

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะทางจิตวิทยา และการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

The Influence of Transformational Leadership, Psychological Capital and Psychological Empowerment on Employees' Innovative Work Behavior

รวินน์นิภา สว่างโลก^{1*} และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์²

Rawinnipha Sawanglok^{1*} and Jutamard Thaweepaiboonwong²

วันที่รับบทความ : 08/10/2565

วันแก้ไขบทความ : 12/11/2565

วันที่ตอบรับบทความ : 29/12/2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา ทักษะทางจิตวิทยา และการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ซึ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากการริเริ่มทำสิ่งใหม่และนำมาใช้ประโยชน์กับองค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานทุกระดับในบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีจำนวน 611 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างตามสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ค่าความถี่ ค่าความสัมพันธ์ สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า CMIN/DF=1.985, GFI=0.935, AGFI=0.907, CFI=0.980, RMSEA=0.054, RMR=0.012, NFI=0.960 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และทักษะทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา โดยตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานได้ร้อยละ 60.8

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะทางจิตวิทยา การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Graduate Student, Master of Business Administration Program in Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Assistant Professor Dr., Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

* Corresponding Author: E-mail: rawinnipha.saw@ku.th

Abstract

The objective of this quantitative research was to study the influence of transformational leadership, psychological capital, and psychological empowerment on employees' innovative work behaviors, which are crucial to the success of the organization because they are an initiative to do something new and bring benefits to the organization. The population of this study was employees at all levels of a company in the petrochemical industry. Map Ta Phut Industrial Estate, Rayong Province, with a total of 611 people. A questionnaire was used to collect data from 342 employees by convenience sampling. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis, correlation coefficient, and structural equation modeling (SEM). The proposed model was consistent with the empirical data, with model-fit indices of CMIN/DF = 1.985, GFI = 0.935, AGFI = 0.907, CFI = 0.980, RMSEA = 0.054, RMR = 0.012, and NFI = 0.960. The relationship could be explained by the fact that transformational leadership and psychological empowerment have a positive influence on innovative work behavior. Meanwhile, psychological capital has a positive influence on psychological empowerment. The variables in the model can explain the variance of an employee's innovative work behavior by 60.8 percent.

Keywords: Transformational Leadership, Psychological Capital, Psychological Empowerment, Innovative Work Behavior

บทนำ

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการริเริ่มทำสิ่งใหม่และนำไปปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานจึงมีความสำคัญมากต่อการเติบโตขององค์กร เนื่องจากนวัตกรรมช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยพนักงานเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะทำให้เกิดนวัตกรรม จากการคิดสิ่งใหม่ๆ และทำสิ่งนั้นให้เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะช่วยปรับปรุงพัฒนา ป้องกันหรือแก้ไขปัญหา อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความสามารถในการประกอบธุรกิจขององค์กร เพราะฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญในองค์กร ด้วยบุคคลที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำและมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะสามารถควบคุมพฤติกรรมของกลุ่มและได้รับการยอมรับจากสมาชิก ดังนั้นหากผู้บริหารในองค์กรใช้อำนาจตามตำแหน่งงานร่วมกับการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม จะสามารถจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ผ่านกระบวนการบริหารจัดการขององค์กร ทำให้งานขององค์กรสามารถดำเนินไปได้และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี (Sriboonwong et al., 2021)

ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยพบว่าทุนทางจิตวิทยาเป็นศักยภาพเฉพาะตัวบุคคล ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมากกว่าบรรยากาศการทำงานเชิงนวัตกรรมในองค์กร (Hsu & Chen,

2015) พนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยา กล่าวคือ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตน และการฟื้นคืนที่สูง มีแนวโน้มที่จะฝ่าวิกฤตของบริบทสิ่งแวดล้อมโลกที่มีพลวัต ซึ่งองค์การส่วนใหญ่ต้องเผชิญ ได้ดีกว่าพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาที่ต่ำกว่า ทุนทางจิตวิทยาดังกล่าวสามารถช่วยในการพัฒนาความสามารถและยกระดับการปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงาน (Luthans et al., 2007)

