

# บทบาทของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลที่ทำงานในธุรกิจที่มีขนาดต่างกันในช่วงสถานการณ์วิกฤตที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

## The role of the positive psychological capital of employees and businesses size during crisis situations on innovative work behavior

ชัยยุทธ กลีบบัว<sup>1</sup>, อมราพร สุรการ<sup>1</sup>, กนกนิจ พานาวาส<sup>2</sup>  
Chaiyut Klebbua<sup>1</sup>, Amaraporn Surakan<sup>1</sup>, Kanoknit Phanawat<sup>2</sup>

Received: 18 March 2023

Revised: 28 June 2023

Accepted: 20 August 2023

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลกับขนาดของธุรกิจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานช่วงสถานการณ์วิกฤต ตัวอย่างวิจัยเป็นบุคลากรที่ทำงานในธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 320 คน วิเคราะห์ผลด้วยสมการถดถอยพหุแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 60 ( $R^2 = .60$ )  $F(3, 316) = 157.16, p < .05$  โดยอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับขนาดของธุรกิจมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = .09, p = .02$ ) ซึ่งความสัมพันธ์ในทิศทางบวกที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานช่วงสถานการณ์วิกฤตจะเข้มแข็ง โดยเฉพาะบุคลากรที่ทำงานในธุรกิจวิสาหกิจขนาดย่อม

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน, ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, สถานการณ์วิกฤต

### Abstract

The purpose of this research was to analyze the interaction effect between positive psychological capital and business size on innovative work behavior during crisis situations. The sample included 320 individuals who worked in small and medium-sized enterprises, obtained through simple random sampling. Analysis of the results included using stepwise multiple regression. The results showed that all predictor variables explained 60% of the variance in innovative work behavior at work ( $R^2 = .60$ )  $F(3, 316) = 157.16, p < .05$ . The interaction

<sup>1</sup> อาจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>2</sup> ข้าราชการบำนาญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กรมการพัฒนาชุมชน

<sup>1</sup> Lecturer, The Graduate school, Srinakharinwirot University

<sup>2</sup> Pensioner, Specialist Policy and Planning Analyst, Community Development Department

between positive psychological capital and business size had a positive effect on innovative work behavior ( $\beta = .09, p = .02$ ). The resulting positive association shows that positive psychological capital and innovative work behaviors during crisis situations become stronger when working for small enterprises.

**Keywords:** Innovative work behavior, Positive psychological capital, Small and medium enterprises, Crisis situations

## บทนำ

“ยุค VUCA (VUCA era หรือ VUCA world)” VUCA เป็นสภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานของโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวดเร็ว และยากจะคาดการณ์ (รักรักษ์ วรกิจโกคาทร, 2561) สะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนจากช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่ผ่านมา ที่สร้างผลกระทบหลายมิติอย่างต่อเนื่อง รวมถึงด้านธุรกิจที่ได้รับผลกระทบรุนแรงจนถึงกับขึ้นปิดตัวหรือต้องเปลี่ยนแปลงธุรกิจเพื่อความอยู่รอด (คมน์ พันธรักรักษ์, 2563; รักรักษ์ วรกิจโกคาทร, 2561, Kuckertz, 2020) โดยเฉพาะธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium-sized Enterprises: SME) ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศไทยทั้งในปริมาณการจ้างงานและมูลค่าทางเศรษฐกิจ (คมน์ พันธรักรักษ์, 2563) โดยในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่ผ่านมา ธุรกิจ SME ได้เผชิญกับผลกระทบและความท้าทายมากมาย ทั้งข้อจำกัดทางทรัพยากรบุคคลและสินทรัพย์ ทำให้ธุรกิจหยุดชะงัก (คมน์ พันธรักรักษ์, 2563) แม้การแพร่ระบาดจะคลี่คลายลงบ้างแล้วก็ตาม แต่หลายธุรกิจยังคงประสบปัญหาอยู่ ด้วยปัญหาของเงินเฟ้อในหลายประเทศ การลงทุนที่ชะลอตัวตลอดจนต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น จากสถานการณ์ดังกล่าว จึงเป็นประเด็นสำคัญสำหรับธุรกิจที่จะต้องเตรียมความพร้อมรับมือกับความไม่แน่นอนหรือสถานการณ์วิกฤต โดยเฉพาะภาคธุรกิจ SME ที่จะต้องฝ่าฟันอุปสรรคหลายประการที่เกิดขึ้นจาก

ผลกระทบของการเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจครั้งนี้

ในการศึกษาที่ผ่านมาได้มีการนำเสนอแนวคิดสำหรับการบริหารจัดการองค์การเพื่อรับมือกับการทำงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและเต็มไปด้วยความคลุมเครือเป็นจำนวนมากไม่น้อย แต่มีหนึ่งแนวคิดของพฤติกรรมกรรมการทำงานที่มีผลการวิจัยยืนยันในเชิงประจักษ์ว่าเป็นพฤติกรรมเชิงรุกในการทำงานที่จะทำให้องค์กรสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ผันผวนและไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับสร้างสรรค์ผลลัพธ์เชิงบวกในมิติต่างๆ ได้ พฤติกรรมเชิงรุกในการทำงานดังกล่าวนี้ คือ “พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (innovative work behavior)” (เช่น งานวิจัยของ Asurakkody & Shin, 2018; Messmann & Mulder, 2012) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกอย่างตั้งใจถึงความคิดของบุคคลในการผลิตสร้างสรรค์ นำเสนอ และนำความคิดนั้นไปลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงานตามบริบทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ยกระดับผลลัพธ์ของงาน กลุ่มงาน จนถึงระดับองค์กร ทั้งที่เป็นการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและกระบวนการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ (Chang & Yang, 2012; Janssen, 2000; Kleysen & Street, 2001; Scott & Bruce, 1994) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานเป็นหนึ่งในสมรรถนะสำคัญ (key competence) ที่ผลการวิจัยที่ผ่านมาพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถช่วยขับเคลื่อนองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขัน (Korzilius *et al.*, 2017) สร้าง

ความสำเร็จให้กับองค์กร (Pandey *et al.*, 2019) และช่วยเสริมสร้างให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Gu *et al.*, 2017; Pandey *et al.*, 2019)

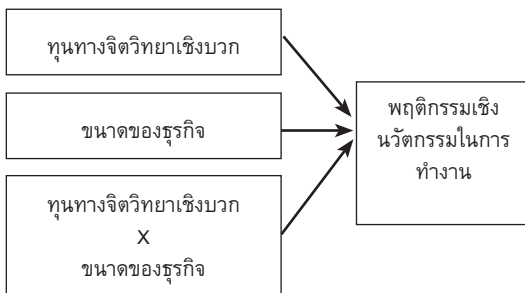
ในสถานการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้นอาจไม่ใช่เรื่องง่ายที่บุคคลจะฟื้นคืนกลับมาเช่นเดิม เช่นเดียวกับกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในครั้งนี้ที่อาจเป็นสถานการณ์ที่ยากลำบากสำหรับธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและย่อมในการฟื้นคืนธุรกิจให้กลับมาเป็นปกติ ซึ่งในสถานการณ์วิกฤตต่างๆ ที่ผ่านมา เช่น การระบาดของ Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) การประสพภัยธรรมชาติที่รุนแรง ได้มีผลการศึกษาวิจัยชี้ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capital) ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และเข้มแข็งทางใจ (Luthans *et al.*, 2005) เป็นทรัพยากรสำคัญภายในบุคคลที่เสริมสร้างให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาในสถานการณ์วิกฤต (Alat *et al.*, 2021; Turluc & Candel, 2021) มีผลต่อกระบวนการฟื้นตัวทางธุรกิจ และเป็นคุณลักษณะที่บุคคลสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ (Luthans *et al.*, 2005) อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของบุคคลอีกด้วย (Mutonyi, 2021; Slåtten *et al.*, 2020)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอาจมีข้อจำกัดบางประการ ประการแรก งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานเป็นการศึกษาในช่วงสถานการณ์ปกติ ทำให้ข้อค้นพบที่ผ่านมามีข้อจำกัดหรืออธิบายบทบาทของตัวแปรดังกล่าวในช่วงสถานการณ์วิกฤตได้อย่างชัดเจนมากนัก ประการที่สอง แม้การทำงานจะอยู่ในสถานการณ์วิกฤตเดียวกัน

