต์แห่งหนึ่ง

3. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ทุนทางจิตวิทยา

ทุนทางจิตวิทยามีรากฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) คิดค้นขึ้นโดยนักจิตวิทยาที่มีชื่อว่า Martin Elias Peter Seligman เป็นการศึกษาจิตวิทยาที่มุ่งเน้นไปที่การประเมินและพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์มากกว่าที่จะมุ่งเน้นไปที่การรักษาพยาธิสภาพหรือการเจ็บป่วย หลังจากนั้นจึงได้มีการศึกษาจิตวิทยาเชิงบวกจากในเชิงของคลินิกมาสู่ในบริบทของสถานที่ทำงาน Luthans et al. (2007) ทำการศึกษาและพัฒนาแนวคิดในเรื่องของจิตวิทยาเชิงบวกและได้นำเสนอแนวคิด “ทุนทางจิตวิทยา” ที่ถูกระบุไว้ว่าเป็นทุนอีกหนึ่งประเภทที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันนอกเหนือไปจากทุนทางเศรษฐกิจ ทุนมนุษย์และทุนทางสังคม เนื่องจากเป็นคุณลักษณะของจิตใจที่ผ่านการพัฒนาแล้วในการเข้าใจตัวเองและผู้อื่น เป็นบทบาทสำคัญที่อยู่ระหว่างทุนมนุษย์ซึ่งมุ่งเน้นความสามารถและทักษะของบุคคล และทุนทางสังคมที่มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายและพันธมิตร คุณลักษณะของทุนทางจิตวิทยานั้นมีเกณฑ์ที่จะต้องสร้างและพัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และมีการวัดที่ผ่านการตรวจคุณภาพ มีลักษณะเป็นสภาวะ (State-like) ที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาได้ มากกว่าที่จะเป็นคุณลักษณะ (Trait-like) ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยาก เป็นจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความยั่งยืน และมีการพิสูจน์ด้วยหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ ในการศึกษาครั้งนี้เลือกใช้แนวคิดของ Luthans, et al. (2007) อันระบุดานิยามของทุนทางจิตวิทยาไว้ว่า หมายถึงสภาวะจิตใจเชิงบวกของพนักงาน เป็นพื้นฐานในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้นำไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงบวกสำหรับตนเองหรือองค์กรได้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่

3.1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่พนักงานเชื่อมั่นเกี่ยวกับศักยภาพของตนในทางบวก มีแรงจูงใจ มีความคิดและการกระทำเพื่อดำเนินการกิจภายใต้บริบทหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

3.1.2 การมีความหวัง หมายถึง การที่พนักงานมุ่งมั่นต่อเป้าหมายและกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ แม้จะเกิดอุปสรรค ก็สามารถสร้างทางเลือกอื่น ๆ ในการทำเป้าหมายให้สำเร็จได้

3.1.3 การฟื้นคืนกลับ หมายถึง การที่พนักงานมีศักยภาพในการปรับตัวเพื่อให้ตนเองกลับสู่สภาวะปกติ รับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความเสี่ยง มีอุปสรรค หรือต้องเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ

3.1.4 การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การที่พนักงานเลือกคิด ให้เหตุผลและอธิบายในเชิงบวกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger, et al. (1986) ได้ศึกษาแนวคิดของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจากแนวคิดสำคัญ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งมีสาระสำคัญที่ว่าองค์กรและพนักงานนั้นจะมีความรู้สึกเป็นภาระผูกพันและความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อกัน หากองค์กรให้คุณค่าแก่พนักงานด้วยการตอบสนองต่อความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมด้วยการให้ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เอาใจใส่ถึงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและให้การยอมรับ พนักงานจะเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณและจะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากกระทำขององค์กรนั้นเกิดจากความเต็มใจ พนักงานจะยิ่งรู้สึกว่าการที่องค์กรทำมีคุณค่า เนื่องจากพนักงานจะมองว่าองค์กรคือบุคคล และสิ่งที่องค์กรปฏิบัติเป็นตัวชี้วัดถึงการให้คุณค่าขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานนั้นอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ นั่นคือความยุติธรรมในเชิงกระบวนการในการจัดสรรค่าตอบแทน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนด้านการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงานต่าง ๆ (Rhoades & Eisenberger, 2002) หากพนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรสนับสนุนและให้ความเอาใจใส่ตามปัจจัยเหล่านี้ พนักงานจะแสดงออกถึงการแลกเปลี่ยนด้วยการทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Eisenberger, et al. (1986) ที่ระบุค่านิยามไว้ว่า หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่ว่าองค์กรจะให้คุณค่ากับการทุ่มเทในการทำงานและเอาใจใส่ให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

