

Effectiveness Of Innovative Work Behavior Development Program for Talents Based On Positive Psychological Capital Concept ¹

Jaruwan Yodrakang²
Saran Pimthong³
Thasuk Junprasert⁴

Received: March 11, 2021 Revised: June 27, 2021 Accepted: July 2, 2021

Abstract

The objective of this study was to investigate the effectiveness of innovative work behavior development program for talent based on positive psychological capital concept. Participants of this study were 22 talents from the state enterprises who were selected by criterion-based selection method. The instrument used in this study include 1) the innovative work behavior development program for talent based on positive psychological capital concept 2) positive psychological capital assessment ($\alpha = .98$) and 3) innovative work behavior assessment ($\alpha = .98$). Collected data was analyzed by the Wilcoxon signed ranks test. The results show that talents who participated the development program had higher positive psychological capital and innovative work behavior level with a statistically significant difference at .01. In conclusion, the innovative work behavior development program for talent based on positive psychological capital concept may help to improve positive psychological capital and innovative work behavior in talents. Additionally, the results were discussed with the participant's reflection to confirm the effectiveness of this program. Results are beneficial for HRD Department applied as a talent development program to enhance positive psychological capital and innovative work behavior.

Keywords: innovative work behavior, positive psychological capital, talent

¹ This paper submitted in partial fulfillment of Doctoral Dissertation in Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

² Graduate Student, Doctoral Degree in Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Email: jaruwan.tum8@gmail.com

³ Assistant Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

⁴ Assistant Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

ประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้ศึกษาระดับสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก¹

จารุวรรณ ยอดระฆัง²

ศรัณย์ พิมพ์ทอง³

ฐาศุภร์ จันประเสริฐ⁴

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้ศึกษาระดับสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นบุคลากรผู้มีความรู้ศึกษาระดับสูงขององค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 22 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ (criterion based selection) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้ศึกษาระดับสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 2) แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 และ 3) แบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลสถิติทดสอบแบบวิลคอกซัน (The Wilcoxon signed ranks test) ผลการวิจัยพบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรม บุคลากรผู้มีความรู้ศึกษาระดับสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้ศึกษาระดับสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้ศึกษาระดับสูงให้เป็นไปทิศทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีข้อมูลการสะท้อนคิดจากผู้เข้าร่วมโครงการที่ยืนยันถึงประสิทธิผลของโปรแกรมนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้นหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) จึงสามารถนำโปรแกรมนี้ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากรผู้มีความรู้ศึกษาระดับสูง (talent development) ได้ต่อไป

คำสำคัญ: พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บุคลากรผู้มีความรู้ศึกษาระดับสูง

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาโทระดับศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อีเมล: jaruwan.tum8@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่องค์กรนำมาใช้พัฒนาองค์กรเพื่อผลักดันให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ หรือวิธีการใหม่ ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อความมั่งคั่งในการดำเนินกิจการ (Drucker, 2002) และมีความสำคัญต่อการแข่งขันทางธุรกิจอย่างมากซึ่งไม่ใช่เป็นเพียงแค่ส่วนเสริมศักยภาพขององค์กรเท่านั้น แต่ถือเป็นความจำเป็นพื้นฐานขององค์กรในการอยู่รอด และผลักดันให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน (Shipton et al., 2006) แต่อย่างไรก็ดี การพัฒนาด้านนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีเป็นเพียงพื้นผิวของการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แท้จริงแล้วในกระบวนการพัฒนาหรือการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ล้วนมีพื้นฐานมาจากการพัฒนาคนทั้งสิ้น (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559) และสิ่งสำคัญที่จะสร้างความแตกต่างให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวก็คือ ความสามารถของบุคลากร (Drucker, 1999, 71-196) บุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจและสร้างสรรค์ความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดเป็นนวัตกรรมได้ ซึ่งนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเป็นสินค้า บริการ กระบวนการและการปฏิบัติงานนั้นถูกสร้างขึ้นมาจากบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น (Kanter, 1988 อ้างถึงใน ตรีทิพย์ บุญเยี่ยม, 2554) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การเกิดนวัตกรรมจำเป็นต้องมีผู้สร้างนวัตกรรมซึ่งก็คือ บุคลากรในองค์กร โดยองค์กรต้องเสริมสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน (องค์การ ประจันเขตต์, 2557)

จากสภาพการณ์ตามทีกล่าวมา องค์กรต่างๆ จึงคาดหวังให้บุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (talent) ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญสู่การสร้างนวัตกรรม (Zhang & Hai Wen, 2011) มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและธุรกิจโดยการมอบหมายงานในลักษณะงานโครงการ (project based) ที่เกี่ยวข้องกับการคิดค้นนวัตกรรมทั้งในด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงาน และการให้อิสระในการบริหารจัดการโครงการให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการจัดโครงการประกวดและให้รางวัลนวัตกรรมในองค์กร ทั้งนี้มีนักวิจัยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับกลไกการเกิดแรงจูงใจภายในของบุคคลที่เชื่อมโยงกับบริบทองค์กรแล้วส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร พบว่า ทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capital) ซึ่งเป็นศักยภาพภายในตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานมากกว่าบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม และที่สำคัญคือพบว่า ทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณระหว่างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน (Hsu & Chen, 2015: 128) จากข้อค้นพบในงานวิจัยนี้สามารถให้คำอธิบายเกี่ยวกับประเด็นปัญหาของการสร้างนวัตกรรมที่หลายๆ องค์กรเผชิญอยู่ คือ แม้ว่าองค์กรจะให้การสนับสนุนบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมให้กับบุคลากรแล้ว แต่ทำไมผลงานด้านนวัตกรรมจึงยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างนวัตกรรมถือเป็นงานที่ท้าทาย และต้องอาศัยระยะเวลาในการดำเนินการ ดังนั้นนอกเหนือจากการสนับสนุนบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อแล้ว องค์กรประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ศักยภาพภายในของบุคลากรเองที่จะมีส่วนช่วยประคับประคองให้บุคลากรยังคงแน่วแน่ในเป้าหมาย มีความมุ่งมั่น และพร้อมฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อสร้างผลงานนวัตกรรมให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Hsu & Chen (2015) ได้อธิบาย

ไว้ว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงจะสามารถรับความเสี่ยงและรับผิดชอบงานที่ทำทลายได้ (Bandura, 1997) ซึ่งงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับการคิดค้นนวัตกรรมถือเป็นงานทำทลายอย่างหนึ่ง การมีความสามารถในการฟื้นคืนจะช่วยให้มีพลังกลับคืนสู่สภาพปกติหลักจากที่ต้องเผชิญกับความพ่ายแพ้และล้มเหลว (Luthans, 2002) ซึ่งเป็นสภาวะที่บุคลากรต้องพบเจอในกระบวนการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากการคิดและสร้างนวัตกรรมนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายที่ทำครั้งเดียวแล้วจะสำเร็จหรือได้รับการยอมรับ บุคลากรที่มีความหวังจะแสดงออกถึงพลังในการตั้งเป้าหมาย (will power) และพลังในการคิดหาหนทางไปยังเป้าหมายที่กำหนดได้ (way power) ซึ่งพลังทั้ง 2 นี้เป็นสิ่งจำเป็นในการเดินทางสู่การสร้างนวัตกรรม และบุคลากรที่มองโลกในแง่ดีจะมีมุมมองในเชิงบวกต่อผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ รวมทั้งเชื่อว่าประสพความสำเร็จในงานนวัตกรรมตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (Carver & Scheier, 2002)

