

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร

วันที่รับบทความ	12/03/2563
วันแก้ไขบทความ	10/05/2563
วันตอบรับบทความ	15/05/2563

ปัญญาณัฐ เนรมิตตพงษ์¹ อริสา สำรอง²
พีสสลัณณ์ อารังศวรกุล³ ณัชชาমন เปรมปลื้ม⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (3) เพื่อทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และบรรยากาศองค์การ เป็นตัวทำนายกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร จำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย คือ (1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล (2) แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (4) แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้านสังคมศาสตร์เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test วิเคราะห์ค่าความแปรปรวน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 ส่วนใหญ่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ทุนจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้ร้อยละ 58.8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.439 และ 0.423 ตามลำดับ

คำสำคัญ : พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การ

¹ นักศึกษาปริญญาโทวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อีเมล : icehighness@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship between Positive Psychological Capital and Organizational Climate Affecting the Innovative Work Behavior of the Personnel in the Banking Property Transportation Operations Division

Received	12/03/2020
Revised	10/05/2020
Accepted	15/05/2020

Punkanit Neramittakkaphong¹ Arisa Samrong²
Phitsaran Thamrongworakun³ Nuchchamon Prampreum⁴

Abstract

This study aimed to (1) study and compare the innovative work behavior of the personnel classified by gender, marital status, and employment period, (2) study the relationship between positive psychological capital, organizational climate, and innovative work behavior, and (3) predict innovative work behavior with the positive psychological capital and organizational climate as predictors. The research sample consisted of 314 personnel in the Banking Property Transportation Operations Division. The research instruments were questionnaires on (1) demographic factors, (2) positive psychological capital, (3) organizational climate, and (4) innovative work behavior. Data were analyzed using a computer program in the social sciences to determine the mean and standard deviation. The hypothesis test was conducted using t-test, analysis of variance, and Pearson's product-moment correlation coefficient to determine the variables' interactions. The findings showed that 203 subjects (64.6%) were male, while 156 subjects (49.7%) had single status, and 180 subjects (57.3%) had employment periods of more than five years. The average

¹ Graduate Student (Master's Degree), Industrial and Organizational Psychology Program, Ramkhamhaeng University
e-mail: icehighness@gmail.com

² Associate Professor, Department of Psychology, Ramkhamhaeng University

³ Lecturer, Department of Psychology, Ramkhamhaeng University

⁴ Lecturer, Department of Psychology, Ramkhamhaeng University

of subjects' innovative work behavior, positive psychological capital, and organizational climate were high. Also, positive psychological capital and organizational climate positively correlated with innovative work behavior at a statistically significant level of 0.05. The levels of positive psychological capital and organizational climate were able to predict the innovative work behavior of the subjects at 58.8 percent with a regression coefficient of 0.439 and 0.423 respectively.

Keywords: innovative work behavior, positive psychological capital, organizational climate

บทนำ

ในปัจจุบันการทำธุรกรรมทางการเงินกับธนาคารไม่จำเป็นต้องมาที่สาขาธนาคารอีกต่อไป เกิดเป็นสังคมไร้เงินสดขึ้น และเพื่อให้ทุกส่วนเข้าถึงบริการทางการเงิน องค์กรจึงต้องปรับตัวเพื่อรองรับลูกค้าในหลายมิติ และจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนี้เอง ทำให้ธุรกิจธนาคารหลายแห่งต้องปิดสาขาย่อยลง ส่งผลให้ประสบปัญหาแรงงานเกินจากสาขาที่ลดลง และการยกเลิกตำแหน่งงานในบางส่วนทำให้ขาดแรงงานที่จำเป็นในตำแหน่งงานใหม่ที่เกิดขึ้นจากนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมลูกค้าที่เปลี่ยนไป (รวินท์ ศรีอริยวัฒน์, 2561) จากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นภายในองค์กร หรืออาจเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กร ดังนั้นการที่จะลงทุนและพัฒนาในทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด ต้องตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากรที่มีคุณภาพและทำการยกระดับความสามารถให้กับบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานขึ้น เข้มแข็งขึ้น (Seligman, Snyder, & Lopez, 2007, p. 428)