3.3 พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

ในช่วงแรกของการศึกษานวัตกรรม องค์กรต่าง ๆ นั้นมุ่งความสนใจไปที่เครื่องจักรและเทคโนโลยี ที่เชื่อว่าจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างนวัตกรรมในองค์กรได้ ต่อมา Kanter (1988) ได้กล่าวว่าปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมในองค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากว่านวัตกรรมนั้นเกิดจากทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาวิจัยควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรเกิดความคิดเชิงนวัตกรรม ต่อจากนั้นแนวคิดดังกล่าวจึงถูกนำไปศึกษาเพิ่มเติม ต่อมาเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานในเวลาถัดมา การศึกษาแนวคิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานนั้นเป็นการศึกษานวัตกรรมในระดับบุคคล เนื่องจากปัจจัยสำคัญของนวัตกรรมในองค์กรคือบุคลากรที่จะส่งต่อความคิดเชิงนวัตกรรมในการสร้างความแตกต่างในการแข่งขันให้แก่องค์กร (Kanter, 1988) ในการศึกษาส่วนใหญ่จะแบ่งมิติตามกระบวนการการเกิดนวัตกรรม (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศัจจิมาน ญ วิเชียร, 2561) โดยแบ่งออกเป็น 3 กระบวนการนั่นคือ การสร้างความคิด การสนับสนุนความคิด และการทำให้ความคิดเกิดขึ้นจริง ต่อมา De Jong & Hartog (2010) กล่าวว่ามิติด้านการสร้างความคิดมีค่านิยามที่กว้างเกินไป ซึ่งมิตินี้ประกอบด้วยพฤติกรรมแสวงหาแนวคิดและการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ทั้งสองด้านต้องใช้กระบวนการทางความคิดที่ต่างกัน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของ De Jong & Hartog (2010) เนื่องจากมีการพัฒนามิติและองค์ประกอบใหม่ที่ชัดเจนและครอบคลุม โดยระบุค่านิยามของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ว่า หมายถึงการกระทำอันเกิดจากความตั้งใจของพนักงานที่เป็นการริเริ่ม นำเสนอแนวคิดใหม่ หรือกระบวนการที่เป็นประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นด้วยจากการคิดค้นขึ้นใหม่ หรือเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำแนวคิดใหม่นั้นไปใช้ได้จริงในบทบาทการทำงาน ในกลุ่ม หรือในองค์กร ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

3.3.1 ด้านการแสวงหาโอกาส หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในการมองหาความเป็นไปได้ใหม่ ๆ หรือการพยายามคิดวิธีการหรือรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม ที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการการทำงานปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น

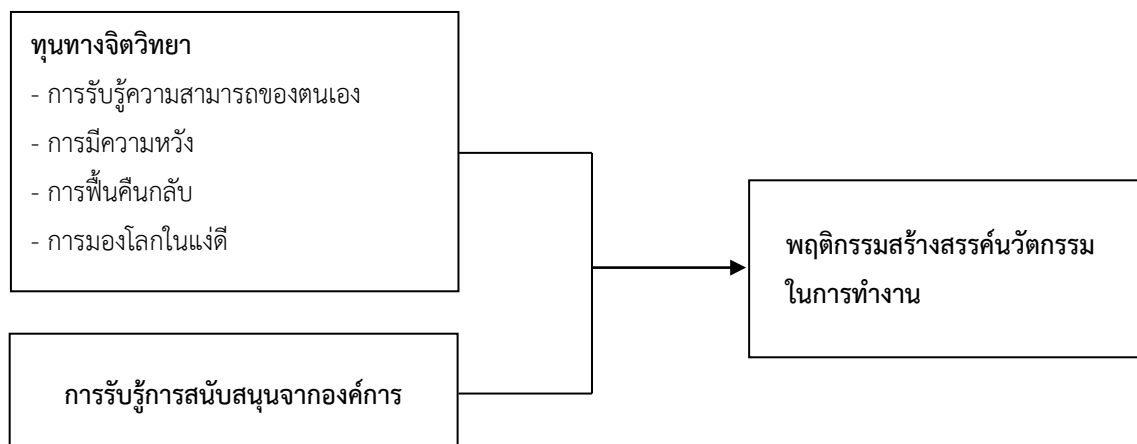
3.3.2 ด้านการริเริ่มความคิด หมายถึง การแสดงออกของพนักงานซึ่งเป็นการคิดค้นแนวคิดใหม่ ที่นำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการทำงานในปัจจุบัน

3.3.3 ด้านการเป็นผู้นำความคิด หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ โดยการหาแรงสนับสนุนและความร่วมมือ นำบุคคลสำคัญเข้ามามีส่วนร่วม ด้วยความอดทนพยายาม มีความกระตือรือร้นและมั่นใจในผลสำเร็จของแนวคิดใหม่

3.3.4 ด้านการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ หมายถึง การแสดงออกของพนักงานถึงความมุ่งมั่นในการนำแนวคิดใหม่สู่การปฏิบัติจริง นำแนวคิดเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน ทดสอบและปรับปรุงแนวคิดให้เกิดเป็นการพัฒนาสิ่งใหม่

3.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยและพัฒนารถยนต์แห่งหนึ่งหรือไม่ และได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.5 สมมติฐานการวิจัย

ทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทวิจัยและพัฒนารถยนต์แห่งหนึ่ง

4. วิธีการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานระดับปฏิบัติการ สัญชาติไทย ที่ผ่านการทดลองงาน ทั้งรูปแบบจ้างงานประจำและสัญญาจ้าง ไม่มีตำแหน่งในเชิงบริหาร ปฏิบัติงานในบริษัทวิจัยและพัฒนารถยนต์แห่งหนึ่ง ในแผนกที่เป็นสายงานหลักขององค์กร เกี่ยวข้องโดยตรงกับการวิจัยและพัฒนารถยนต์ ใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power กำหนดค่าขนาดอิทธิพลที่ .15 กำหนด

ความคาดเคลื่อนที่ระดับ .05 กำหนดค่าอำนาจทดสอบที่ .95 (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2563) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 107 คน เพื่อป้องกันปัญหาเรื่องข้อมูลสูญหาย ผู้ศึกษาได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะแจกแบบสอบถามอีก 53 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 160 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามแผนก จากนั้นคำนวณสัดส่วนประชากรของแต่ละแผนก แล้วจึงสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Proportional sampling) โดยจับสลากตามบัญชีรายชื่อพนักงาน และแจกแบบสอบถามแบบกระดาษคำตอบกับกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มไว้

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือคือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ รวมทั้งหมด 3 ท่าน และตรวจสอบความเชื่อมั่น ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาคือหากมีค่าตั้งแต่ .60 ขึ้นไปถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับค่อนข้างสูง ตั้งแต่ .80 ขึ้นไปถือว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก (สิน พันธุ์พินิจ, 2554) แบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงานในบริษัทปัจจุบัน แผนกที่สังกัด ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทุนทางจิตวิทยาของ Luthans et al. (2007) และติดต่อขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์เพื่อนำแบบสอบถามมาพัฒนา ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.333 – 1.000 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .878 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Eisenberger, et al. (1986) และติดต่อขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์เพื่อนำแบบสอบถามมาพัฒนา ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.667 – 1.000 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .865 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ De Jong & Hartog (2010) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.667 – 1.000 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .964 ลักษณะข้อคำถามของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานนั้นเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าทั้งหมด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น จำแนกออกเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากองค์กรที่เป็นกรณีศึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามตามแผนก จำนวนรวม 160 ชุด เมื่อได้รับการตอบกลับและพบว่าแบบสอบถามที่สามารถใช้ได้จริงจำนวน 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.3 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด ซึ่งจำนวนที่ได้รับกลับคืนมา มากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่ได้กำหนดไว้ หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) ในการทดสอบสมมติฐาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 สำหรับการทดสอบสมมติฐาน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานที่ทำการศึกษานี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.06 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.57 เกือบทั้งหมดมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.98 ช่วงอายุส่วนใหญ่ อยู่ที่ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.43

ในส่วนของการประสมการณ์การทำงานในบริษัทปัจจุบัน อยู่ช่วงระหว่าง 7-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.58 แผนกที่พนักงานกลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่มากที่สุดคือแผนกออกแบบและพัฒนาเชิงวิศวกรรมยานยนต์ คิดเป็นร้อยละ 48.82