อีกทั้งยังมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งพบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) ความหวัง (hope) การมองโลกในแง่ดี (optimism) และการฟื้นคืน (resilience) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน (Zhao, Fu and Li, 2012) และงานวิจัยที่เก็บข้อมูลกับบุคลากรจากบริษัทขนาดกลางและใหญ่ในประเทศโปแลนด์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และจากผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 3 จาก 4 องค์ประกอบ เป็นตัวทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Wojtczuk-Turek, 2012) ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน ความหวัง และการฟื้นคืน รวมถึงอีกงานวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่นในอินเดีย จำนวน 130 คน พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยจากผลการศึกษาของงานวิจัยดังกล่าวมาซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน จึงมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยที่ระบุว่า ให้องค์กรจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้กับบุคลากร เนื่องจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นเป็นสภาวะ (state-like) ที่สามารถพัฒนาได้ (Hsu & Chen, 2015: 136) และผู้จัดการควรดำเนินการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กรเพื่อเพิ่มการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร (Jafri, 2012)

จากข้อค้นพบของงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ณ เวลานี้มีเพียงองค์ความรู้ที่ยืนยันว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน รวมถึงมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยที่ระบุว่า องค์กรควรพัฒนาทุนทางจิตวิทยาให้กับบุคลากร แต่ยังมีช่องว่างของความรู้ (gap of knowledge) ในประเด็นที่ว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์และผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมากกว่าการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้กับบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังไม่พบงานวิจัยทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศที่มุ่งศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานด้วยการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้กับบุคลากรในองค์กร อีกทั้งในการพัฒนาบุคลากรผู้มีความรู้สูงยังมุ่งเน้นแผนการพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคนิคหรือความรู้ทักษะในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและธุรกิจใหม่

แต่ยังไม่มีการพัฒนาในด้านเสริมสร้างคุณลักษณะทางบวกภายในตัวของบุคคล โดยเฉพาะทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นความได้เปรียบที่แสดงถึงศักยภาพในตนเองของบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ยากให้สำเร็จตามเป้าหมายที่มีการวางแผนไว้ชัดเจนด้วยพลัง ความมุ่งมั่น และคาดหวังว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นกับตนเอง พร้อมทั้งการรับมือกับปัญหา ตลอดจนการฟื้นตัวจากภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้เป็นอย่างดี (Luthans & Youssef, 2004) และส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานที่แสดงออกถึงการสร้างความคิด การแนะนำ และการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ๆ ในงานตามบทบาทหน้าที่ กลุ่มงาน หรือองค์กร เพื่อที่จะให้เกิดประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ กลุ่มงาน หรือองค์กร (Janssen, 2000)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีเป้าหมายที่จะเพิ่มเติมองค์ความรู้ในประเด็นที่ยังเป็นช่องว่างของความรู้ดังกล่าว โดยการทบทวนที่มุ่งศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้สูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อให้องค์กรสามารถนำรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานไปขยายผลในกระบวนการพัฒนาบุคลากรผู้มีความรู้สูง (talent development) ให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานเชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตน กลุ่มงาน หรือองค์กรได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้สูง บนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน (innovative work behavior) มีนักวิจัยให้นิยามไว้หลายท่าน ซึ่งการศึกษาที่เริ่มจากเรื่องนวัตกรรม การสร้างสรรค์ แล้วจึงศึกษาไปที่ระดับของพฤติกรรม ดังที่ Kanter (1988) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรม และให้ความหมายว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน คือ พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดนวัตกรรม ผ่านกระบวนการทางความคิด และปฏิบัติ ในลักษณะพฤติกรรมย่อยที่ต่อเนื่องกันจากการสร้างความคิด การสนับสนุนความคิด และการทำให้ความคิดเป็นจริง ต่อมา West และ Farr (1989) ทำการศึกษาปัจจัยนำเข้าของกระบวนการสร้างคุณค่าในองค์กร เน้นที่บุคคล กลุ่ม และระดับองค์กร ให้ความหมายของ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานว่า เป็นการนำเสนอความคิดและลงมือทำให้เกิดขึ้นจริงและก่อให้เกิดประโยชน์ จากงานวิจัยในช่วงระยะเวลานั้น ทำให้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสร้างนวัตกรรมอีกหลายท่าน ซึ่งให้ความหมายในลักษณะที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการคิดและปฏิบัติ ตามที่ Scott และ Bruce (1994) ให้ความหมาย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานว่า เป็นกระบวนการหลากหลายขั้นตอนในการค้นหา พัฒนาความคิดใหม่เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบัน Jansen (2000) ให้ความหมายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานว่าเป็น การที่บุคคลสร้างผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างตั้งใจและทุ่มเท George และ Zhou (2001) ให้ความหมาย

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานว่า เป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ก่อให้เกิดแนวคิดที่สามารถสร้างผลลัพธ์ใหม่และมีประโยชน์ และในงานวิจัยของ De Jong และ Den Hartog (2010) ซึ่งศึกษางานวิจัยก่อนหน้านี้เพื่อบูรณาการความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ให้ความหมายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหลักในการริเริ่มสิ่งใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสินค้า บริการ และกระบวนการทำงาน

ทั้งนี้จากที่มาของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานดังกล่าวมา แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานมีการศึกษาใน 2 ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน คือ ความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน (De Jong & Den Hartog, 2008) ซึ่งแสดงให้เห็นส่วนของกระบวนการคิด และกระบวนการปฏิบัติให้เกิดผล ต่อเนื่องกันเป็นพฤติกรรมโดยรวม หากเทียบเคียงแล้วความคิดสร้างสรรค์คือการคิดริเริ่มแนวความคิดใหม่ๆ จากการรวบรวมความคิดและประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ (Cohen & Levinthal, 1990) ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (Amabile, 1996) ในขณะที่นวัตกรรมก็ไม่ใช่การสร้างสิ่งใหม่ๆ เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการยอมรับความคิดใหม่ๆ ด้วย (Yuan & Woodman, 2010) ด้วยกระบวนการต่อเนื่องกันนี้ พบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน เกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นเป็นพฤติกรรมต่อเนื่องกัน สามารถแบ่งเป็นขั้นหรือเรียกว่าองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ (Kanter, 1988; Janssen, 2000) คือ 1) การสร้างความคิด (idea generation) เป็นการสร้างแนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ซึ่งเป็นไปได้ทั้งเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ 2) การนำเสนอความคิด (idea promotion) เป็นการนำความคิดที่สร้างขึ้นมานั้น นำเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่น่าจะเป็นแนวร่วม ให้การสนับสนุน โดยสร้างความเข้าใจเห็นภาพร่วมกัน เห็นความเป็นไปได้และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างความมั่นใจต่อผลลัพธ์ว่าจะนำไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นหรือเกิดผลลัพธ์ในทางที่ดี 3) การทำความคิดให้เป็นจริง (idea realization) คือ การทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นจริง โดยการผลิตต้นแบบหรือแบบจำลอง ให้สามารถนำมาทดสอบได้จริง ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการ

จากการประมวลแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน หมายถึง การสร้างความคิด การแนะนำ และการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ๆ ในงานตามบทบาทหน้าที่ กลุ่มงาน หรือองค์กร เพื่อที่จะให้เกิดประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ กลุ่มงาน หรือองค์กร ประกอบด้วย 3 พฤติกรรมตามลำดับขั้น ได้แก่ 1) การสร้างความคิด (idea generation) หมายถึง การสร้างความคิดใหม่สำหรับปัญหาที่ยากลำบาก การค้นหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่เพื่อปรับปรุงการทำงาน และการสร้างวิธีแก้ปัญหาแบบใหม่ได้ๆ 2) การนำเสนอความคิด (idea promotion) หมายถึง การระดมกำลังสนับสนุน การแสวงหาความเห็นชอบ และการทำให้สมาชิกในองค์กรกระตือรือร้นในความคิดเชิงนวัตกรรม และ 3) การทำความคิดให้เป็นจริง (idea realization) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความคิดเชิงนวัตกรรมไปสู่การประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ การแนะนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมไปใช้ในการทำงานอย่างเป็นระบบ และการประเมินประโยชน์ของความคิดเชิงนวัตกรรม

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology capital) หรือ “PsyCap” ถือเป็นทุนสำคัญของบุคคลที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ (competitive advantage) โดยคำว่า “ทุน (capital)” เป็นคำที่ใช้กัน

อยู่ในวงการศึกษาและเศรษฐศาสตร์ หมายถึง สิ่งสำคัญหรือทรัพย์สินที่มีอยู่ (สายสมร เฉลยกิจ, 2554: 1) โดยที่ผ่าน มาความได้เปรียบในการแข่งขัน มุ่งเน้นที่ทุนทางเศรษฐกิจ (economic capital) อันเป็นความได้เปรียบที่แสดงให้ เห็นว่าคุณมีทรัพยากรอะไรบ้าง (what you have) เช่น สถานะทางการเงิน สินทรัพย์ที่จับต้องได้ สิ่งปลูกสร้าง เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่สิ่งเหล่านี้สามารถลอกเลียนหรือซื้อหาได้ด้วยเงิน ทำให้ตามกันทันได้ รวดเร็ว จึงมีการขยายไปให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (human capital) ซึ่งเป็นความได้เปรียบที่แสดงว่าคุณมีความรู้ ความสามารถอะไร (what you know) เช่น ประสบการณ์ การศึกษา ทักษะความรู้ และไอเดียต่างๆ เป็นการสังสม เฉพาะบุคคลจึงยากที่จะเลียนแบบ รวมถึงทุนทางสังคม (social capital) ซึ่งเป็นความได้เปรียบที่สะท้อนว่าคุณรู้จัก ใครบ้าง (who you know) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ เครือข่าย และเพื่อนที่สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำได้ สุดท้ายคือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นความได้เปรียบที่แสดงถึงศักยภาพในตนของบุคคลที่บ่งบอกว่าคุณคือใคร (who you are) โดยบุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ยากให้สำเร็จตามเป้าหมายที่มีการ วางแผนไว้ชัดเจนด้วยพลัง ความมุ่งมั่น และคาดหวังว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นกับตนเอง พร้อมทั้งการรับมือกับปัญหา ตลอดจนการ พึ่งตัวจากภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้เป็นอย่างดี (Luthans & Youssef, 2004)

การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะให้ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในลักษณะ เดียวกัน โดยอ้างอิงความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตามหนังสือ “ทุนทางจิตวิทยา (psychological capital)” ของลูธานส์และคณะ (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) ซึ่งให้ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกว่าเป็น คุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เป็นสภาวะ (State-like) คือ สามารถเรียนรู้ได้ พัฒนาได้ โดยมีการแสดงออกในลักษณะดังนี้ 1) รับรู้ความสามารถของตน (self-Efficacy) มีความเชื่อมั่นในการทำงานและใช้ความพยายามที่จำเป็นต่อความสำเร็จ ในภาระงานที่ทำหาย 2) มองโลกในแง่ดี (optimism) มีมุมมองในเชิงบวกต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเชื่อว่าอยู่ภายใต้การควบคุมโดยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 3) มีความหวัง (hope) มีความคิดว่าตนสามารถคิด หาแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และมีแรงจูงใจที่จะมุ่งสู่เป้าหมายเพื่อความสำเร็จ และ 4) พ้นคืนได้ (resilience) เมื่อเผชิญกับปัญหาและความทุกข์ยากก็ไม่ลดละและกลับสู่สภาพเดิม หรือมีสภาพที่ดีกว่าเดิมเพื่อมุ่งสู่ ความสำเร็จ โดยทั้ง 4 คุณลักษณะนี้ถูกศึกษาร่วมกันเป็นองค์ประกอบของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งส่งผลให้ พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป (Larson and Luthans, 2006) และยังส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้มีความพยายามในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่างๆ ในการทำงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายตามที่ต้องการได้ (Luthans et al., 2005; Luthans et al., 2008)

จาก 4 คุณลักษณะของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกดังกล่าวข้างต้น ซึ่งประกอบด้วย 1) ความหวัง (Hope) 2) การ รับรู้ความสามารถของตน (self-Efficacy) 3) การฟื้นคืน (Resilience) และ 4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ที่สามารถจัดเรียงเป็นคำว่า “HERO” ผู้วิจัยได้นำคำนี้มากำหนดเป็นชื่อของโปรแกรมโดยใช้ชื่อว่า “The HERO’s Journey” เพื่อสะท้อนถึงตัวแปรสำคัญของโปรแกรม และสร้างความน่าสนใจให้กับกลุ่มผู้เข้าร่วมด้วย ซึ่งคำว่า HERO ภาษาไทยมักเรียกว่าหีบศพที่ว่า ฮีโร่ หรือ วีรบุรุษ เรามักจะนึกถึงบุคคลที่ดีและเก่ง สามารถทำสิ่งต่างๆ แทนคนอื่นๆ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เป็นคนที่มีความสามารถเหนือคนอื่น และเป็นผู้ที่เติมเต็มในสิ่งที่สังคมขาด