แต่ต้นทุนทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกันตามขนาดของธุรกิจอาจมีผลทำให้บุคคลมีแนวทางปฏิบัติหรือพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ธุรกิจขนาดเล็กรวมถึงเงินทุนหมุนเวียนในธุรกิจหรือมีสถานะทางการเงินไม่มั่นคงเท่าธุรกิจขนาดกลาง แต่ด้วยจำนวนพนักงานในธุรกิจที่มีเพียงไม่กี่คน อาจทำให้ธุรกิจขนาดเล็กมีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เป็นที่เชิงรุกเพื่อแสวงหาทางรอดให้กับธุรกิจได้ง่ายกว่าขณะที่ธุรกิจขนาดกลางอาจต้องใช้เวลาในการขับเคลื่อนหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในสถานการณ์วิกฤต ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าการทำงานในธุรกิจขนาดต่างกัน บุคคลอาจมีเงื่อนไขของทรัพยากรที่สนับสนุนการดำเนินธุรกิจต่างกันทำให้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน นำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานที่ต่างกันออกไป ทำให้คณะผู้วิจัยมีสมมติฐานเบื้องต้นว่าการทำงานในขนาดธุรกิจที่ต่างกันมีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อเติมเต็มองค์ความรู้จากงานวิจัยที่ผ่านมา ด้วยการมุ่งเน้นอธิบายความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของบุคคลากรที่ทำงานในธุรกิจที่มีขนาดต่างกัน (วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม) โดยพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยบนฐานคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (social cognitive learning theory) ที่ถูกนำมาใช้อธิบายกระบวนการเรียนรู้และการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน เช่น งานวิจัยของ Ali *et al.*, (2022); Cao & Zhang (2020); Rahmaningtyas *et al.*, (2022); Riaz

et al., (2018) ที่ได้อธิบายการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์กรด้วยทฤษฎีดังกล่าว โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอยู่กับปัจจัยภายในบุคคลและสภาพแวดล้อมภายนอกที่เข้ามามีผลกระทบ และหากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเปลี่ยนแปลงไปก็จะทำให้ปัจจัยที่เหลือเปลี่ยนแปลงไปด้วย (Bandura, 1999) ปัจจัยทั้งสามจะเป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกัน (reciprocal determinism) ไม่สามารถแบ่งแยกจากกันได้ จากแนวคิดดังกล่าวและสมมติฐานเบื้องต้นที่กล่าวไป ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยภายในบุคคลและสภาพแวดล้อมสำหรับใช้อธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน คือ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกและขนาดของธุรกิจ ตามลำดับ สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยาเชิงบวกกับขนาดของธุรกิจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานช่วงสถานการณ์วิกฤตของบุคคลากรในธุรกิจ SME

## วิธีดำเนินงานวิจัย

### 1. ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในธุรกิจ SME ในปี พ.ศ. 2562 จำนวน

12,060,369 คน (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2563)

ตัวอย่างวิจัย คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในธุรกิจ SME ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เป็นจำนวน 320 คน คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการใช้โปรแกรม G\*power ของการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ โดยกำหนดค่าพารามิเตอร์นำเข้านี้ จำนวนตัวแปรทำนาย 3 ตัว ความผิดพลาดชนิดที่หนึ่ง ( $\alpha$  : Type I error) เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบเท่ากับ 0.95 และกำหนดค่าขนาดอิทธิพลจากงานวิจัยของ Wojtczuk-Turek (2012) ที่อธิบายความสัมพันธ์ของทูทางจิตวิทยากับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน เท่ากับ 0.33 ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างวิจัยแนะนำว่าควรมีขนาดตัวอย่างน้อย 56 คน ประกอบกับกฎความชัดเจน (rule of thumb) ของการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ เกณฑ์ขั้นต่ำของจำนวนตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ จำนวน 100 คน (Hair et al., 2010) และเพื่อเป็นการชดเชยอัตราการสูญหายระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลและความสมบูรณ์ของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามไปจำนวน 350 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา 320 ฉบับ โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม-กันยายน พ.ศ. 2565 ผ่านการติดต่อประสานกับธุรกิจ SME ต่างๆ และกรมพัฒนาชุมชนจังหวัดในเครือข่ายของคณะผู้วิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรม เลขที่การรับรอง SWUEC- 393/2564E

2. เครื่องมือวิจัย เครื่องมือวิจัยสำหรับขั้นตอนนี้เป็นแบบวัดที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเนื้อหาเป็น 2 ส่วนหลักคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ขนาดของธุรกิจประเภทธุรกิจ ส่วนที่ 2 แบบวัดตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ในการทำงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 ด้าน ได้แก่ การแสวงหาโอกาส การสร้างความคิด การเป็นผู้นำความคิด การประยุกต์ใช้ และการเรียนรู้ และเริ่มใหม่ มีจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ 2) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง ความเข้มแข็งทางใจ มีจำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ โดยข้อคำถามของแต่ละตัวแปร จะชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างนึกย้อนถึงประสบการณ์การทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563-2565

คณะผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาข้อคำถามของแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจากผลการสกัดข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาในข้อมูลการสัมภาษณ์บุคลากรที่ทำงานในธุรกิจ SME ที่มีแนวทางปฏิบัติที่ดีในการทำงานช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด 19 จำนวน 22 กิจการ ตัวอย่างคำถามสัมภาษณ์ “ท่านมีแนวทางอย่างไรในการสร้างความคิดใหม่ๆ ให้กับธุรกิจ/การทำงานขอทีมงานในช่วงวิกฤต” “ท่านมีอะไรเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ทำให้ท่านเชื่อว่าจะดำเนินธุรกิจต่อไปได้ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤต” นอกจากนี้ได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดทั้งด้านความเที่ยงและความตรง ผลการตรวจสอบคุณภาพพบว่า แบบวัดทั้ง 2 ตัวแปร มีความเที่ยงและความตรงเพียงพอต่อการดำเนินการวิจัยต่อไป รายละเอียดดังนี้

แบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน มีลักษณะของมาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับ 1 (มีพฤติกรรมตามข้อคำถามเกิดขึ้นน้อยที่สุด) ถึงระดับ 5 (มีพฤติกรรมตามข้อคำถามเกิดขึ้นบ่อยครั้ง) ตัวอย่างของข้อคำถาม “ท่านค้นหาข้อมูลใหม่ๆ ที่จะทำให้อาชีพ/กิจการเติบโตต่อไปในอนาคต” “ท่านลงมือปรับปรุงการทำงาน/สินค้า/บริการ ตามแนวคิดที่ได้เสนอกับ

เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน” ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยดัชนี IOC ข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC > 0.05 ผ่านเกณฑ์การพิจารณาตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา และด้านความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Cronbach's alpha) ของกลุ่มทดลองใช้ พบว่ามีค่าความเที่ยงในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรอยู่ในช่วง 0.81 ถึง 0.89

แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีลักษณะของมาตรวัดเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ถึงระดับ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ตัวอย่างของข้อคำถาม “ท่านรู้ว่าคุณสามารถนำประสบการณ์เดิมที่มีมาใช้แก้ปัญหาในที่ทำงานของคุณได้ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤต” “ท่านเชื่อว่าสถานการณ์วิกฤตจะผ่านพ้นไป” ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยดัชนี IOC ข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC > 0.05 ผ่านเกณฑ์การพิจารณาตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา และด้านความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน พบว่ามีค่าความเที่ยงในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรอยู่ในช่วง 0.75 ถึง 0.89

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่า Tolerance และค่า VIF เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ซึ่งพบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า tolerance มากกว่า .78 และมีค่า VIF น้อยกว่า 1.28 ไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น (hierarchical multiple regression) นำเข้าตัวแปรกลุ่มอิทธิพลหลัก (main effect) และอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (interaction effect) ตามลำดับ โดยมีการจัดกระทำตัวแปรขนาดธุรกิจให้เป็นตัวแปรดัมมี่ กำหนดให้การทำงานในธุรกิจ

ขนาดย่อมมีค่าเท่ากับ 0 และการทำงานในธุรกิจขนาดกลางมีค่าเท่ากับ 1 จัดกระทำตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงบวกให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (z-score)

## ผลการศึกษา

### 1. ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัยและสถิติพื้นฐานของตัวแปร

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเป็นบุคลากรที่ทำงานในธุรกิจ SME จำนวน 320 คน จาก 5 ภูมิภาคของประเทศไทย ได้แก่ ภาคกลาง และตะวันออกร้อยละ 15.63 (n=50) ภาคเหนือ ร้อยละ 20.63 (n=66) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 21.56 (n=69) ภาคใต้ร้อยละ 21.25 (n=68) และกรุงเทพฯ ร้อยละ 20.94 (n=67) โดยแบ่งเป็นธุรกิจประเภทการผลิตร้อยละ 49.10 (n=157) การบริการ/ค้าส่ง/ค้าปลีกร้อยละ 50.90 (n=163) กลุ่มตัวอย่างวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 67.19 (n=215) ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 30.94 (n=99) รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.25 (n=84) 21.88 (n=70) และ 20.94 (n=67) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรพบว่า บุคลากรที่ทำงานในธุรกิจ SME มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเฉลี่ย ( $M=4.21$ ,  $SD=0.62$ ) และระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานเฉลี่ย ( $M=4.21$ ,  $SD=0.61$ ) อยู่ในระดับสูง โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในทิศทางบวก  $r(320) = .77$ ,  $p < .05$

2. การวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับขนาดของธุรกิจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

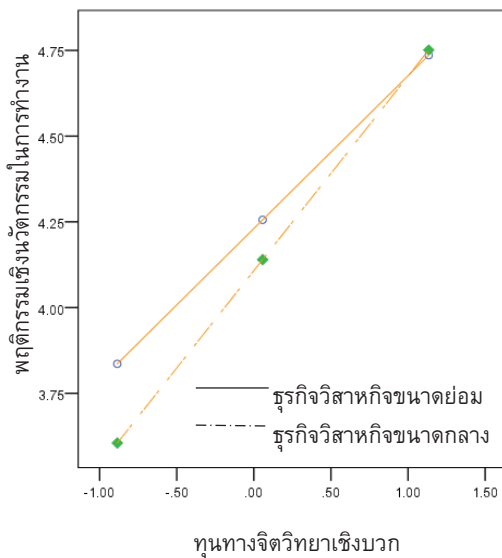
ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทำนายทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 60 ( $R^2 = .60$ )  $F(3, 316) = 157.16$ ,  $p < .05$  โดยอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับการทำงานในขนาดของธุรกิจที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .09$ ,  $t = 2.28$ ,  $p = .02$ ) รายละเอียดดังตาราง 1 กล่าวคือ การที่บุคคลทำงานในธุรกิจที่มีขนาดต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของบุคคล โดยความสัมพันธ์ในทิศทางบวกของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานช่วงสถานการณ์วิกฤตจะเข้มข้นขึ้นเมื่อบุคคลทำงานในธุรกิจวิสาหกิจขนาดย่อม และเมื่อนำข้อมูลจัดเป็นแผนภาพความชัน (slope) ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานแยกตามบริบทขนาดของธุรกิจ (ภาพ 2) จะสังเกตเห็นว่าบุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในระดับสูงไม่ทำงานในธุรกิจขนาดย่อมหรือขนาดกลางในช่วงสถานการณ์วิกฤตมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานระดับสูงเหมือนกัน

**ตาราง 1** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุแบบขั้นตอนระดับลดหลั่นของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับขนาดของธุรกิจที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (N = 320)

ตัวแปร	$\beta$	t
ขั้นที่ 1: อิทธิพลหลักของตัวแปรทำนาย		
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	.73	18.11*
ขนาดของธุรกิจ	-.08	-2.33*
ขั้นที่ 2: อิทธิพลปฏิสัมพันธ์		
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก * ขนาดของธุรกิจ	.09	2.28*

$R^2 = .60, R^2 \text{ change} = .007, F = 157.16^*$

หมายเหตุ \*p < .05, ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน



**ภาพ 2** อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับขนาดของธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

### อภิปรายผลการศึกษา

ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 บทบาทของพลังของทุนมนุษย์อย่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสำคัญอย่างมากต่อการเผชิญปัญหาในช่วงสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Alat et al., 2021) และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อให้บุคคล

แสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลจะผลิตความคิดเชิงสร้างสรรค์และลงมือปฏิบัติเพื่อจัดการกับสาระพันปัญหาที่เข้ามากระทบกับการดำเนินธุรกิจ แต่การที่ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะมีผลต่อพฤติกรรมดังกล่าวได้นั้นอาจขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละธุรกิจ โดยเฉพาะขนาดของธุรกิจที่สะท้อนถึงทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินธุรกิจตั้งแต่เงินทุนหมุนเวียน จำนวนการจ้างงาน การบริหารจัดการ เครื่องจักรต่างๆ ดังนั้น ในการวิจัยนี้จะอภิปรายถึงบทบาทของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลที่ทำงานในธุรกิจขนาดต่างกันที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานบนฐานของข้อมูลที่ค้นพบดังนี้

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานช่วงสถานการณ์วิกฤตที่ผ่านมา จากผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่ทำงานใน SME มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานช่วงสถานการณ์วิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในระดับสูง และจากผลการวิเคราะห์อิทธิพลหลักของตัวแปรทำนายในขั้นที่ 1 ของการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของบุคคลในทิศทางบวก ( $\beta = .73$ ,