5.2 ผลการวิเคราะห์ระดับตัวแปร

ในการพิจารณาระดับของตัวแปรที่ทำการศึกษา พบว่าพนักงานบริษัทวิจัยและพัฒนารถยนต์แห่งนี้มีทุนทางจิตวิทยาโดยรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = .53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีทุนทางจิตวิทยา ด้านการฟื้นคืนกลับ ด้านรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการมีความหวัง และด้านการมองโลกในแง่ดีในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = .51), 3.65 (S.D. = .55), 3.62 (S.D. = .54), 3.52 (S.D. = .49) ตามลำดับ ในส่วนของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานบริษัทวิจัยและพัฒนารถยนต์แห่งนี้ อยู่ที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 (S.D. = .53) และพนักงานบริษัทวิจัยและพัฒนารถยนต์แห่งนี้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D. = .59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ และด้านการริเริ่มความคิด อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D. = .62), 3.65 (S.D. = .70) และ 3.55 (S.D. = .70) ตามลำดับ ในขณะที่ด้านการเป็นผู้นำความคิด อยู่ในระดับปานกลาง 3.34 (S.D. = .70)

5.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อกำหนดเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) ที่ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูง เพราะถ้าหากตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่เป็นอิสระต่อกัน จะทำให้ไม่สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากตัวแปรหนึ่งได้ และทำให้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณคลาดเคลื่อน ทำให้เกิดปัญหาที่เรียกว่า Multicollinearity Problem โดยมีเกณฑ์คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ต้องน้อยกว่า .70 (บุญใจ ศรีสถิตยนากร, 2563) ผู้วิจัยได้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยา และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้ผลของข้อมูลดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาโดยรวมและองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมีความหวัง การฟื้นคืนกลับ การมองโลกในแง่ดี และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานบริษัทวิจัยและพัฒนารถยนต์แห่งนี้ พบว่าไม่มีตัวแปรอิสระใดมีค่าความสัมพันธ์ต่อกันเกิน .70 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันไม่สูง ตามข้อกำหนดของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .240 - .434

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาค่า Tolerance และค่า VIF เพิ่มเติม เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ต่ำอาจจะไม่ได้หมายความว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity เกิดขึ้น โดยเกณฑ์ที่นำมาพิจารณาคือ ค่า Tolerance ต้องไม่ต่ำกว่า .10 เพราะหากค่า Tolerance ที่ต่ำมากแสดงว่าความแปรปรวนของตัวแปรอิสระนั้นสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระอื่นเกือบทั้งหมด และค่า VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 เพราะ $VIF = 1/Tolerance$ (สุวิมล ตรีภานันท์, 2553) โดยผลการวิเคราะห์ค่า Tolerance ของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ระหว่าง .307 - .831 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.203 - 3.261 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร ไปเป็นตัวแปรอิสระเพื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไป

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
ในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยและพัฒนารายหนึ่ง

ตัวแปร	b	SE b	Beta	t	p
ทุนทางจิตวิทยาโดยรวม	.891	.096	.642	9.311***	.000
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.166	.078	.147	2.132*	.035
ค่าคงที่	-.192	.342		-.563	.575
R = .715 $R^2 = .511$ $R^2_{adj} = .503$ Overall F = 64.702 p = .000					

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 / * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยและพัฒนารายหนึ่งพบว่า ทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 50.3 ($R^2_{adj} = .503$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .715 ($R = .715$)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
ในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยและพัฒนารายหนึ่ง เมื่อทดสอบตัวแปรอิสระรายด้าน

ตัวแปร	b	SE b	Beta	t	p
ทุนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	.137	.095	.126	1.441	.152
ทุนทางจิตวิทยาด้านการมีความหวัง	.428	.428	.428	3.507***	.001
ทุนทางจิตวิทยาด้านการฟื้นคืนกลับ	.306	.104	.261	2.933**	.004
ทุนทางจิตวิทยาด้านการมองโลกในแง่ดี	-.075	.101	.173	-.741	.460
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.195	.079	.173	2.464*	.015
ค่าคงที่	-.001	.354		-.002	.998
R = .740 $R^2 = .547$ $R^2_{adj} = .528$ Overall F = 29.240 p = .000					