Luthans, Avolio, Avey, and Norman, (2007, p. 63) ได้กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงในจิตใจนั้น จำเป็นต้องใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นศาสตร์ทางเลือกใหม่ที่ยึดเอาจุดแข็งของมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาความสามารถ ความคิดเชิงบวก สภาวะจิตใจที่ดีในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้สามารถเผชิญกับปัญหาและสามารถรับมือกับวิกฤติต่าง ๆ พร้อมทั้งหาวิธีในการแก้ไข และทำให้บรรลุเป้าหมายและนำพาองค์กรสู่ความเข้มแข็ง ทั้งนี้บรรยากาศองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อกรอบแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ ค่านิยม บรรทัดฐานและความคาดหวังที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม เพราะบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมทำให้บุคลากรมีการรับรู้ว่านวัตกรรมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในองค์กร สามารถสะท้อนถึงคุณภาพ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ (Stringer, 2002, pp. 82-83)

จากการยุบสาขาย่อยของธนาคารทำให้หน้าที่ในการปฏิบัติการเกี่ยวกับเงินสดและทรัพย์สินของธนาคารลดลงอย่างต่อเนื่อง และจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้เกิดตำแหน่งงานความรับผิดชอบใหม่ขึ้นมากมาย จากความผันผวนของกระแสเทคโนโลยีนี้เอง ทำให้ธนาคารต้องปรับโครงสร้างในการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างงานจำนวนมากจากตำแหน่งงานที่ถูกยกเลิก และการเพิ่มภาระหน้าที่รวมถึงค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานประจำตำแหน่งงานใหม่ที่เกิดขึ้น ธนาคารจึงเห็นควรต้องพัฒนาและเพิ่มทักษะให้กับพนักงานที่มีอยู่เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถทำงานข้ามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Cross Functional Team) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคารซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่มีพนักงาน

ปฏิบัติการเป็นจำนวนมาก และได้ผลกระทบโดยตรงจากการยุบสาขาย่อยของธนาคาร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้คัดกรองพนักงานเพื่อพัฒนาและเพิ่มทักษะความรู้ให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน เพื่อปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานให้สอดคล้องกับนวัตกรรมและก้าวหน้าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การที่ส่งผลพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
3. เพื่อทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยมี ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และบรรยากาศองค์การเป็นตัวทำนาย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร จำนวน 1,454 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 314 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (proportional stratified random sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรแต่ละภูมิภาค ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ภูมิภาค	จำนวนพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
กรุงเทพและปริมณฑล	340 คน	74 คน
ภาคกลาง	348 คน	75 คน
ภาคเหนือ	296 คน	64 คน
ภาคใต้	274 คน	59 คน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและตะวันออก	196 คน	42 คน
รวม	1,454 คน	314 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการรวบรวมแนวคิดทางทฤษฎีเอกสาร

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นคำถามโดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และอายุงาน ซึ่งแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มีหลายคำตอบให้เลือก (multiple choices questions) และเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (best answer) ส่วน (2) แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตามทฤษฎีของ Luthans, Avolio, Avey, and Norman (2007, pp. 63-68) จำนวน 24 ข้อ (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตามทฤษฎีของ Stringer (2002, pp. 81-82) จำนวน 29 ข้อ และ (4) แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ตามแนวคิดของ Kleysen and Street (2001, pp. 284-296) จำนวน 12 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 111)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) พบว่า แบบสอบถาม ทั้ง 3 ชุด มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และเมื่อนำไปวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's coefficient alpha) พบว่า แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.903 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.911 และแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) โดยเก็บข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามไปทาง Intranet ขององค์การ และนำข้อมูลที่ได้จำนวน 314 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson's correlation coefficient analysis) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (correlation analysis) ระหว่างตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และบรรยากาศองค์การ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 เป็นเพศหญิง มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 ด้านสถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่สถานภาพโสด มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาคือมีครอบครัว (มีบุตร) มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 มีครอบครัว (ไม่มีบุตร) มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และน้อยที่สุดคือหม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ด้านอายุงานพบว่าส่วนใหญ่ มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาคืออายุงานไม่เกิน 1 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 อายุงาน 1-3 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และน้อยที่สุดคืออายุงาน 3-5 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8

1. จากการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติงานขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และอายุงาน เป็นต้น ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติงานขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคารจำแนกตามเพศ

(n = 314)