หายไป ในเหตุวิกฤตใดๆ เรามักจะรีรอให้มีวีรบุรุษเข้ามาสู่สถานการณ์ และบางครั้งสถานการณ์ก็สร้างวีรบุรุษขึ้นมา (จารุพรรณ กุลติง, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับคุณสมบัติของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงและความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงที่มุ่งให้เป็นกลุ่มสำคัญในการคิดและพัฒนานวัตกรรม อีกทั้งการใช้คำว่า “The HERO’s Journey” หรือ “การเดินทางของ ฮีโร่” เป็นเจตนาของผู้วิจัยที่จะเชื่อมโยงไปสู่แนวคิด Monomyth หรือ The hero’s journey ของ Joseph Campbell (1973) ที่นำเสนอแบบแผนของเรื่องเล่าเกี่ยวกับฮีโร่ที่ส่วนใหญ่เป็นแนวทางเดียวกัน คือ มีสิ่งกระตุ้นให้ออกจากสภาพชีวิตปกติที่เป็นอยู่ (status quo) ไปสู่การเดินทางผจญภัยและกล้าเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตอย่างเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ จนได้ชัยชนะผ่านพ้นมาได้ แล้วเดินทางกลับบ้านแบบเป็นคนใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรสำคัญในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่เป็นการประยุกต์ใช้ จุดแข็ง จุดเด่น และคุณลักษณะเชิงบวกของทรัพยากรบุคคล (human resource strengths) ในการปฏิบัติงาน และรับมือกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น ดังนั้นจึงมีการศึกษาวิจัยจำนวนมากที่ทำการศึกษความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการศึกษามาใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (สายสมร เฉลยกิจ และนันทา สุรักษา, 2553)

ทั้งนี้มีการวิจัยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับกลไกการเกิดแรงจูงใจภายในของบุคคลที่เชื่อมโยงกับบริบทองค์กรแล้วส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรโดยมีผู้ร่วมวิจัย 781 คนจาก 16 องค์กรในประเทศไต้หวันซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capital) ซึ่งเป็นศักยภาพภายในตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานมากกว่าบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม และที่สำคัญคือพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน (Hsu & Chen, 2015: 128) จากงานวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ในขณะที่บรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานแต่ต้องส่งผ่านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งอธิบายเพิ่มเติมได้จากข้อค้นพบจากงานวิจัยของ Hsu & Chen (2015) ที่ว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในระดับสูงจะสามารถรับความเสี่ยงและรับผิดชอบงานที่ทำภายใต้ (Bandura, 1997) ซึ่งงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับการคิดค้นนวัตกรรมถือเป็นงานท้าทายอย่างหนึ่ง การมีความสามารถในการฟื้นคืนจะช่วยให้มีพลังกลับคืนสู่สภาพปกติหลักจากที่ต้องเผชิญกับความพ่ายแพ้และล้มเหลว (Luthans, 2002) ซึ่งเป็นสถานะที่บุคลากรต้องพบเจอในกระบวนการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากการคิดและสร้างนวัตกรรมนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายที่ทำครั้งเดียวแล้วจะสำเร็จหรือได้รับการยอมรับ บุคลากรที่มีความหวังจะแสดงออกถึงพลังในการตั้งเป้าหมาย (will power) และพลังในการคิดหาหนทางไปยังเป้าหมายที่กำหนดได้ (way power) ซึ่งพลังทั้ง 2 นี้เป็นสิ่งจำเป็นในการเดินทางสู่การสร้างนวัตกรรม และบุคลากรที่มองโลกในแง่ดีจะมีมุมมองเชิงบวกต่อผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ รวมทั้งเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในงานนวัตกรรมตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (Carver & Scheier, 2002)

อีกทั้งพบงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (talent) ขององค์กรในประเทศจีน ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายของงานวิจัยนี้ โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความสามารถสูงมีได้มาจากปัจจัยภายนอกที่เป็นบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมเพียงอย่างเดียว โดยงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความสามารถสูง และยังเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความสามารถสูงด้วย ซึ่งข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้มีประโยชน์ในเชิงปฏิบัติที่จะช่วยให้ผู้จัดการเห็นความสำคัญและเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม และสนับสนุนการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรผู้มีความสามารถสูงเพื่อนำไปใช้กระตุ้นการสร้างนวัตกรรมของตน (Zhang & Hai Wen, 2011)

ในส่วนของงานวิจัยที่ทดลองใช้โปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับตัวแปรอื่นๆ พบการจัดโปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรประเทศจีน ส่งผลให้องค์กรในประเทศจีนมีผลลัพธ์ในการทำงานที่ดีขึ้น มีการปรับปรุงการทำงานและได้เปรียบในการแข่งขัน (Luthans et al., 2008) และงานวิจัยที่ศึกษาผลของโปรแกรมฝึกอบรมต้นทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยา หลังเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Luthans และเพื่อนร่วมงาน (2006, 2010) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมพัฒนาทุนทางจิตวิทยาระยะสั้นให้กับบุคลากรที่อธิบายไว้ว่า การที่ผู้เข้าร่วมมีคะแนนของทุนทางจิตวิทยาสูงขึ้นหลังจากเข้าร่วมฝึกอบรมอาจเป็นเพราะ ผู้เข้าร่วมได้สำรวจตนเองและแสดงออกในทางบวก ได้เรียนรู้แนวคิดและเทคนิคการพัฒนาทุนทางจิตวิทยา นอกจากนี้กิจกรรมต่างๆ ในโปรแกรมได้บูรณาการแนวคิดและทฤษฎีที่มีความน่าเชื่อถือและมีผลการศึกษารองรับ นอกจากนี้ กิจกรรมต่างๆ ยังเอื้อให้พวกเขาเข้าใจเกี่ยวกับและเกิดการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (สุณิสา คินทรักษ์ และคณะ, 2015)

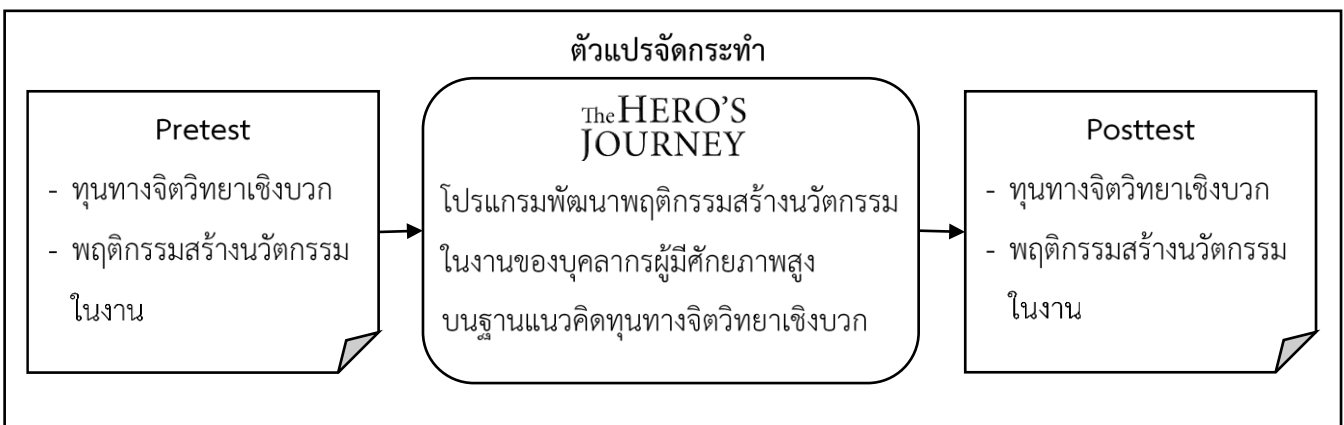
การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน

การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (activity-based learning) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนซึมซับความรู้ความเข้าใจ ผ่านการเล่น เกม กิจกรรมกลุ่ม ซึ่งเน้นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าใจและอุทิศใจในเนื้อหาสาระระหว่างทำกิจกรรม และการเล่น เกม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาแนวคิดความรู้เฉพาะตนขึ้นมาเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากกิจกรรมนั้นเป็นกิจกรรมกลุ่มด้วยแล้ว ก็จะสามารถทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม และความสามารถในการเข้าสังคมต่างๆ ได้อีกด้วย (วิโรจน์ ลักขณาอดิศร, 2550) การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐานเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนและผู้สอน มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นพบคำตอบตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ผ่านการแนะแนวทางจากผู้สอน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้สามารถจดจำสิ่งที่ได้เรียนรู้ได้เป็นอย่างดี (Festus, 2013) การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเป็นอย่างมาก ไม่ได้เป็นเพียงผู้ตั้งรับ หรือคอยดูดซับสิ่งที่ได้ฟัง ซึ่งกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน ควรจะมีการได้ทดลอง ได้ลงมือทำ มีส่วนร่วมในแต่ละช่วงทั้งการอ่าน การเขียน การอภิปรายแลกเปลี่ยน ฝึกปฏิบัติ ฝึกฝนการ

แก้ไข้ปัญหา (Bonwell & Eison, 1991) ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐานว่าเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนามาจากแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนที่เผยแพร่ในปลายศตวรรษที่ 20 ที่เรียกว่าการเรียนรู้ที่เน้นบทบาท และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน หรือ “การเรียนรู้เชิงรุก” (active learning) ซึ่งหมายถึงรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียน “ใช้กิจกรรมเป็นฐาน” หมายถึง เอากิจกรรมเป็นที่ตั้งเพื่อที่จะฝึกหรือพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดลักษณะสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน กิจกรรมการเรียนรู้โดยวิธีใช้กิจกรรมเป็นฐานมีหลากหลายกิจกรรม การนำมาใช้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนั้น ๆ ว่ามุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หรือพัฒนาในเรื่องใด โดยทั่วไป สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภทหลักๆ คือ 1) กิจกรรมเชิงสำรวจ เสาะหา ค้นคว้า (exploratory) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม สังเกตความรู้ ความคิด รวบรวม และทักษะ 2) กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ (constructive) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม สังเกตประสบการณ์โดยผ่านการปฏิบัติ หรือการทำงานที่ริเริ่มสร้างสรรค์ และ 3) กิจกรรมเชิงการแสดงออก (expressional) ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำเสนอ การเสนอผลงาน

จากแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐานดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาใช้ประกอบการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนซึมซับความรู้ ความเข้าใจ ผ่านการเล่น เกม กิจกรรมกลุ่ม เน้นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าใจ และฝึกคิดได้เองในเนื้อหาสาระระหว่างทำกิจกรรม และการเล่น เกม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาแนวคิดความรู้เฉพาะตนขึ้นมาเอง ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในกระบวนการเป็นอย่างมาก เรียนรู้เชิงรุก ไม่ได้เป็นเพียงผู้ตั้งรับ ซึ่งจะมีการได้ทดลอง ลงมือทำ และมีส่วนร่วมในแต่ละช่วง

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

- 1) หลังเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทูทางจิตวิทยาเชิงบวกบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงมีระดับทูทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม
- 2) หลังเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทูทางจิตวิทยาเชิงบวกบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงมีระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นรูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experiment study) แบบกลุ่มเดียววัดก่อน-หลัง (the one-group pretest-posttest design) การวิจัยรูปแบบนี้ไม่เน้นการมีกลุ่มควบคุม จะมุ่งเน้นกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (intervention activities) ที่คาดว่าจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมที่สังเกต (อรพินทร์ ชูชม, 2552) ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโปรแกรมด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ โดยมีเกณฑ์คัดเลือก คือ 1) มีรายชื่อเป็นบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงตามที่องค์กรกำหนดคุณสมบัติไว้ ประกอบด้วย ตำแหน่งวิชาการระดับ 5-8 อายุไม่เกิน 40 ปี อายุงาน 2 ปีขึ้นไป ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป และไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อหรือได้รับทุนการศึกษา 2) สมารถเข้าร่วม และ 3) สามารถอยู่ร่วมโปรแกรมได้ตลอดโครงการ ทั้งนี้มีบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงระบุว่าสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมจำนวน 23 คน แต่มี 1 คน แจ้งว่าไม่สามารถเข้าร่วมโปรแกรมได้ครบถ้วน ดังนั้นจึงมีผู้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก รวมทั้งสิ้น 22 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1) โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พัฒนาโดยอ้างอิงจาก Micro-intervention Model (based on Luthans et al., 2006) หรือเรียกว่า PsyCap Intervention (PCI) และแนวทางจาก Trainer's Guide for Developing Psychological Capital (Copyright © 2013 by Fred Luthans, Bruce J. Avolio, & James B. Avey) ผนวกกับการใช้แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐานด้วยแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนซึมซับความรู้ ความเข้าใจ ผ่านการเล่น เกม กิจกรรมกลุ่ม ซึ่งเน้นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าใจและถูกคิดได้เองในเนื้อหาสาระระหว่างทำกิจกรรม และการเล่น เกม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาแนวคิดความรู้เฉพาะตนขึ้นมาเอง (วิโรจน์ ลักขณาอดิศร, 2550) ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในกระบวนการเป็นอย่างมาก ไม่ได้เป็นเพียงผู้ตั้งรับ หรือคอยดูดซับสิ่งที่ได้ฟัง ซึ่งกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน จะมีการได้ทดลองลงมือทำ มีส่วนร่วมในแต่ละช่วง (Bonwell & Eison, 1991)

โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วยเนื้อหา 3 เรื่องหลัก ในระยะเวลา 3 วัน โดยเรียงลำดับการเรียนรู้ ดังนี้

วันที่ 1 การทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและคุณลักษณะของ 4 องค์ประกอบ "HERO" (6 ชม.) โดยรูปแบบการเรียนรู้จะเริ่มต้นจากให้กิจกรรมเชิงปฏิบัติให้ผู้เข้าร่วมได้ลงมือปฏิบัติผ่านกิจกรรมที่ทำให้ได้แสดงออกถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของแต่ละองค์ประกอบ แล้วต่อด้วยการสะท้อนคิด และวิทยากรบรรยายสรุป