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 / ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 / * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทวิจัยและพัฒนารายหนึ่ง พบว่า ทุนทางจิตวิทยาในรายด้าน คือ ด้านการมีความหวัง ด้านการฟื้นคืนกลับ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานร้อยละ 52.8 ($R^2_{adj} = .528$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .740 ($R = .740$)

6. อภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐาน ทุนทางจิตวิทยาและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทวิจัยและพัฒนารายหนึ่ง

6.1 ทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานนั้นมีทฤษฎีทางจิตวิทยาอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณลักษณะจิตใจที่เป็นด้านบวก มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองมี ทำงานอย่างมีเป้าหมายในแต่ละวัน พร้อมรับมือกับปัญหา ซึ่งคุณลักษณะทางจิตใจด้านบวกเหล่านี้สามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้ สอดคล้องกับทฤษฎีการขยายและสร้างความตระหนักรู้ หรือ Broaden and Build Theory (Fredrickson, 2004) ที่อธิบายว่าเมื่อบุคคลนั้นมีอารมณ์เชิงบวก จะมีกระบวนการคิดที่กว้างขึ้น พร้อมเปิดรับข้อมูลและสิ่งใหม่ ๆ มีแนวโน้มที่จะแก้ไขปัญหาได้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความคิดและพฤติกรรมใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ullah, Hameed & Mahmood (2022) ที่กล่าวว่าทฤษฎีทางจิตวิทยานั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน พนักงานที่มีทฤษฎีทางจิตวิทยาในระดับสูงนั้นมีแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยธรรมชาติ เนื่องจากคุณลักษณะจิตใจทางบวกส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มแนวคิดใหม่ และมีแนวโน้มที่จะได้รับสนับสนุนจากผู้อื่นในการผลักดันแนวคิดใหม่ให้เป็นจริง และเมื่อทำการทดสอบรายด้าน พบว่าทฤษฎีทางจิตวิทยาด้านการมีความหวังเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีทฤษฎีทางจิตวิทยาด้านการมีความหวังนั้นจะมีการตั้งเป้าหมาย หาทางไปสู่เป้าหมาย สร้างแรงจูงใจในตนเองเพื่อให้ตนบรรลุเป้าหมายนั้น สอดคล้องกับกระบวนการคิดตามทฤษฎีการกำกับตนเอง (Self-regulation) ที่กล่าวว่าบุคคลสามารถกระทำพฤติกรรมเพื่อควบคุมความคิดและการกระทำของตนเองได้จากการสังเกตตนเอง รู้ว่าตนกำลังทำอะไร และกำลังมุ่งไปสู่เป้าหมายแบบใด สังเกตและบันทึกพฤติกรรมตนเองเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมให้ไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และแสดงปฏิกิริยาต่อตนเองเมื่อกระทำได้ตามเป้าหมาย เกิดแรงจูงใจภายในตนเองให้แสดงออกถึงพฤติกรรมนั้นต่อไป (Bandura, 1997 อ้างถึงใน ปวีร์ ม่วงชื่น และจินตนา สรายุทธพิทักษ์, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sameer (2018) ที่พบว่าความหวังเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่มีทฤษฎีทางจิตวิทยาด้านการมีความหวังมีแนวโน้มที่จะพัฒนาวิธีการที่ทำให้แนวคิดใหม่ของตนสำเร็จ มีความทุ่มเทในการริเริ่มและผลักดันความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของตนเอง เช่นเดียวกับทฤษฎีทางจิตวิทยาด้านการฟื้นคืนกลับที่เป็นอีกหนึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีความสามารถในการฟื้นคืนกลับนั้นมีแนวโน้มที่จะรับมือกับความยากลำบากและความท้าทายได้ดี และนำพาให้ตนเองทำผลลัพธ์ให้สำเร็จ ดังที่ กรมสุขภาพจิต (2563) กล่าวว่า บุคคลที่มีการฟื้นคืนกลับในระดับสูงนั้น จะมีความภูมิใจในคุณค่าของตนเอง มีกำลังใจดี เชื่อว่าปัญหาและอุปสรรคสามารถแก้ไขได้ มีทักษะในการจัดการปัญหาอย่างเหมาะสม อันเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพราะกระบวนการสร้างนวัตกรรมต้องพบเจอกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอน ดังนั้นจึงบุคคลจึงต้องมีความตั้งใจมุ่งมั่น และความอดทนต่อความท้าทายที่เกิดขึ้น (Luthans, et al., 2007) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Li (2022) ที่พบว่าความฟื้นคืนกลับมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