พฤติกรรมสร้าง นวัตกรรมในการทำงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	<i>S.D.</i>	$\bar{x}$	<i>S.D.</i>		
ด้านการแสวงหาโอกาส	4.05	0.60	4.07	0.61	-0.180	0.857
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.07	0.59	4.10	0.65	-0.505	0.614
ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	3.95	0.62	3.94	0.64	0.125	0.900
ด้านการเป็นผู้นำความคิด	4.04	0.57	4.01	0.60	0.405	0.686
ด้านการประยุกต์ใช้	4.05	0.55	4.05	0.61	-0.042	0.966
รวม	4.03	0.53	4.03	0.54	-0.024	0.981

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติงานขนส่งทรัพย์สิน
ธุรกิจธนาคารจำแนกตามสถานภาพสมรส

(n =314)

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ในการทำงาน	สถานภาพสมรส								F	Sig.
	โสด		มีครอบครัว (ไม่มีบุตร)		มีครอบครัว (มีบุตร)		หย่าร้าง/ม่าย			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการแสวงหาโอกาส	4.06	0.58	3.92	0.58	4.13	0.66	4.10	0.56	1.34	0.259
ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.05	0.58	4.00	0.57	4.17	0.69	4.07	0.54	1.06	0.364
ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	3.92	0.61	3.87	0.60	4.02	0.69	3.96	0.30	0.696	0.555
ด้านการเป็นผู้นำความคิด	4.01	0.57	3.93	0.50	4.15	0.63	3.92	0.57	1.93	0.123
ด้านการประยุกต์ใช้	3.99	0.57	4.04	0.53	4.15	0.63	4.04	0.25	1.49	0.215
รวม	4.01	0.52	3.96	0.50	4.13	0.59	3.93	0.38	1.62	0.184

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติงานขนส่งทรัพย์สิน
ธุรกิจธนาคารจำแนกตามอายุงาน

(n =314)

พฤติกรรมสร้าง นวัตกรรมในการทำงาน	อายุงาน								F	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี		1-3 ปี		3-5 ปี		5 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการแสวงหาโอกาส	4.10	0.62	4.02	0.61	4.01	0.58	4.07	0.60	0.247	0.863
ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	4.07	0.65	4.03	0.63	4.02	0.60	4.11	0.60	0.371	0.774
ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	3.90	0.65	3.94	0.67	3.82	0.62	3.95	0.60	0.732	0.533
ด้านการเป็นผู้นำความคิด	4.00	0.58	3.98	0.58	3.99	0.62	4.00	0.57	0.393	0.758
ด้านการประยุกต์ใช้	3.93	0.62	4.09	0.59	3.96	0.47	4.09	0.57	1.33	0.262
รวม	4.00	0.56	4.02	0.55	3.94	0.49	4.06	0.53	0.586	0.625

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคารที่มีอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ปรากฏ

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร

(n = 314)

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน					รวม
	ด้านการ แสวงหา โอกาส	ด้านความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	ด้านการ วิเคราะห์ ข้อมูล	ด้านการเป็น ผู้นำทาง ความคิด	ด้านการ ประยุกต์ ใช้	
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก						
ด้านการรับรู้ ความสามารถของตน	0.468*	0.505*	0.422*	0.469*	0.517*	0.529*
ด้านความหวังในการทำงาน	0.531*	0.507*	0.489*	0.534*	0.565*	0.600*
ด้านการมองโลกในแง่ดี	0.459*	0.477*	0.481*	0.496*	0.543*	0.576*
ด้านความยืดหยุ่นทาง อารมณ์	0.386*	0.398*	0.400*	0.446*	0.484*	0.478*
รวม	0.580*	0.593*	0.562*	0.611*	0.662*	0.685*

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 5 พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.685 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร

(n = 314)

ตัวแปรที่ทำการศึกษา	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน					รวม
	ด้านการ แสวงหา โอกาส	ด้านความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	ด้านการ วิเคราะห์ ข้อมูล	ด้านการเป็น ผู้นำทาง ความคิด	ด้านการ ประยุกต์ ใช้	
บรรยากาศองค์การ						
ด้านโครงสร้างองค์การ	0.457*	0.403*	0.492*	0.450*	0.472*	0.529*
ด้านมาตรฐานการทำงาน	0.448*	0.392*	0.464*	0.380*	0.411*	0.484*
ด้านความรับผิดชอบ	0.551*	0.602*	0.550*	0.545*	0.597*	0.651*
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.402*	0.414*	0.438*	0.376*	0.495*	0.481*
ด้านการสนับสนุน	0.482*	0.457*	0.550*	0.446*	0.504*	0.541*
ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน	0.457*	0.420*	0.490*	0.428*	0.477*	0.504*
รวม	0.580*	0.593*	0.562*	0.611*	0.662*	0.685*

