



ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเชิงทางบวกและความไว้วางใจในองค์กรกับความผาสุกและ
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม : บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความผูกพันต่องาน

RELATIONSHIPS OF POSITIVE ORIENTATION AND ORGANIZATIONAL TRUST

TO WELL-BEING AND INNOVATIVE BEHAVIOR: MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT

ยศวดี สิทธิเดช¹ และชูชัย สมितिไกร²

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (yossavadee8@gmail.com)

² สังกัดสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (csmithikrai@gmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแนวโน้มเชิงทางบวก ความไว้วางใจในองค์กรที่มีต่อความผาสุก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่องานที่มีต่อความผาสุก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 3) เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความผูกพันต่องานในความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเชิงทางบวกและความไว้วางใจในองค์กรกับความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการและพนักงานของรัฐและเอกชนที่ทำงานในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 452 คน การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis)

ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มเชิงทางบวกสามารถทำนายความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .31, .19, p < .01$) ความไว้วางใจในองค์กรสามารถทำนายความผาสุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .13, p < .01$) แนวโน้มเชิงทางบวกและความไว้วางใจในองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .26, .52, p < .01$) ความผูกพันต่องานสามารถทำนายความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .38, .45, p < .01$) การวิจัยนี้ยังพบว่าความผูกพันต่องานมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเชิงทางบวกกับความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยแนวโน้มเชิงทางบวกมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้ความผูกพันต่องานก็ยังมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรกับความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผาสุก แต่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

คำสำคัญ: แนวโน้มเชิงทางบวก, ความไว้วางใจในองค์กร, ความผาสุก, พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม, ความผูกพัน



ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to examine the influences of positive orientation and organizational trust on well-being and innovative behavior; (2) to examine the influence of work engagement on well-being and innovative behavior, and (3) to investigate the mediating role of work engagement in the relationships of positive orientation and organizational trust to well-being and innovative behavior. Correlation research was conducted in this study. The sample was comprised of 452 employees working in government and private organizations in Chiang Mai. The data were analyzed by using the Pearson's product moment correlation and path analysis. The results showed that Positive orientation predicted well-being and innovative behavior ($\beta = .31, .19, p < .01$). Organizational trust predicted well-being ($\beta = .13, p < .01$). Positive orientation and Organizational trust predicted work engagement ($\beta = .26, .52, p < .01$). Work engagement predicted well-being and innovative behavior ($\beta = .38, .45, p < .01$). Furthermore work engagement mediated the effect of positive orientation on well-being and innovative behavior. Positive orientation had both direct and indirect positive influences on well-being and innovative behavior. Additional work engagement mediated the effect of organizational trust on well-being and innovative behavior. Organizational trust had both direct and indirect positive influences on well-being, but had on direct effect on innovative behavior.

Keywords: Positive orientation, Organizational trust, Work engagement, Well-Being, Innovative behavior

1. บทนำ

ความสุขในชีวิตเป็นประเด็นที่มีการศึกษาวิจัยกันมาเป็นเวลานานและเริ่มมีการศึกษาเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 21 (Seligman & Csikszentmihayi, 2000) ความสุข (well-being) หมายถึง การรู้สึกเป็นสุข มีความพึงพอใจในชีวิต เป็นผลมาจากประเมินชีวิตตน (Diener, Oishi, & Lucas, 2002) บุคคลที่มีความสุขระดับสูงจะมีสุขภาพดี ประสบผลสำเร็จในงาน มีรายได้มากขึ้น และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง แต่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน บุคคลต้องปรับตัวเพื่อรักษาความสุข มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับยุคสมัย คือ ต้องมีการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ พัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เหล่านี้เป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลต้องมีกระบวนการคิดค้นนวัตกรรม วิธีการทำงานใหม่ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ลักษณะพฤติกรรมดังกล่าว คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (innovative behavior; West & Farr, 1989) บุคคลที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนอกจากจะสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรแล้วบุคคลเหล่านั้นยังสามารถพัฒนาตนเอง สามารถจัดการกับปัญหาได้ (พรทิพย์ ไชยฤกษ์, 2555) การวิจัยในอดีตพบว่ามีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ แนวโน้มเชิงบวก (positive orientation) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดในเชิงบวกต่อตนเอง และส่งผลสามารถจัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ การวิจัยของ Hsu, Hou, and Fan (2011) พบว่า การมองโลกในแง่ดีที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของแนวโน้มเชิงบวก ส่งผลให้พนักงานรับรู้ความสามารถในเชิงสร้างสรรค์ของตนและมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้นด้วย



นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว การรับรู้ส่วนบุคคลเกี่ยวกับองค์การก็อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วย คือ เมื่อบุคคลมีความไว้วางใจในองค์การ ขอมรับในค่านิยม เป้าหมายขององค์การ ต้องการมีส่วนร่วมในงาน กิจกรรมขององค์การอย่างเต็มใจ (Mansor, Mirahsani, & Saidi, 2012) ซึ่งอาจจะส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันและมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มนิยมเชิงทางบวก ความไว้วางใจในองค์การกับความผูกพันและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอาจมีตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง คือ ความผูกพันต่องาน (work engagement) บุคคลจะมีความผูกพันและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ควรจะมีความผูกพันต่องานด้วย บุคคลที่มีความผูกพันต่องานนั้นจะให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในงาน พยายาม ทุ่มเท กระตือรือร้นในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในงาน มีสมาธิมั่นคง และยากที่จะถอนตัวออกจากงาน (Schaufeli & Bakker, 2010)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาอิทธิพลของแนวโน้มนิยมเชิงทางบวก และความไว้วางใจในองค์การที่มีต่อความผูกพันและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรสื่ออิทธิพลดังกล่าว ความรู้ใหม่ในงานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์การ เพื่อให้มีความผูกพันและมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแนวโน้มนิยมเชิงทางบวกและความไว้วางใจในองค์การ ที่มีต่อความผูกพัน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่องานที่มีต่อความผูกพัน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความผูกพันต่องานในความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มนิยมเชิงทางบวกและความไว้วางใจในองค์การกับความผูกพันและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มนิยมเชิงทางบวก ความไว้วางใจในองค์การกับความผูกพันและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรสื่อกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ ข้าราชการ พนักงานของรัฐและเอกชนที่ทำงานในจังหวัดเชียงใหม่ การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบโควตา (quota sampling) แบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานราชการจำนวนและกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานเอกชนจำนวนกลุ่มละ 200 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 400 คน ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 500 ฉบับ เพิ่มจากจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำไปคิดเป็นร้อยละ 25 เนื่องจากจำเป็นต้องคัดเลือกข้อมูลที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 495 ฉบับ โดยทำการคัดเลือกข้อมูลที่สมบูรณ์จำนวนทั้งหมด 452 ฉบับและนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติตัวแปรในการวิจัยตามกรอบแนวคิด ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่ แนวโน้มนิยมเชิงทางบวก (POS) และความไว้วางใจในองค์การ (OT)
2. ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ความผูกพัน (WB) และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (INB)
3. ตัวแปรสื่อ ได้แก่ ความผูกพันต่องาน (WE)



จากการทบทวนวรรณกรรมและค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบวัดที่สอดคล้องกับตัวแปร ผู้วิจัยทำการคัดเลือกสรรแบบวัดที่เหมาะสม สามารถวัดตัวแปรได้ตรงตามคำนิยามปฏิบัติการในงานวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน เป็นต้น ตอนที่ 2 ประกอบด้วย 5 แบบวัด ได้แก่ แบบวัดแนวโน้มเชิงทางบวก แบบวัดความไว้วางใจในองค์กร แบบวัดความผูกพันต่องาน แบบวัดความผูกพัน แบบวัดพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ นวัตกรรม