$t = 18.11, p < .05$ ) แสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานสูงขึ้น แม้ธุรกิจจะอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยอื่นๆ ที่ศึกษาในสถานการณ์การทำงานปกติ เช่น งานวิจัยของ Wojtczuk-Turek (2012) และ Etikariena (2018) ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของบุคคล รวมไปถึงการวิจัยที่ศึกษาในสถานการณ์ช่วงวิกฤต เช่น ผลการวิจัยของ Grözinger *et al.* (2022) ที่ได้พบว่า การดำเนินธุรกิจของ SME หากองค์กรมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะส่งผลกระทบต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากรและประสิทธิภาพของการทำงานในช่วงสถานการณ์วิกฤต หรือในงานวิจัยของ Mchiri (2022) ที่พบว่า การที่ผู้ประกอบการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน และยังส่งผลกระทบต่อภาระงานของธุรกิจในช่วงสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนอีกด้วย จากข้อค้นพบอาจกล่าวได้ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีบทบาทร่วมกับทุนทางสังคมและความยืดหยุ่นขององค์กร ในการอำนวยความสะดวกในการฟื้นฟูธุรกิจ SME ซึ่งจิตวิทยาที่เป็นด้านบวกถือได้ว่าเป็นสภาวะทางจิตใจของผู้ประกอบการและบุคลากรที่แสดงถึงความเข้มแข็งและศักยภาพทางจิตใจ แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานก็ตาม จิตวิทยาด้านบวกนี้จะช่วยสร้างเสริมพฤติกรรมทางบวก เพื่อให้มีความหวัง มีความมั่นใจในตนเอง พร้อมที่จะหาวิธีการในการแก้ปัญหาได้ต่อไป (Alexander *et al.*, 2014)

การมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกสำหรับการทำงานในธุรกิจวิสาหกิจขนาดย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในช่วงสถานการณ์วิกฤต จากผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับการทำงานในขนาดของธุรกิจที่ต่างกัน

มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในธุรกิจขนาดเล็กหรือวิสาหกิจขนาดย่อมจะมีความเข้มแข็งกว่าบุคลากรที่ทำงานในวิสาหกิจขนาดกลาง อาจเนื่องมาจากจำนวนการจ้างงานของธุรกิจวิสาหกิจขนาดย่อมที่มีจำนวนน้อยกว่าวิสาหกิจขนาดกลาง จึงทำให้บุคลากรมีความใกล้ชิด มีโอกาสเข้าถึงเจ้าของกิจการ/หัวหน้า หรือเกิดการฝึกกำลังเพื่อทำงานเป็นทีมในช่วงสถานการณ์วิกฤตได้ง่าย สังเกตได้จากผลการวิจัยของ Wang *et al.* (2021) ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้นำมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในระดับบุคคล โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของผู้นำจะสร้างรับรู้ถึงความปลอดภัยทางจิตใจและทำให้บุคคลกล้าที่จะแสดงความคิดสร้างสรรค์ และทดลองทำตามความคิดของตนเอง หรือในงานวิจัยของ Uen *et al.* (2021) ที่พบว่า การรับรู้ทุนทางจิตวิทยาระหว่างทีมงานมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในระดับบุคคล ดังนั้นแม้ธุรกิจขนาดเล็กหรือวิสาหกิจขนาดย่อมจะมีข้อจำกัดทางทรัพยากรในการทำงานหลายๆ อย่างมากกว่าธุรกิจขนาดกลาง แต่ด้วยการจ้างงานที่ไม่เกิน 50 คนในธุรกิจประเภทการผลิตและไม่เกิน 30 คน ในธุรกิจประเภทบริการ/ค้าส่ง/ค้าปลีก จึงมีแนวโน้มที่การรับรู้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกระหว่างทีมงานหรือผู้นำกับทีมงานของธุรกิจขนาดเล็กในช่วงสถานการณ์วิกฤตทำได้ง่ายกว่า รวมถึงโอกาสในการประสานงานให้บุคลากรในองค์กรทำงานเป็นทีมก็สามารถทำได้คล่องตัวมากกว่า จึงส่งผลทำให้การทำงานในขนาดธุรกิจที่ต่างกันมีอิทธิพลร่วมกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลในการทำนายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จากผลดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า การเตรียมพร้อมให้บุคลากรทั้งผู้ประกอบการและพนักงาน โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานในธุรกิจขนาดย่อมมีทุนทาง



จิตวิทยาเชิงบวกจะมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในการดำเนินธุรกิจในช่วงเวลาที่ยากลำบากให้สามารถฝ่าวิกฤตไปได้ (Kuckertz *et al.*, 2020; Williams *et al.*, 2017)

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้

1.1 บุคลากรในธุรกิจ SME ควรพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความเข้มแข็งทางใจ เนื่องจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นทุนมนุษย์สำคัญที่เน้นการพัฒนาจุดแข็งในเชิงบวกของบุคคลและสามารถสามารถทางจิตวิทยา นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร อีกทั้งทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกยังช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก โดยเฉพาะพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน และทำให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะจัดการหรือรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

1.2 ผู้ประกอบการหรือหัวหน้าควรให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากรให้มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เนื่องจากการให้ความสำคัญกับสภาพจิตใจของพนักงาน ทัศนคติเชิงบวก ความหวัง ความเข้มแข็งทางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการมองโลกในแง่ดีของคนในองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถรับมือกับผลกระทบจากวิกฤตได้ดียิ่งขึ้น ผลที่ตามมาคือเกิดความร่วมมือและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่สูงขึ้น เสริมความแข็งแกร่งให้กับการสร้างสรรค์นวัตกรรม และนำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานของธุรกิจ SME ในช่วงวิกฤต นอกจากนี้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกยังมีบทบาทสำคัญในการทำให้บุคคลในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่องค์กรต้องการออกมา โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการต่อยอดผลการวิจัยชิ้นนี้ ผู้สนใจอาจศึกษารายละเอียดในเชิงคุณภาพของทรัพยากรที่สนับสนุนในการทำงานของธุรกิจขนาดเล็กที่มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมีความเข้มแข็ง ซึ่งช่วยทำให้เข้าใจกลไกสำคัญในการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในระดับบุคคลได้มากขึ้นและอาจนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจขนาดเล็กให้สามารถแข่งขันได้ดีขึ้นในอนาคต

2.2 เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้สนใจอาจทำการวิจัยในเชิงการวิจัยและการพัฒนาหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในองค์กรเกี่ยวกับการพัฒนากิจกรรมสำหรับพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยอาจออกแบบกระบวนการสำหรับพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มุ่งเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทการฝึกอบรมของธุรกิจ SME ซึ่งจะช่วยให้ได้องค์ความรู้และกิจกรรมสำหรับฝึกอบรมบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในเชิงสร้างสรรค์ และเตรียมพร้อมให้บุคลากรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ผันผวนได้ต่อไปในอนาคต

2.3 พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลนอกจากจะแปรผันตามคุณลักษณะทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของแต่ละบุคคลและขนาดของธุรกิจแล้ว อาจมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอีกด้วย เช่น ลักษณะงาน/ตำแหน่งงาน ซึ่งในบางหน้าที่อาจไม่เอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากนัก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป

จึงควรนำตัวแปรลักษณะงาน/ตำแหน่งงานมาเป็นตัวแปรในการศึกษาร่วมกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและขนาดของธุรกิจ

### กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนากำลังคน และทุนด้าน

การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม (บพค.) และสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) ที่สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการครั้งนี้ เลขที่ทุน B17F640181

### เอกสารอ้างอิง

- คมน์ พันธรักษ์. (2563). การบริหารธุรกิจ SMEs ในช่วงวิกฤตของโรคระบาด COVID-19. สืบค้นจาก <https://www.tbs.tu.ac.th>
- รักษ์ วรกิจโกคาทร. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารคนบนโลกแห่งความผันผวน *Managing human resources in a VUCA world*. สืบค้นจาก <https://ocsc.go.th>
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2563). รายงานสถานการณ์ MSMEs ปี 2563. สืบค้นจาก <https://www.SMEs.go.th/>
- Alat, P., Das, S. S., Arora, A., & Jha, A. K. (2021). Mental health during COVID-19 lockdown in India: Role of psychological capital and internal locus of control. *Curr Psychol*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01516-x>
- Alexander, L., & Van Knippenberg, D. (2014). Teams in pursuit of radical innovation: A goal orientation perspective. *Academy of Management review*, 39(4), 423-438.
- Ali, A., Abbas, S. F., Khattak, M. S., Arfeen, M. I., Ishaque Chaudhary, M. A., & Yousaf, L. (2022). Mediating role of employees' intrinsic motivation and psychological safety in the relationship between abusive supervision and innovative behavior: An empirical test in IT sector of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2039087.
- Asurakkody, T. A., & Shin, S. Y. (2018). Innovative behavior in nursing context: A concept analysis. *Asian Nursing Research*, 12(4), 237-244.
- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin & O. John (Ed.), *Handbook of personality* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 154-196). Guilford Publications. (Reprinted in D. Cervone & Y. Shoda [Eds.], *The coherence of personality*. New York: Guilford Press.)
- Chang, J. C., & Yang, Y. L. (2012). The effect of organization's innovational climate on student's creative self-efficacy and innovative behavior. *Business & Entrepreneurship Journal*, 1(1), 75-100.
- Cao, F. and Zhang, H. (2020). Workplace friendship, psychological safety and innovative behavior in China: A moderated-mediation model. *Chinese Management Studies*, 14(3), 661-676. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2019-0334>