อีกด้านหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าทฤษฎีทางจิตวิทยาด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน อาจเป็นเพราะว่า แบบวัดของ Luthans et al. (2007) ในด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีลักษณะข้อคำถามแบบกลาง ๆ ไม่ได้เจาะจงถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในเชิงการสร้างสรรค์นวัตกรรม พนักงานอาจมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงสำหรับบริบทแบบทั่วไป แต่อาจเกิดความไม่มั่นใจเมื่อเป็นบริบทของการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wijayana, et al., (2022) ที่ไม่พบอิทธิพลระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ทฤษฎีทางจิตวิทยาการมองโลกในแง่ดีนั้นไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเช่นกัน จากการตรวจสอบข้อคำถามด้านการมองโลกในแง่ดีพบว่า ข้อคำถามที่เป็นข้อคำถามเชิงลบ มีเนื้อหาเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์นั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำ อาจอนุมานได้ว่าพนักงานนั้นมองโลกในแง่ดีโดยไม่คำนึงถึงความเป็นจริง (Unrealistic Optimism) มีแนวโน้มที่จะมองข้ามความเสี่ยงที่เป็นไปได้ต่าง ๆ เพื่อหลบเลี่ยงเหตุการณ์ที่อาจไม่พึงประสงค์ (Wojtczuk-Turek & Turek, 2015) ซึ่งการคิดให้รอบด้านถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นทั้งหมด

(Foresight) รวมถึงความเสี่ยงและผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคและไม่เป็นดังใจนั้นเป็นกระบวนการคิดที่สำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม ตามองค์ประกอบของกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรมอันประกอบด้วย การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบ การคิดหลากหลาย การผสานความคิด และการคิดเชิงกลยุทธ์ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2565) สอดคล้องกับการศึกษาของ Ziyae, et al. (2015) ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาด้านการมองโลกในแง่ดีนั้นไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเมื่อทำงานรวมกันทุกด้าน จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานได้ดีกว่าทุนทางจิตวิทยาแยกรายด้าน

6.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทวิจัยและพัฒนารถยนต์แห่งนั้นรับรู้ได้ว่าองค์การนั้นเห็นคุณค่าและดูแลเอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน จากการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีฐานเงินเดือนที่สูง มีสวัสดิการที่ครอบคลุมในทุกมิติการทำงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทางเมื่อไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ รวมถึงการให้การยกย่องชื่นชมตอบแทนเมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ผ่านการให้โบนัสประจำปี และรางวัลการทำงานดีเด่น (Working Awards) ทำให้พนักงานนั้นแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Janssen (2000) ที่อธิบายว่าพนักงานจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน อันเป็นพฤติกรรมซึ่งนอกเหนือไปจากหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และอาจต้องเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น หากพนักงานรับรู้ได้ถึงความยุติธรรมระหว่างการทำงานและรางวัลที่ได้รับจากองค์การ ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ที่ระบุว่าองค์การและพนักงานจะมีการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจจากผลประโยชน์ที่จับต้องได้ เช่น ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการแลกเปลี่ยนทางสังคม จากการให้ความเคารพ ให้ความใส่ใจ ให้การยอมรับ และให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งตอบสนองความต้องการทางสังคม (Socioemotional Needs) ของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกขององค์การและการมีตัวตนทำให้เกิดภาระผูกพันที่ไม่ได้มีรูปแบบตายตัว (Rhoades & Eisenberger, 2002) เมื่อองค์การให้การดูแลเอาใจใส่ พนักงานอาจเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ และกระตุ้นให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเพื่อพัฒนารถยนต์ในโครงการที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sulaiman, et al. (2019) ที่ค้นพบว่าการสนับสนุนทางสังคม ทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและหัวหน้างานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