วันที่ 2 การประยุกต์ใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการสร้างความคิด (idea generation): การสร้างความคิดใหม่สำหรับปัญหาที่ยากลำบาก การค้นหาวิธีการทำงาน เทคนิค หรือเครื่องมือใหม่เพื่อปรับปรุงการทำงาน และการริเริ่มสร้างวิธีแก้ปัญหาแบบใหม่ได้ๆ (6 ชม.) ซึ่งประกอบด้วยการบรรยายเกี่ยวกับเทคนิคการสร้างความคิด แล้วให้ฝึกปฏิบัติผ่านกิจกรรม สะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้ และวิทยากรบรรยายสรุป

วันที่ 3 การประยุกต์ใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการนำเสนอความคิด (idea promotion): การระดมกำลังสนับสนุน การแสวงหาความเห็นชอบ และการทำให้สมาชิกในองค์กรกระตือรือร้นในความคิดเชิงนวัตกรรม (6 ชม.) ซึ่งประกอบด้วยบรรยายเกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอความคิด แล้วให้ฝึกปฏิบัติผ่านกิจกรรม สะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้ และวิทยากรบรรยายสรุป

หลังจากผ่านการเรียนรู้ตามเนื้อหา 3 เรื่องหลักแล้ว บุคลากรผู้มีความรู้สูงจะได้รับมอบหมายงานให้คิดและเขียนโครงการพัฒนานวัตกรรมให้กับหน่วยงานหรือองค์กร (project assignment) เพื่อให้ได้ฝึกการทำความคิดให้เป็นจริง (idea realization) ผ่านการเขียนโครงการสรุป 1 หน้ากระดาษ (one page proposal) โดยมีเวลา 2 สัปดาห์ในการจัดทำ แล้วส่งผลงานเป็นไฟล์โครงการพัฒนานวัตกรรมให้ผู้วิจัยทางอีเมล ทั้งนี้ผลงานส่วนนี้จะส่งมอบต่อให้องค์กรเพื่อนำไปพิจารณาในการดำเนินการต่อ พัฒนาต่อยอด หรือขยายผลต่อไป

2) แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อ้างอิงจากแบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับคนไทย (Thai-PsyCap: Thai-Psychological Capital Inventory) โดย รศ.ดร.สุชีรา ภัทรายุทธวรรตน์ และคณะ (2557) จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความหวัง (hope) (2) การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) (3) การฟื้นคืน (resilience) และ (4) การมองโลกในแง่ดี (optimism) จำนวน 60 ข้อ เป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ โดย 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ 4 หมายถึง เห็นด้วย และ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้จำนวน 77 คน (try out) และหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบวัด โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .982

3) แบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน พัฒนาโดยอ้างอิงจากแบบวัดของ Janssen (2000) จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสร้างความคิด (idea generation) (2) การนำเสนอความคิด (idea promotion) และ (3) การทำความคิดให้เป็นจริง (idea realization) จำนวน 27 ข้อ เป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 7 ระดับ โดย 0 หมายถึง ไม่เคยเลย (Never) และ 6 หมายถึง เสมอๆ/เป็นประจำ (Always) ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้จำนวน 77 คน (try out) และหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบวัด โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .980

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประชุมชี้แจงโครงการและอธิบายขั้นตอนการดำเนินโครงการให้บุคลากรผู้มีความรู้สูงที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมรับทราบ และทำแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และแบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานก่อนเข้าร่วมโปรแกรม (pretest) ประมาณ 1 เดือน ก่อนเริ่มโปรแกรม และให้บุคลากรผู้มีความรู้สูงทำแบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และแบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานหลังเข้าร่วมโปรแกรม (posttest) หลังจากส่ง ผลงานโครงการพัฒนานวัตกรรมให้ผู้วิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล และใช้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน และคะแนนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

2) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนก่อน (pretest) กับ หลัง (posttest) เข้าร่วมโปรแกรม ด้วย Nonparametric Statistics ใช้สถิติทดสอบแบบวิลคอกซัน (The Wilcoxon signed ranks test)

ผลการวิจัย

บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จำนวน 22 คน เป็นเพศชาย 11 คน และ เพศหญิง 11 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และร้อยละ 50 มีอายุในช่วง 36 ปี – 40 ปี 12 คน และในช่วง 29 ปี - 35 ปี 10 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 และร้อยละ 45.45 มีอายุงานในองค์กรแห่งนี้ในช่วง 11 ปี – 17 ปี 13 คน และในช่วง 6 ปี – 10 ปี 9 คน คิดเป็นร้อยละ 59.09 และร้อยละ 40.91 จบการศึกษาระดับปริญญาโท 16 คน และปริญญาตรี 6 คน และ คิดเป็นร้อยละ 72.73 และร้อยละ 27.27 ตามลำดับ

ตาราง 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม

ตัวแปร	N	ก่อนเข้าร่วม		หลังเข้าร่วม		z	p-value
		M	SD	M	SD		
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	22	4.20	0.42	4.41	0.41	-4.110**	.000
ความหวัง	22	4.03	0.52	4.35	0.50	-4.115**	.000
การรับรู้ความสามารถของตน	22	4.10	0.44	4.32	0.47	-4.124**	.000
การฟื้นคืน	22	4.20	0.48	4.39	0.45	-4.144**	.000
การมองโลกในแง่ดี	22	4.45	0.41	4.57	0.40	-4.270**	.000

หมายเหตุ. ** $p < .01$

จากตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า ค่าเฉลี่ยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและรายองค์ประกอบ ได้แก่ ความหวัง การรับรู้ความสามารถของตน การฟื้นคืน และการมองโลกในแง่ดี ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม

ตัวแปร	N	ก่อนเข้าร่วม		หลังเข้าร่วม		z	p-value
		M	SD	M	SD		
พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน	22	3.81	0.65	4.30	0.60	-4.111**	.000
การสร้างความคิด	22	4.03	0.74	4.51	0.68	-3.927**	.000
การนำเสนอความคิด	22	3.58	0.77	4.12	0.69	-3.742**	.000
การทำให้ความคิดให้เป็นจริง	22	3.83	0.74	4.27	0.61	-3.985**	.000

หมายเหตุ ** $p < .01$

จากตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานและรายองค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างความคิด การนำเสนอความคิด และการทำให้ความคิดให้เป็นจริง ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรม บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงมีระดับทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวกและรายองค์ประกอบ ได้แก่ ความหวัง การรับรู้ความสามารถของตน การฟื้นคืน และการมองโลกในแง่ดี รวมถึงมีระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานและรายองค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างความคิด การนำเสนอความคิด และการทำให้ความคิดให้เป็นจริง สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพัฒนาทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงให้เป็นไปทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้การที่บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงมีระดับทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายองค์ประกอบสูงขึ้นหลังเข้าร่วมโปรแกรม สะท้อนให้เห็นว่าทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาสูงขึ้นได้จากกระบวนการของโปรแกรมที่ใช้แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐานด้วยแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนซึมซับความรู้ความเข้าใจ ผ่านการเล่น เกม กิจกรรมกลุ่ม ซึ่งเน้นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าใจและถุกคิดได้เองในเนื้อหาสาระระหว่างทำกิจกรรม และการเล่น เกม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาแนวคิดความรู้เฉพาะตนขึ้นมาเอง (วิโรจน์ ลักขณาอดิศร, 2550) ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในกระบวนการเป็นอย่างมาก ไม่ได้เป็นเพียงผู้ตั้งรับ หรือคอยดูดูซับสิ่งที่ได้ฟัง ซึ่งกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน จะมีการได้ทดลอง ลงมือทำ มีส่วนร่วมในแต่ละช่วง (Bonwell & Eison, 1991) ดังที่ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้สะท้อนคิดไว้ว่า “มีกิจกรรมและเหตุการณ์สมมติให้เรามองเห็นภาพ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่า เราจะรับมือกับสถานการณ์นั้นยังไง เป็นการสร้างแรงผลักดันให้ทุกคนทำงานให้ประสบความสำเร็จ แม้จะมี