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 6 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.678 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน

3. จากการทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยมี ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และบรรยากาศองค์การ เป็นตัวทำนาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ปรากฏ

ตารางที่ 7 สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (beta) และรูปแบบสมการพยากรณ์ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร

(n = 314)

ตัวแปร	B	Std.Error	beta	t	Sig.
ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก	0.566	0.058	0.439	9.826*	0.000
บรรยากาศองค์การ	0.438	0.046	0.423	9.461*	0.000
$R = 0.767$ $R^2 = 0.588$ $F = 221.923$ $Adjust R^2 = 0.585$ $a = 0.023$					

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 7 พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยายาคองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณเท่ากับ 0.767 และมีอำนาจ ในการพยากรณ์พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 58.8 ($R^2 = 0.588$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทูทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายพฤติกรรม สร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ดีที่สุด รองลงมาคือ บรรยายาคองค์การโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.439 และ 0.423 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาและเปรียบเทียบบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลต่างกัน จะมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมสร้าง นวัตกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรสุวรรณค์ อ้นขวัญเมือง (2558, น. 101) และงานวิจัยของ นัฐกานต์ ฐิติจำเจริญพร (2561, น. 97) และ งานวิจัยของ อำพร พันมะณี (2562, น. 92) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน การให้ ความเสมอภาคเท่าเทียมกันของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายต่างก็ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน รวมทั้งการยอมรับในสังคม บทบาทการทำงาน ผู้หญิงสามารถทำงานหลาย ๆ อย่าง ได้เหมือนกับ งานที่ผู้ชายทำ และองค์กรต่าง ๆ ใช้ผลงานเป็นตัวประเมินวัดความสามารถในการทำงาน ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จึงส่งผลให้บุคลากรเพศชายและเพศหญิงจึงมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

1.2 สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ที่มีสถานภาพ สมรสต่างกันมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสประจิน (2553, น. 88-89) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญ ดวงงามยิ่ง (2554, น. 89) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา (2554, น. 39) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าองค์กรตระหนักถึงภาระความรับผิดชอบของบุคลากร จึงมีการช่วยเหลือทางด้านครอบครัว ในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ทำให้บุคลากรที่มีภาระการรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้คลายความกังวลลงไปได้

1.3 อายุงาน พบว่า บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ที่มีอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เลิศศักดิ์ ทาระธรรม (2553, น. 84-85) และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร ตั้งมันัสไชยสกุล (2554, น. 102-103) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จึงมีความผูกพันกับองค์กรสูง และตัวองค์กรเองมีขั้นตอนและมาตรฐานในการทำงานอย่างชัดเจนและ

มีกฎระเบียบให้บุคลากรปฏิบัติตาม องค์การใช้การปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในงาน และ ประเมินผลรางวัล รวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นจำนวนปีที่ทำงานไม่ได้เป็นหลักประกันว่าบุคลากร ที่ทำงานมานานปีกว่าจะเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากกว่าคนที่ทำงานน้อยปีกว่า

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Michael and Barbara (2010, p. 164) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Avey, Luthans and Youssef (2010, pp. 430-452) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีทุนจิตวิทยา เชิงบวกสูงในทุก ๆ ด้าน ย่อมมีทัศนคติที่ดี ซึ่งส่งผลไปยังสภาวะกำลังใจที่แปรสภาพไปเป็นแรงผลักดันที่ไป สู่ความสำเร็จ อันจะปรากฏชัดในรูปของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมหรือแนวทางในการประสบความสำเร็จ ในงาน หากพบเผชิญสภาวะปัญหา อุปสรรค ก็จะสามารถฟันฝ่าและแก้ไขปัญหาที่นั้น ๆ ไปได้

2.2 บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ามีสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997, p. 42) และสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรัฐณ์ ต่ายเทศ (2557, น. 9-21) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การมีนโยบาย กฎระเบียบ ที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้ มีการจัดการบริหารโครงสร้างองค์การ และมาตรฐานการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าผลตอบแทนที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกอบอุ่นใจ ไว้วางใจในองค์การ และส่งผลต่อความสำเร็จในงานที่ ได้รับมอบหมาย

3. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้าง นวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ได้อย่างน้อย 1 ตัวแปร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jong (2007, pp. 247-248) และสอดคล้องกับ Parker, Williams and Turner (2006, pp. 636-652) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานนั้น จะมีความคิดนอกกรอบ กฎเกณฑ์ ต่าง ๆ หาหนทางวิธีทางใหม่ ๆ ในการทำงาน มีความคิดในสิ่งที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป มองปัญหา เป็นสิ่งท้าทายและสามารถแก้ไขมันได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถต่อยอดและพัฒนาแนวคิดและสร้าง เป็นแนวคิดใหม่ ๆ ได้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. องค์กรควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานด้วยการสนับสนุนการเพิ่มทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยการดำเนินการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านความยืดหยุ่นในอารมณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำสุด องค์กรควรมีหลักสูตรพัฒนาทางจิตวิทยา โดยผู้เชี่ยวชาญให้กับบุคลากร ให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจจากภายใน มีอารมณ์ด้านบวก มีความยืดหยุ่นสูง จึงช่วยป้องกันปัญหาอารมณ์ ลดความกังวล หรืออารมณ์ซึมเศร้า ช่วยให้สุขภาพจิตดีขึ้น

2. องค์กรควรเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยการดำเนินการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กันไปกับการสนับสนุนการเพิ่มทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยเน้นด้านการสนับสนุน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำสุด องค์กรควรสนับสนุนพัฒนาทั้งในด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร และด้านความสามารถและมีศักยภาพมากขึ้น อย่างเช่น จัดคอร์สอบรมต่าง ๆ หรือเพิ่มสวัสดิการด้านการศึกษาหาความรู้ เช่น มอบทุนการศึกษาให้แก่บุคลากร

3. จากผลการทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการขนส่งทรัพย์สินธุรกิจธนาคาร พบว่าบุคลากรที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและบรรยากาศองค์การในระดับสูง จะมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานสูงเช่นกัน ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์การในการที่จะนำบุคลากรเหล่านั้นไปพัฒนาเพิ่มเสริมสร้างความรู้ความสามารถเฉพาะทางตามแต่ความถนัดของแต่ละบุคคล สำหรับใช้ในการทำงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกพร ตั้งมนัสไชยสกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการคิดเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารในสายอาชีพวิศวกรรม. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยาภรณ์ ดารากร ณ ออยุธยา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันจิรา โสประจิน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จารุวัฒน์ ต่ายเทศ. (2557). บรรยากาองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. 10(4), น. 9-21.
- จำเริญ ดวงมัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความฉลาดทางจริยธรรม และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นัฐกานต์ จิตจำเริญพร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจ ของบริษัท โตโยต้า ไดฮัทสு เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุวิริยาสัน.
- รวินท์ ศรีอริยวัฒน์. (2561). Bank 4.0 ปฏิวัติวงการธนาคาร โดยนักอนาคตวิทยา Brett King. Tech Saucier of the year 2018 by Tech & Biz Ecosystem leader. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2563, จาก <https://techsauce.co/tech-and-biz/bank-4-0>
- เลิศศักดิ์ ทาระธรรม. (2553). การฟังเพลงที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครือ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ศรสวรรค์ อันขวัญเมือง. (2558). **ทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อำพร พันมะณี. (2562). **ปัจจัยด้านองค์กรที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Psychological Capital in Predicting Workplace Attitude and Behaviors. **Journal of Management**. 36(2), pp. 430-452.
- Jong, D. (2007). **Individual Innovation: the Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior**. Dissertation Faculty of Economics and Business, The Institutional Repository of the University of Amsterdam.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (1997). **Organization: Behavior Structure Process**. (9th ed.) Texas: Business Publication.
- Kleysen, R. F. & Street, C. (2001). Towards a Multi-dimensional measure of individual innovative behavior. **Journal of Intellectual Capital**. 2(3), pp. 284-296.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). **Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge**. New York, NY: Oxford University Press.
- Michael A. C. & Barbara L. F. (2010). In search of durable positive psychology interventions: Predictors and consequences of long-term positive behavior change. [Electronic version]. **The Journal of Positive Psychology**. 5(17), p. 164.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. **Journal of Applied Psychology**. 91(3), pp. 636-652.
- Seligman, M., Snyder, C. R., & Lopez, L. S. (2007). **Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths**. (4 th ed.). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and Organizational Climate**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.