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 452 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีจำนวน 324 คิดเป็นร้อยละ 71.7 และเพศชายมีจำนวน 128 คิดเป็นร้อยละ 28.3

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.9 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.0 และกลุ่มอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 7.5 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 35 ปี

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 24.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.6 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.8

4.1) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

การวิเคราะห์วิถีพลา (Path Analysis) ข้อมูลควรมีการกระจายแบบโค้งปกติก่อนนำมาวิเคราะห์แต่เนื่องจากข้อมูลของการวิจัยนี้มีการกระจายแบบไม่ปกติ ผู้วิจัยจึงทำการแปลงค่าตัวแปรให้มีการกระจายแบบปกติโดยใช้กระบวนการของ Templeton (2011)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานหลังจากแปลงค่าตัวแปรให้มีการกระจายแบบปกติ (Normality)

ตัวแปร	M	Min	Max	SD	SK	KU
1. POS	3.76	1.75	5.0	.46	.34	-.20
2. OT	3.74	1.0	5.0	.58	.11	.62
3. WE	3.84	1.0	5.0	.59	.05	-.79
4. WB	3.65	1.20	5.0	.63	.06	-.56
5. INB	3.71	1.0	5.0	.57	-.26	.88
หมายเหตุ	Standard Error of Skewness = .11 Standard Error of Kurtosis = .22					

4.2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (multicollinearity)

ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (multicollinearity) อาจพบได้การวิจัยที่มีตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัวแปร สามารถพิจารณาได้จากค่า TOL (tolerance) หากค่า TOL ต่ำกว่า .10 ถือว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระ



ด้วยกัน และ VIF (Variance Inflation Factor) ค่าไม่เกิน 10 หากมีค่ามากกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน (Hair et al., 1995)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (multicollinearity)

ตัวแปรอิสระ	TOL	VIF
1. แนวโน้มเชิงทางบวก	.72	1.38
2. ความไว้วางใจในองค์กร	.56	1.78
3. ความผูกพันต่องาน	.52	1.89

ตัวแปรตาม: ความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นสรุปว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ สามารถนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

4.3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. POS	(.74)				
2. OT	.46**	(.92)			
3. WE	.51**	.66**	(.91)		
4. WB	.58**	.49**	.62**	(.85)	
5. INB	.46**	.42**	.58**	.54**	(.87)
M	3.83	3.74	3.84	3.65	3.71
SD	.44	.58	.59	.63	.57

หมายเหตุ ** $p < .01$ ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าความเที่ยงของแบบวัดสรุปได้ดังนี้

1. แนวโน้มเชิงทางบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ. ($r = .58, .46, p < .01$)

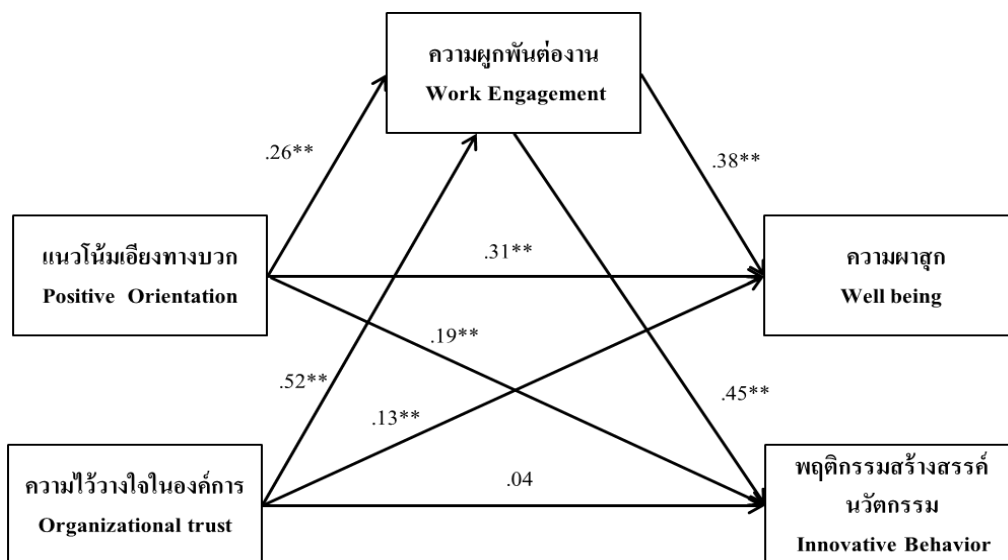
2. ความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .49, .42, p < .01$)



3. ความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .62, .58, p < .01$)
4. แนวโน้มเชิงบวกและความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .51, .66, p < .01$)
5. ความผูกพันต่องานมีการสื่ออิทธิพลจากแนวโน้มเชิงบวกไปสู่ความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
6. ความผูกพันต่องานมีการสื่ออิทธิพลจากความไว้วางใจในองค์กรไปสู่ความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

4.4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานทำโดยการวิเคราะห์เส้นทางโดยใช้โปรแกรม AMOS และมีการทดสอบดังนี้



รูปที่ 1 ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองความสัมพันธ์

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง พบว่า $\chi^2 = 14.88$, NFI= .98, CFI= .98, GFI = .98, ค่าดัชนีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าแบบจำลองสมมติฐานมีความกลมกลืนค่อนข้างดี แต่เนื่องจาก ค่า Standardized Regression Weights ของเส้นอิทธิพลระหว่างความไว้วางใจในองค์กรกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .05, ns$) ผู้วิจัยจึงตัดเส้นอิทธิพลนี้ออกจากแบบจำลอง การปรับแบบจำลองนี้พบค่า $\chi^2 = 15.70$, NFI= .98, CFI= .98, GFI = .98 ทั้งนี้ค่าหลังจากการปรับแบบจำลองดังกล่าวแสดงผลไม่ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคงเลือกแบบจำลองสมมติฐานเดิม และยังคงเส้นอิทธิพลระหว่างความไว้วางใจในองค์กรกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้



5. การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. แนวโน้มเชิงบวกสามารถทำนายความผาสุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .31, p < .01$) บุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิต ทัศนคติในตนเอง และมองโลกในแง่ดี ส่งผลให้มีความคิดในเชิงบวกต่อชีวิตตน มีความสุขในชีวิต สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ สอดคล้องกับการวิจัยของ Caprara et al. (2009) ที่พบว่าบุคคลที่มีแนวโน้มเชิงบวกสูง ส่งผลให้มีความผาสุกในระดับสูง และสอดคล้องกับการวิจัยของ Krok (2015) ที่พบว่าความเข้มแข็งในการมองโลก และการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผาสุกอย่างมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่า เมื่อบุคคลมีความคิดในทางบวก มีความพึงพอใจในชีวิตตน จะส่งผลให้บุคคลมีพื้นฐานทางจิตใจที่ดี เมื่อต้องพบกับปัญหาอุปสรรคในชีวิต ก็จะสามารถจัดการแก้ไขให้ผ่านไปได้ด้วยดี

2. แนวโน้มเชิงบวกสามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .19, p < .01$) บุคคลที่มีทัศนคติในเชิงบวก ต่อชีวิตและการทำงานจะส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในงาน มีการเสนอปรับปรุงวิธีการทำงาน และทำให้สามารถนำไปใช้งานได้จริง ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของ Hsu, Hou and Fan (2011) เสนอว่า บุคคลที่มองโลกในแง่ดีสูง จะเกิดการรับรู้ความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของตนสูง ซึ่งมีแนวโน้มก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมสูงมากขึ้น