อุปสรรคหรือเงื่อนไขอะไรก็ตามที่เข้ามา หากเราเบื่อ ท้อแท้ ไม่อยากทำ แต่ถ้าเรามองในแง่บวก คิดถึงผลที่ตามมา ก็จะทำให้เรามีความพยายาม มุมานะเพื่อที่จะทำให้งานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังหรือได้ในสิ่งที่เกิดความคาดหวังที่ตามมาได้” ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกว่า เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เป็นสภาวะ (State-like) คือ สามารถเรียนรู้ได้ พัฒนาได้ เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม ผลการปฏิบัติงาน และสภาวะ (Luthans & Youssef-Morgan, 2017: 339)

ทั้งนี้เมื่อบุคลากรผู้มีส่วนได้เรียนรู้และพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกแล้วก็อาจมีส่วนช่วยส่งเสริมให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานที่สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับหลายงานวิจัยที่ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงาน ดังเช่นงานวิจัยที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับกลไกการเกิดแรงจูงใจภายในของบุคคลที่เชื่อมโยงกับบริบทองค์กรแล้วส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรโดยมีกลุ่มตัวอย่าง 781 คนจาก 16 องค์กรในประเทศไต้หวันซึ่งผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capital) ซึ่งเป็นศักยภาพภายในตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานมากกว่าบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม และที่สำคัญคือพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงาน (Hsu & Chen, 2015: 128) จากงานวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงาน ในขณะที่บรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานแต่ต้องส่งผ่านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก งานวิจัยนี้จึงมีข้อเสนอแนะให้องค์กรจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้กับบุคลากร เนื่องจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นเป็นสภาวะ (state-like) ที่สามารถพัฒนาได้ (Hsu & Chen, 2015: 136) อีกทั้งมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) ความหวัง (hope) การมองโลกในแง่ดี (optimism) และการฟื้นคืน (resilience) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงาน (Zhao, Fu and Li, 2012) และอีกงานวิจัยที่ทำการศึกษากับบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมแพ่งชั้นในอินเดีย จำนวน 130 คน พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยข้อเสนอแนะจากงานวิจัยระบุว่า ผู้จัดการควรดำเนินการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในองค์กรเพื่อเพิ่มการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากร (Jafri, 2012)

จากข้อค้นพบของงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมและรายองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในงานซึ่งจากงานวิจัยของ Hsu & Chen (2015) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงจะสามารถรับความเสี่ยงและรับผิดชอบงานที่ทำทนายได้ (Bandura, 1997) ซึ่งงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับการคิดค้นนวัตกรรมถือเป็นงานทำทนายอย่างหนึ่ง การมีความสามารถในการฟื้นคืนจะช่วยให้มีพลังกลับคืนสู่สภาพปกติหลักจากที่ต้องเผชิญกับความพ่ายแพ้และล้มเหลว (Luthans, 2002) ซึ่งเป็นสภาวะที่บุคลากรต้องพบเจอในกระบวนการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากการคิดและสร้างนวัตกรรมนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายที่ทำครั้งเดียวแล้วจะสำเร็จหรือได้รับการยอมรับ บุคลากรที่มีความหวังจะแสดงออกถึงพลังในการตั้งเป้าหมาย (will power) และพลังในการคิดหาหนทางไปยังเป้าหมายที่กำหนดได้ (way power) ซึ่งพลังทั้ง 2 นี้เป็นสิ่งจำเป็นในการเดินทางสู่การสร้างนวัตกรรม และบุคลากรที่มองโลกในแง่ดีจะมีมุมมองในเชิงบวกต่อผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ รวมทั้ง

เชื่อว่าประสบความสำเร็จในงานนวัตกรรมตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (Carver & Scheier, 2002) ดังที่ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้สะท้อนคิดไว้ว่า “HERO ดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเราออกมา ให้กล้าที่จะก้าวออกจาก comfort zone กล้าคิดนวัตกรรม และนำเสนอผู้บริหาร” “การที่เรามีความหวัง มีการตั้งเป้าหมาย การมองโลกในแง่ดี เชื่อมั่นในตัวเอง และทำให้เต็มความสามารถ หากมีข้อผิดพลาดก็ไม่ยอมแพ้ กลับมาสู้ใหม่ ก็จะทำให้เราสามารถคิดสิ่งใหม่ๆ ออกจาก comfort zone และมีความมั่นใจส่งต่อความคิดนั้นไปสู่ผู้อื่น” “ถ้าเราขาดความเชื่อมั่น การมองโลกในแง่ดี ขาดความหวังที่จะทำให้สำเร็จ และไม่รู้จักรักที่จะเรียนรู้กับสิ่งผิดพลาดแล้วก้าวข้ามมันมาให้ได้ ยึดติดอยู่ที่เดิม สิ่งเหล่านี้จะทำให้เราหยุดอยู่กับที่มองแต่ภาพจำคิดแต่เรื่องเดิม แต่ HERO ทำให้เรากล้าที่จะคิด (อะไรที่เดิมคิดว่าเป็นไปไม่ได้) กล้าที่จะเปลี่ยน (สิ่งที่ควรจะเป็นแค่แบบนี้เท่านั้น) กล้าที่จะทำ (ในสิ่งที่เราไม่มั่นใจ ไม่คิดว่าจะทำได้) ทุกอย่างทำได้ถ้าเริ่มจากตัวเรา กล้าคิด กล้าทำ กล้านำเสนอ”

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงให้มีระดับสูงขึ้นได้ รวมทั้งจากกระบวนการพัฒนาตามโปรแกรมส่งผลให้บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงสามารถสร้างสรรค์โครงการนวัตกรรมพร้อมนำเสนอให้กับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในงานประชุมวิชาการและนวัตกรรมประจำปีขององค์กรได้ ดังนั้นหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) สามารถนำโปรแกรมนี้ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาและฝึกอบรมประจำปี (training roadmap) สำหรับกลุ่มบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงและบุคลากรกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเหล่านี้มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหรือเป็น HERO ที่สามารถสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่มีคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่องต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (talent management and development) สามารถนำผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นส่งผลให้บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงสามารถสร้างสรรค์โครงการนวัตกรรมออกมาเป็นผลงานได้จริง ไปเป็นประเด็นนำเสนอให้กับผู้บริหารรับทราบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงนโยบายด้านการพัฒนานวัตกรรมขององค์กรที่จากเดิมอาจจะมุ่งเน้นเพียงแค่นโยบายที่สนับสนุนบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มาเป็นนโยบายที่สนับสนุนทั้งด้านบรรยากาศและการพัฒนาศักยภาพภายในของตัวบุคคล เช่น ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกควบคู่กัน ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำนโยบายนี้ไปกำหนดเป็นแผนการพัฒนาศักยภาพสูง (talent development) และรวมเป็นกลุ่มบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงที่ผ่านการพัฒนา (talent pool) แล้วส่งเสริมให้เกิดการ