7. สรุปและข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

7.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน องค์การอาจจัดให้มีการให้ความรู้หรืออบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องทุนทางจิตวิทยา โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ และให้สอดคล้องกับบริบทที่คล้ายกับการทำงานจริง เพื่อให้พนักงานเชื่อมโยงนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์การทำงานจริงได้ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ผ่านระบบพี่เลี้ยง โดยให้พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในการพัฒนารถยนต์มาแล้วในระดับหนึ่งเป็นผู้ดูแล เนื่องจากพนักงานจะเกิดการเรียนรู้ผ่านตัวแบบ และจะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนในระดับที่สูงขึ้น ควรสนับสนุนให้พนักงานมีการตั้งเป้าหมายการทำงานในทั้งระยะสั้นและยาว โดยหัวหน้างานอาจช่วยคิดและตรวจสอบให้เป้าหมายมีความเหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน มีความชัดเจน เป็นขั้นตอน เมื่อตั้งเป้าหมายแล้วควรให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงความก้าวหน้าและคิดค้นวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายเพิ่มระดับการมีความหวังในการทำงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์การทุกระดับ หรือทุก ๆ กลุ่ม

งานที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นที่สามารถเป็นแหล่งสนับสนุนทางจิตใจเมื่อเกิดอุปสรรคในงาน นอกจากนี้หัวหน้างานควรให้เวลาพนักงานได้จัดการกับปัญหาอย่างเหมาะสม ให้อิสระในการควบคุมการทำงานของตน เพื่อให้พนักงานได้มีการฝึกรับมือกับปัญหาได้ดียิ่งขึ้น และส่งเสริมกิจกรรมการมองโลกในแง่บวก ฝึกได้แย่งกับความคิดแง่ลบของตน อาจเป็นกิจกรรมเล็ก ๆ ภายในทีม เช่น การขอบคุณตนเองหรือเพื่อนร่วมงาน การพูดคุยช่วยกันระดมความคิดเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน ให้การสนับสนุนทางจิตใจ เพื่อให้พนักงานมีการฟื้นคืนกลับจากปัญหาและการมองโลกในแง่ดีในระดับที่สูงขึ้น

7.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน องค์การสามารถจัดระบบสวัสดิการและทรัพยากรที่สอดคล้องต่อสภาพเงื่อนไขการทำงานของพนักงาน มีการให้รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ไม่ตั้งเงื่อนไขยากเกินไป มีระบบการบริหารค่าตอบแทนหลากหลายรูปแบบไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงการจัดสรรทรัพยากรที่สมเหตุสมผล อีกหนึ่งประเด็นที่สำคัญคือองค์การควรสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์การมีความใส่ใจพนักงานอย่างเท่าเทียมกันและกระทำด้วยความเต็มใจ องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีช่องทางการสื่อสารถึงระดับผู้บริหารเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการ นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้หัวหน้างานเข้าใจถึงบทบาทของตนเองว่าตนเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ เพราะหัวหน้างานจะถูกมองว่าเป็นตัวแทนขององค์การในการเอาใจใส่พนักงานได้บังคับบัญชา หัวหน้างานควรเป็นตัวแทนองค์การที่ดีในการรับฟังข้อเรียกร้องของพนักงาน มีการวางแผนร่วมกันกับพนักงานถึงเส้นทางอาชีพที่สอดคล้องกันทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และสร้างให้ภาระงานของพนักงานมีความน่าสนใจอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ถึงการให้คุณค่าจากองค์การ สุดท้ายคือการสนับสนุนเครือข่ายทางสังคมผ่านทางระบบการสอนงานแบบพี่เลี้ยง การมีกิจกรรมนอกเวลางานเพื่อให้มีการรวมกลุ่มกันอย่างไม่เป็นทางการ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

7.2.1 การศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษากับกลุ่มพนักงานที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มงานที่เป็นสายงานหลักของบริษัทวิจัยและพัฒนารถยนต์ หากต้องการขยายผลควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับบริหาร หรือศึกษากับพนักงานในสายงานสนับสนุน หรือทำการศึกษาในบริษัทในเครือที่ทำหน้าที่อื่น ๆ เช่น สายงานการผลิต สายงานฝ่ายขายและการตลาด เป็นต้น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบว่าผลการศึกษาที่ได้มีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

7.2.2 ในงานวิจัยครั้งถัดไป อาจมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ทั้งในตัวแปรระดับบุคคล เช่น บุคลิกภาพเชิงรุก ตัวแปรระดับกลุ่ม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม หรือตัวแปรระดับองค์การอย่าง บรรยากาศองค์การ เป็นต้น