3. ความไว้วางใจในองค์กรสามารถทำนายความผาสุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .13, p < .01$) บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในองค์กร และต้องการมีส่วนร่วม และทำงานให้กับองค์กร เกิดการรับรู้ไว้วางใจ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และมีความผาสุกในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร เมื่อบุคคลเกิดความไว้วางใจในองค์กรแล้ว ก็มีความพึงพอใจและความผาสุกในการทำงานกับองค์กร ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) เสนอว่า คนเราจะคิดถึงการลงทุนรวมทั้งผลตอบแทนที่จะได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างบุคคลนั้นจะส่งผลให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน (Homans, 1958) การวิจัยของ Helliwell and Wang (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและความผาสุก ในประเทศแคนาดา พบว่าบุคคลที่มีการรับรู้ว่าตนอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไว้วางใจได้ มีระดับความผาสุกที่เพิ่มมากขึ้น

4. ความไว้วางใจในองค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม จากการวิจัยพบว่าความไว้วางใจในองค์กรไม่สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = .04, ns$) กล่าวคือ ความไว้วางใจในองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่พบว่าความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = .24, p < .01$) เมื่อบุคคลอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สามารถรับรู้ความปลอดภัย รู้สึกมั่นคง เชื่อมั่นในองค์กรว่ามีทรัพยากรในงานที่เพียงพอ มีอิสระในงาน อีกทั้งได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมเช่นนี้เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน บุคคลจะมีพลัง ทွ่มเทในการทำงาน ต้องการที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ และก้าวไปกับองค์กร ซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อบุคคลตามมากคือ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม บุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะทุ่มเท รู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกันกับงาน ใ้ความพยายามในการคิดค้นหาทางแก้ไขปัญหา หรือสร้างผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงานใหม่ ๆ นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hakanen, Perhoniemi, and Tanner (2008) ที่พบว่าทรัพยากรในงาน (job resources) ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่องานก็ส่งผลให้บุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จนกลายเป็นนวัตกรรมของหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. แนวโน้มเชิงบวกสามารถทำนายความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .26, p < .01$) บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตน พึงพอใจในชีวิตและมีการมองโลกในแง่ดี จะมีทัศนคติต่อสิ่งรอบด้านเชิงบวก มีพลังในการ



ทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ต้องการให้งานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุผลสำเร็จ และแม้จะต้องพบกับปัญหาและอุปสรรคก็สามารถจัดการได้อย่างมีสติ สอดคล้องกับแนวคิดแบบจำลองข้อเรียกร้องในงานและทรัพยากรในงาน (Job Demand-Resource) ของ Bakker and Demerouti (2008) ที่กล่าวว่าทรัพยากรในตัวบุคคลสามารถทำนายความผูกพันต่องานได้ ทรัพยากรในส่วนบุคคล หมายถึง การประเมินตนในทางบวกของบุคคล เช่น การมองโลกด้านบวก การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน มีความยืดหยุ่น สามารถหาวิถีทางในการจัดการการแก้ไขปัญหาของตนเองได้ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีทรัพยากรส่วนบุคคลสูง จะมีการประเมินตนเองในด้านบวก เป็นการสร้างแรงจูงใจจากภายใน เชื่อมั่นในความสามารถตน มีการตั้งเป้าหมายและทำให้สำเร็จตามความสามารถของตน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานที่ดีและมีความพึงพอใจมากขึ้น ดังนั้นบุคคลที่สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรส่วนบุคคลตนเองได้ดี จะเกิดความผูกพันต่องาน

6. ความไว้วางใจในองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .52, p < .01$) เมื่อบุคคลไว้วางใจในองค์กร จะยอมรับในค่านิยม และต้องการมีส่วนร่วม ทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย บุคคลจะทุ่มเททั้งแรงกายใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หรือข้อเรียกร้องในงาน มีแรงจูงใจ ทำงาน อย่างมีความสุข จนกลายเป็นความผูกพันต่องานและองค์การใน สอดคล้องกับการวิจัยของ Agarwal (2014) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกและความเชื่อมโยงระหว่างความไว้วางใจในองค์กรกับความผูกพันต่องาน