- Etikariena, A. (2018). The effect of psychological capital as a mediator variable on the relationship between work happiness and innovative work behavior. *Diversity in unity: Perspectives from psychology and behavioral sciences*, 23, 379-386.
- Grözinger, A. C., Wolff, S., Ruf, P. J., & Moog, P. (2021). The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises. *Small Bus Econ*, 58, 689-716. <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00506-4>
- Gu, H., Duverger, P., & Yu, L. (2017). Can innovative behavior be led by management? A study from the lodging business. *Tourism Management*, 63, 144-157. [dx.doi.org/10.1016/j.tourman.2017.06.010](https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.06.010)
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2010). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296, DOI:10.1108/EUM0000000005660
- Korzilius, H., Bücken, J. J. L. E., & Beerlage, S. (2017). Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 56, 13-24. [doi:10.1016/j.ijintrel.2016.11.001](https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2016.11.001)
- Kuckertz, A., Brändle, L., Gaudig, A., Hinderer, S., Reyes, C. A. M., Prochotta, A., ... & Berger, E. S. (2020). Startups in times of crisis-A rapid response to the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Venturing Insights*, 13, e00169.
- Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO, et al. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59.
- Mchiri, A. (2022). Psychological capital and SMEs performance: The role of innovative behavior and risk propensity. *Journal of the International Council for Small Business*, 3(2), 176-183.
- Mutonyi, B.R. (2021). Employees' psychological capital and innovative behavior in higher education. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(2), 198-215. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-02-2020-0024>

- Pandey, A., Gupta, V., & Gupta, R. K. (2019). Spirituality and innovative behaviour in teams: Examining the mediating role of team learning. *IIMB Management Review*, 31(2), 116-126.
- Rahmaningtyas, W., Widhiastuti, R., & Farliana, N. (2022). Organizational Support, Workplace Friendship, and Innovative Behavior among Indonesian University Faculty. *The Journal of Behavioral Science*, 17(2), 42-57.
- Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2018). Understanding employee innovative behavior and thriving at work: A Chinese perspective. *Administrative Sciences*, 8(3), 46.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Slåtten, T., Mutonyi, B. R., & Lien, G. (2020). The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour. *BMC health services research*, 20(1), 1-17.
- Turluc, M. N. and Candell, O. S. (2021). *Not All in the Same Boat. Socioeconomic Differences in Marital Stress and Satisfaction During the Covid-19 Pandemic*. *Front. Psychol.* 12:635148. doi: 10.3389/fpsyg.2021.635148
- Uen, J.-F., Vandavasi, R.K.K., Lee, K., Yepuru, P. and Saini, V. (2021). Job crafting and psychological capital: a multi-level study of their effects on innovative work behaviour. *Team Performance Management*, 27(1/2), 145-158. <https://doi.org/10.1108/TPM-08-2020-0068>
- Wang Y, Chen Y and Zhu Y. (2021). *Promoting Innovative Behavior in Employees: The 14Mechanism of Leader Psychological Capital*. *Front. Psychol.* 11:598090. doi: 10.3389/fpsyg.2020.598090
- Wojtczuk-Turek, A. (2012). Innovative work behavior and psychological capital-analysis of relationships. *Organizacja i Zarządzanie: kwartalnik naukowy*, 3(19), 71-88.
- Williams, T. A., Gruber, D. A., Sutcliffe, K. M., Shepherd, D. A., & Zhao, E. Y. (2017). Organizational response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams. *Academy of Management Annals*, 11(2), 733-769.