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมสุขภาพจิต. (2563). *เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี พลัฏฐสภาพจิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ปิยอนด์ พับลิชชิง.
- แก้วตา ศรอดิศักดิ์ และชวนชื่น อัคระวณิชชา. (2561). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 11(2), 1531-1545.
- ธวัชรธร กนิษฐพงษ์. (2561). ความสามารถในการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าไทย. *วารสารบริหารธุรกิจนิด้า*, (23), 5-19.
- บุญใจ ศรีสถิตยนากร. (2563). *ขนาดอิทธิพล การวิเคราะห์อำนาจ การคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้โปรแกรม G*Power*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน : แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ และความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 25-41.
- ปัญญาณัฐ เนรมิตตพงศ์, อริสา สำรอง, พิสิทธิ์ชัย อารังค์วรกุล, และณัชชามน เปรมปल्ली. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาขององค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 14(2), 141-155.
- ปวีร์ ม่วงชื่น และจินตนา สรายุทธพิทักษ์. (2563). ผลการใช้โปรแกรมกิจกรรมทางกายตามทฤษฎีการกำกับตนเองที่มีต่อการลดพฤติกรรมติดเกมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 48(3), 184-196.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2565, 23 กันยายน). *อยากสร้างสรรค์นวัตกรรมให้สำเร็จ เคล็ดลับอยู่ที่ 4 คำนี้: Mindset Skills Thinking Driver*. สืบค้นจาก <https://www.ftpi.or.th/2022/105271>
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, พัทธ์ผจง วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันทรฉาย, และประกอบ คุปรัตน์. (2553). นวัตกรรม : ความหมาย ประเภทและความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 33(128), 49-65.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). *การเปลี่ยนผ่านจากระบบต้นตอภายในสู่ภายนอกไฟฟ้า โอกาสและความท้าทายของอุตสาหกรรมรถยนต์ไทย*. สืบค้นจาก [https:// researchcafe.tsri.or.th/newev/](https://researchcafe.tsri.or.th/newev/)
- สำนักงานนโยบายยุทธศาสตร์และการค้า. (2567). *สถานการณ์รถยนต์ไฟฟ้า โอกาสและความท้าทายของไทย*. สืบค้นจาก <https://tpso.go.th/document/2403-0000000006>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570*. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ตรีภานนท์. (2553). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคกลาง. (2562). *ผลกระทบของการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์พลังงานไฟฟ้าต่อการจ้างงาน*. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmi-east_th/e380d1ae9cfc27cebf371fbd5048d0d.pdf

ภาษาอังกฤษ

- De Jong, J. P. J., & Hartog, D. D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B : Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1378.
- Jankelova, N., Joniaková, Z., & Misun, J. (2021). Innovative work behavior—A key factor in business performance? The role of team cognitive diversity and teamwork climate in this relationship. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(185), 1-16.

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom : Structural, collective and social conditions for innovation in organization. *Research in Organizational Behavior*, 10(1), 169-211.
- Li, J. (2022). The Influence of servant leadership on employee innovative behavior based-on the mediating role of psychological resilience. *Journal of Buddhist Education and Research*, 8(2), 228-240.
- Liu, H., & Niyomsilp, E. (2020). The effects of coaching leadership and psychological capital on employee's innovative behavior in high-tech enterprise : A case study in Henan province, China. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, 7(1), 319–326.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Mansoor, A., Farrukh, M., Abdual Wahab, S., & Wu, Y. (2020). Does inclusive leadership incite innovative work behavior?. *Human Systems Management*, 40(1), 93-102.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahmi, K., Hartuti, Setiana, Y. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Sameer, Y. (2018). Innovative behavior and psychological capital : Does positivity make any difference. *Journal of Economics and Management*, 32(2), 75-101.
- Sulaiman, M., Ragheb, M. & Wahba, M. (2019). Perceived organization support role in creating an innovative work behavior. *Open Access Library Journal*, 6(5), 1-14.
- Ullah, I., Hameed, R. M. & Mahmood, A. (2022). The impact of proactive personality and psychological capital on innovative work behavior: evidence from software houses of Pakistan.” *European Journal of Innovation Management*. 14(4), 672–692.
- Wijayana, T. T., Rahayu, M. K. P. & Wahyuningsih, S. H. (2022). “The influence of self efficacy on performance with innovative work behavior as an intervening variable (Case Study on PT. Indah Kiat Employee). *Economics and Business Quaterly Reviews*, 5(3), 166–177.
- Wojtczuk-Turek, A. & Turek, D. (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.
- Ziyae, B., Mobaraki, M., & Saeediyoun, M. (2015). The effect of psychological capital on innovation in information technology. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(8), 1–12.