สร้างนวัตกรรมด้วยการทำงานแบบทีมข้ามสายงาน (cross-functional team) เพื่อเป็นการขยายขอบเขตในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experiment study) แบบกลุ่มเดียววัดก่อน-หลัง (the one-group pretest-posttest design) ไม่เน้นการมีกลุ่มควบคุม จะมุ่งเน้นกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (intervention activities) ที่คาดว่าจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมที่สังเกต (อรพินทร์ ชูชม, 2552) เพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการโครงการในบริบทขององค์กร ซึ่งทำให้รูปแบบการวิจัยนี้มีข้อจำกัด คือ การไม่มีตัวอย่างสำหรับเป็นกลุ่มควบคุม เปรียบเทียบผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการจัดกระทำว่าเกิดขึ้นจากสิ่งทดลองหรือปัจจัยแทรกซ้อนภายนอกอยู่ด้วย (องอาจ นัยพัฒน์, 2548: 271) อีกทั้งการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมผ่านการทำแบบวัดก่อน-หลัง ผลงาน และการสะท้อนคิดจากบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมโปรแกรมเพียงกลุ่มเดียวซึ่งเป็นลักษณะการประเมินตนเอง (self-report) เท่านั้น ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาโดยเพิ่มกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมโปรแกรมเพื่อร่วมประเมินทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานในรูปแบบ 360 องศา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ยืนยันถึงประสิทธิผลของโปรแกรมที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

จริยธรรมในการวิจัย

การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยนั้น ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลขรับรอง: SWUEC/X-311/2561

เอกสารอ้างอิง

เอกสารภาษาไทย

Lakkhanaadisorn W. (2007). *Kānriānrū doī chai samōṅg pen thān* [Brain Based Learning], Se-education.

Chaleoykitti S., Sooraksa N. (2010). *Thun thāṅg chitwitthaya chāṅgbuāk kap kān phatthana manut* [Positive Psychological Capital and Human Development]. *Journal of Psychology*. 16 : 106-117.

Chaleoykitti S. (2011). *Kānphatthana thun thāṅg chitwitthaya chāṅgbuāk khoṅg phayābān wicha-chīp Doī kān haikhampuksākum bāep būranākān* [The Development of Positive Psychological Capital of Professional Nurses Through Integrative Group Counseling] (Doctoral dissertation). Srinakharinwirot University, Bangkok.

- Maesincee S. (2016). *Prathedthai 4..0* [Thailand 4.0]. http://planning2.mju.ac.th/government/20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf
- Tuntatead H., Phattharayuttawat S., Manusirivithaya V. (2014). *Kān phatthana bāēppramāēn tonthun thāng chitwitthayā nai khonthai wai thamngān* [The development of Thai-Psychological Capital Inventory], *Journal of the Psychiatric Association of Thailand* 2014; 59:73-83.
- Prajankett O., Nanthachai S. (2015). *Modēn somkān khroṅsāng choēngsēn khōṅg phruttkam kānthamngān thī mung nawatkam khōṅg ‘āchān phayābān nai sathāban somthob khana phayābānsāt Mahāwitthayālai Mahidon* [A Linear Structural Equation Model of Innovative Work Behavior of Nursing Instructors in Affiliated Institutions of the Nursing Faculty, Mahidol University], *Journal of The Royal Thai Army Nurses* 2015; 15(3): 371-381.
- Naiyapat O. (2003). *Withī witthayākān wīchāi choēngparimān lāe choēng khunnaphāp thāng phruttkamsāt lāe sangkhomsāt* [Quantitative and Qualitative Research Methodologies in Behavioral and Social], Bangkok: 3 Lada.
- Choochom O. (2009). *Withī kānwīchāi thāngphruttkamsāt lāe sangkhomsāt* [Research Methods in Behavioral and Social Sciences], Behavioral Science Research Institute. Srinakharinwirot University.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Boulder, Westview.
- Festus, A. B. (2013). Activity - Based Learning Strategies in the Mathematics Classrooms. *Journal of Education and Practice*, 4(13).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. ASHE-ERIC Higher Education Report, Washington DC: School of Education and Human Development, George Washington University.
- Campbell, J. (1973). *Myths to Live By*. Bantam Books, Inc.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). *Optimism*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (p. 231–243). Oxford University Press.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35, 128-152.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.

- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2008). "Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation", *EIM Business and Policy Research Report*, Working paper, 3-27.
- Drucker, P.F. (2002). *The effective executive*. HarperBusiness Essentials.
- Drucker, P.F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. Harper Business.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 3, 513–524.
- Hsu & Chen. (2015). The Cross-Level Mediating Effect of Psychological Capital on the Organizational Innovation Climate–Employee Innovative Behavior Relationship. *The Journal of Creative Behavior*, 51(2), 128–139.
- Jafri, H. (2012). Psychological capital and innovative behaviour: An empirical study on apparel fashion industry. *Journal of Contemporary Management Research*.
- Janssen, O. (2000), Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior, *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73, 287-302.
- Kanter, R. (1988), "When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organizations", in Staw, B.M. and Cummings, L.L. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 169-211.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006) Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 44-61.
- Luthans, F. (2002) Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-75.
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2013). *Psychological capital questionnaire: Trainer's guide for developing psychological capital*. Retrieved from <http://www.mindgarden.com/>
- Luthans & Youssef-Morgan. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366 (Volume publication date March 2017) First published online as a Review in Advance on January 23, 2017
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008), More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.

- Luthans, F., Avey, J. B., Patera, J. L. (2008), Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), 209–221.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Avey, J. B. (2006). *Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. Gallup Leadership Institute Working Paper. Lincoln, University of Nebraska
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 249–271.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007), Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management Department Faculty Publications*, 148.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994), Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Shipton, H., W, M. A., Dawson, J. F., Birdi, K. and Patterson, M. (2006) HRM as a Predictor of Innovation. *Human Resource Management Journal*, 16, 3–27.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behavior*, 4, 15-30.
- Wojtczuk-Turek, A. (2012). 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.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *The Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.49388995>
- Zhang, W. H. (2011). *The effect of organizational innovation climate and psychological capital on talents' innovation behaviour*. Wuhan University, Proquest Dissertations Publishing.

Zhao, B., Fu, Q. F. and Li, J. X. (2012) A Study of Psychological Capital's Impact on Innovative Behavior of Scientific and Technological Personnel: The Moderating Role of Knowledge Work Difficulty. *Science of Science and Management of S. & T.*, 3, 174-180.