7. ความผูกพันต่องานสามารถทำนายความผาสุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .38, p < .01$) บุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะมีความเต็มใจปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตน รู้สึกว่างานสำคัญ ทำทายและกระตือรือร้นในการทำงาน มีความภูมิใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน มีใจจดจ่อ มีสมาธิในการทำงาน ระดับสูง มีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่าเวลาทำงานผ่านไปรวดเร็วและไม่สามารถถอนตัวออกจากงานได้ (Schaufeli et al., 2010) ลักษณะความผูกพันต่องานนี้จะส่งผลให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อตนเอง คือ เมื่อบุคคลรับรู้ถึงผลสำเร็จในงาน จะมียารมณ์เชิงบวก รู้สึกเป็นสุข มีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และยังคงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับการวิจัยของ Orkibi and Bamir (2015) ที่พบว่าความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างการเรียนรู้คุณค่าในตนและความพึงพอใจในงานกับความผาสุก

8. ความผูกพันต่องานสามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .45, p < .01$) บุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะ ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ รู้สึกว่างานมีความท้าทาย มีแรงจูงใจในการทำงานรวมทั้งมีสมาธิและมีความสุขในการทำงาน (Schaufeli et al., 2010) แม้ต้องพบกับปัญหา บุคคลที่มีความผูกพันต่องานจะยังสามารถรับรู้ สร้างความคิดใหม่ในการจัดการกับปัญหา หาโอกาสในการนำเสนอความคิดและทำให้เป็นจริงและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ที่เสนอว่าปัจจัยความผูกพันต่องานด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรมส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Agarwal et al. (2012) ที่พบว่าความผูกพันต่องานเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชากับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

9. ความผูกพันต่องานมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเชิงทางบวกกับความผาสุก และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มเชิงทางบวกมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยความผูกพันต่องานนี้มีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อแบบบางส่วน อธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลมีแนวโน้มเชิงทางบวก คือ มีความพึงพอใจในชีวิต มองโลกในแง่ดี มีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน และแม้จะต้องพบกับข้อเรียกร้องในงาน เช่น ความกดดันจากงาน อุปสงค์ทางอารมณ์ ร่างกายและ



จิตใจ ก็สามารถฟื้นฝ่าอุปสรรค และจัดการกับปัญหาได้ กลายเป็นความผูกพันต่องาน มีพลัง ท่วมเทในงาน เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานทั้งในบทบาทและนอกเหนือบทบาทที่ดี เกิดเป็นความผูกพันกับผลสำเร็จในงาน รวมทั้งยังก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการคิดค้น พัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาในงาน

10. ความผูกพันต่องานมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรกับความผูกพันต่อความผูกพันต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่าความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพัน แต่ไม่พบว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม สรุปได้ว่า ความผูกพันต่องานมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อแบบสมบูรณในความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่พบว่าความผูกพันต่องานมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อแบบบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรกับความผูกพันต่อความผูกพัน เมื่อบุคคลมีความไว้วางใจในองค์กรจะยอมรับในเป้าหมาย และต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน คือ บุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทและเต็มใจทำงานหรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ความผูกพันต่องานนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมตามมาด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ Agarwal, Datta, Blake-Beard and Bhargava (2012) ที่พบว่าความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

อย่างไรก็ตามพบว่าความผูกพันต่องานมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อแบบบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรกับความผูกพัน กล่าวคือ นอกจากความไว้วางใจในองค์กรจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่องานแล้ว ยังมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันด้วย บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กร มีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กรส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องาน สอดคล้องกับการวิจัยของ Lopes and Chambel (2014) ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจ ก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและการรับรู้สุขภาพตน ซึ่งเป็นปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพัน นอกจากนี้บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรจะส่งผลให้มีความผูกพันมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ Helliwell and Wang (2011) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกับความผูกพัน

6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แนวโน้มเชิงบวกสามารถทำนายความผูกพันต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความไว้วางใจในองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แนวโน้มเชิงบวกและความไว้วางใจในองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่องานมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มเชิงบวกกับความผูกพันต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยแนวโน้มเชิงบวกมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และความผูกพันต่องานก็ยังมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรกับความผูกพันต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยความไว้วางใจในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพัน แต่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้

1. ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีแนวโน้มเชิงบวกเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันต่องานและมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยพัฒนาองค์กร



2. องค์กรควรคำนึงถึงการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้พนักงานมีแนวโน้มเชิงบวก กล่าวคือ มีการสนับสนุน สร้างวิถีคิดการมองโลกในแง่ดี ให้มีความพึงพอใจในตนเอง และมีความภาคภูมิใจตนเอง เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่องาน ทุ่มเทในการทำงาน มีความผาสุกและมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. การสร้างความไว้วางใจในองค์กรให้แก่พนักงาน องค์กรควรส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดความผาสุกในงาน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมตามมารวมทั้งองค์กรจะได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่องานซึ่งสามารถพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

4. องค์กรสามารถสร้างองค์การแห่งความสุข (happy work place) ได้โดยการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผาสุกต่อบุคลากรในองค์กร เช่น ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ เช่น กิจกรรม Happy man of the Month เพื่อส่งเสริมให้บุคคลในแต่ละแผนกมีส่วนร่วมสร้างสุขในการทำงาน โดยเริ่มต้นจากตนเองและส่งเสริมให้เผยแพร่มีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรม สร้างองค์การแห่งความสุข

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจเป็นปัจจัยก่อให้เกิดความผาสุกและพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น ความพึงพอใจในอาชีพ ภาวะผู้นำ เป็นต้น
2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ควรศึกษากลุ่มตำแหน่งงานที่เหมือนกันในหลากหลายองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. ชูชัย สมितिไกร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้อันเป็นประโยชน์ แนะนำแนวทางในงานวิจัยนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณ Dr. Natalie Ferres ในการสนับสนุนบทความและแบบวัดความไว้วางใจในองค์กรที่ผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้ในการวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). ปรินูญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

Agarwal, A., U. (2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41-73.

Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208-230.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. DOI:10.1108/13620430810870476

Caprara, G. V., Fagnani, C., Alessandri, G., Steca, P., Gigantesco, A., Cavalli Sforza, L. L., et al. (2009). Human optimal functioning: The genetics of positive orientation towards self, life, and the future. *Behaviour Genetics*, 39(3), 277-284. DOI:10.1007/s10519-009-9267-y

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology*. (pp. 63-73). New York: Oxford University Press.



- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis* (4th ed.). New Jersey, NJ: Prentice-Hall.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.
- Helliwell, J.F., & Wang, S. (2011). Trust and Wellbeing. *International Journal of Well-Being*, 1(1), 42-78.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American journal of sociology*, 597-606.
- Hsu, M. L., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Krok, D. (2015). The mediating role of optimism in the relations between sense of coherence, subjective and psychological well-being among late adolescents. *Personality and Individual Differences*, 85, 134-139.
- Lopes, S., & Chambel, M. J. (2014). Motivations of temporary agency workers and context free well-being: Work engagement as a mediator. *Tékhné*, 12, 38-47.
- Mansor, N. N. A., Mirahsani, S., & Saidi, M. I. (2012). Investigating possible contributors towards “Organizational Trust” in effective “Virtual Team” collaboration context. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 283-289.
- Orkibi, H., & Barnir, A. (2015). Linking collective self-esteem to well-being indicators of arts therapies students and practitioners: Meaning and engagement as mediators. *The Arts in Psychotherapy*, 45, 26-35.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept .In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). East Sussex, UK: Psychology Press.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Templeton, G. F. (2011). A two-step approach for transforming continuous variables to normal: implications and recommendations for IS research. *Communications of the Association for Information Systems*, 28(4), 41-58.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*. 4(1), 15-30