ไม่เพียงแต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทุนทางจิตวิทยาเท่านั้นที่จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา (Psychological Empowerment) ก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานด้วยเช่นกัน (Arslan, 2022) เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นการกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกคุณค่าและความสามารถที่ตนเองมีเป็นสิ่งที่ประโยชน์กับองค์การเพิ่มแรงจูงใจภายในและสามารถเชื่อมเป้าหมายของตนเองให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมุ่งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทุนทางจิตวิทยา และการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ซึ่งอุตสาหกรรมปิโตรเคมีไทยมีขนาดใหญ่เป็น อันดับ 1 ของอาเซียนและอันดับ 16 ของโลก และเป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ตามความต้องการผลิตภัณฑ์ปิโตรเคมีที่เพิ่มขึ้นทั้งในและต่างประเทศ เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพราะเป็นอุตสาหกรรมต้นน้ำที่ก่อให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ จำนวนมาก (Aphinya, 2020) โดยผู้วิจัยมุ่งหวังใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์การในการส่งเสริมพฤติกรรมของผู้นำและทุนทางจิตวิทยาแก่พนักงานให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมส่งผลให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์กับองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา ทุนทางจิตวิทยาและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ในบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

ทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่เป็นแรงบันดาลใจและสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามกระทำในสิ่งที่เกินกว่าความคาดหวังที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่แรก และอาจสูงเกินกว่าที่ผู้นำคิดว่าจะเป็นไปได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นภาวะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด Bass and Avolio (1994) แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ก่อให้เกิดความเคารพ ความชื่นชม และผู้ตามจะพยายามเลียนแบบผู้นำ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์ เพิ่มความมุ่งมั่นในแง่ดีต่อวิสัยทัศน์นั้น และสร้างแรงบันดาลใจให้กระตือรือร้นในการเผชิญกับความท้าทายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์โดยการกำหนดกรอบปัญหาใหม่และเข้าหาสถานการณ์เก่าด้วยวิธีใหม่ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคล (Individualized Consideration) คือการสะท้อนบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้สอนงานหรือพี่เลี้ยงที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและพัฒนาศักยภาพของตน

ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital)

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นความสามารถของบุคคลในการรับมือกับสิ่งต่าง ๆ โดยทำความเข้าใจและรับมือกับสิ่งต่าง ๆ ด้วยคุณลักษณะในทางบวก ซึ่ง Luthans, Youssef and Avolio (2007) ได้แบ่งองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไว้ 4 องค์ประกอบคือ 1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือการคิดในเชิงบวกถึงการประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต 2) การฟื้นคืน (Resiliency) เป็นคุณลักษณะหรือความสามารถของบุคคลในการรับมือกับปัญหาและความทุกข์ยาก และสามารถก้าวไปข้างหน้าเพื่อบรรลุความสำเร็จ 3) ความหวัง (Hope) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นอดสาหัสในการแสวงหาเป้าหมาย และเมื่อจำเป็นสามารถเปลี่ยนเส้นทางไปสู่ความสำเร็จ และ 4) การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) คือการที่บุคคลมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และใช้ความพยายามเพื่อประสบความสำเร็จในงานที่ทำ

การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา (Psychological Empowerment)

การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวข้องกับงาน และมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ โดย Spreitzer (1995) ได้เสนอองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรับรู้ความหมาย (Meaning) คือ การที่รับรู้คุณค่าในวัตถุประสงค์ของงาน ข้อกำหนดของงาน ความเชื่อ คุณค่า และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) การรับรู้ความสามารถในงาน (Competence) คือความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถและทักษะในการทำสิ่งต่าง ๆ 3) การรับรู้การตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-Determination) คือ การมีอิสระในการคิดตัดสินใจของปัจเจกบุคคลในการริเริ่มสร้างสรรค์วิธีใหม่ๆ และ 4) การรับรู้ผลกระทบต่อองค์กร (Impact) คือ การรับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนส่งผลต่อกลยุทธ์ องค์กร การบริหารงานองค์กร และการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดประสงค์ในการริเริ่มและตั้งใจนำเสนอแนวคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือขั้นตอนใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อกลุ่มหรือองค์กร De Jong and Den Hartog (2010) ได้นำเสนอพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสำรวจค้นหาความคิด (Idea Exploration) คือการมองหาวิธีปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการในปัจจุบัน ให้เป็นในรูปแบบใหม่ 2) การสร้างความคิด (Idea Generation) คือการคิดเพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการหรือกระบวนการ รวมไปถึงแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพเพื่อเข้าสู่ตลาดใหม่ 3) การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ (Idea Championing) คือการหาการสนับสนุนและการสร้างแนวร่วมเกี่ยวกับการแสดงความกระตือรือร้นและความเชื่อมั่นในความสำเร็จของนวัตกรรม การยืนหยัด และการมีส่วนร่วมของคนที่เหมาะสม และ 4) การนำความคิดไปประยุกต์ใช้ (Idea Implementation) คือการทำให้ความคิดเกิดขึ้นจริงและมุ่งมั่นให้นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานนั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทุนทางจิตวิทยา การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวดังนี้

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้แก่ งานวิจัยของ Setiawan et al. (2020); Afsar et al. (2014) และ Santoso et al. (2019) ซึ่งได้ศึกษาในบริบทต่าง ๆ ได้แก่ งานวิจัยของ Setiawan et al. (2020) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในธุรกิจแบรนด์แฟชั่นท้องถิ่นในประเทศอินโดนีเซีย ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Afsar et al. (2014) ซึ่งทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานและหัวหน้างานในบริษัทที่มีนวัตกรรมมากที่สุด 5 แห่งของประเทศจีน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นเช่นเดียวกับงานวิจัยของ Santoso et al. (2019) ที่ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับบริหารในบริษัทโทรคมนาคมชั้นนำ 3 แห่งในประเทศอินโดนีเซีย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ได้แก่ งานวิจัยของ Chen et al. (2021) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานประจำ ในประเทศจีน (เมืองเซี่ยงไฮ้ ปักกิ่ง กวางโจว หู่อัน เป็นต้น) ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ Purwanto et al. (2021) ศึกษาผลของทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตแห่งหนึ่งในอินโดนีเซีย พบว่าทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ Hsu and Chen (2015) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กร 16 แห่งในไต้หวัน พบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 (H2) ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาของพนักงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาของพนักงาน ได้แก่ งานวิจัยของ Meehanpong et al. (2016) ซึ่งได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ทำงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ Tsang, Du and Teng (2022) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในสาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาทำนายภาวะหมดไฟของครูในทางลบ และความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะการหมดไฟของครูมีการเสริมพลังทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน งานวิจัยของ Sagnak et al. (2015) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองเอสกีชีเยร์ ประเทศตุรกี ผลการวิจัยพบว่าการเสริมพลังทางจิตวิทยาตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศแห่งนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 (H3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลในทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาของพนักงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาของพนักงานได้แก่งานวิจัยของ Iqbal and Ahmad (2017) ซึ่งได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างอาจารย์ผู้สอนของสถาบันอุดมศึกษาในปากีสถาน ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ Haji et al. (2022) ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้ประกอบการที่ผลิตสินค้าหรือบริการในเขตนากาเคห์ ประเทศอิหร่าน ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ Hassanzadegan et al. (2019) ซึ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในบริษัทปิโตรเคมี ในเมืองอาซาลูเย ประเทศอิหร่าน ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 (H4) ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ได้แก่งานวิจัยของ Diana and Sudarma (2021) ซึ่งได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทผู้ผลิตอาหารแห่งหนึ่งในเมืองคูดัส ประเทศอินโดนีเซีย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ Nasir, Halimatussakdiah and Suryani (2018) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างอาจารย์ที่มหาวิทยาลัย Syiah Kuala ในประเทศอินโดนีเซีย ผลวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Arslan (2022) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่พนักงานที่ทำงานในแผนกอาหารและเครื่องดื่มของธุรกิจโรงแรมระดับห้าดาวในเมืองอันตัลยา ประเทศตุรกี ผลวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 (H5) การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดัง Figure 1

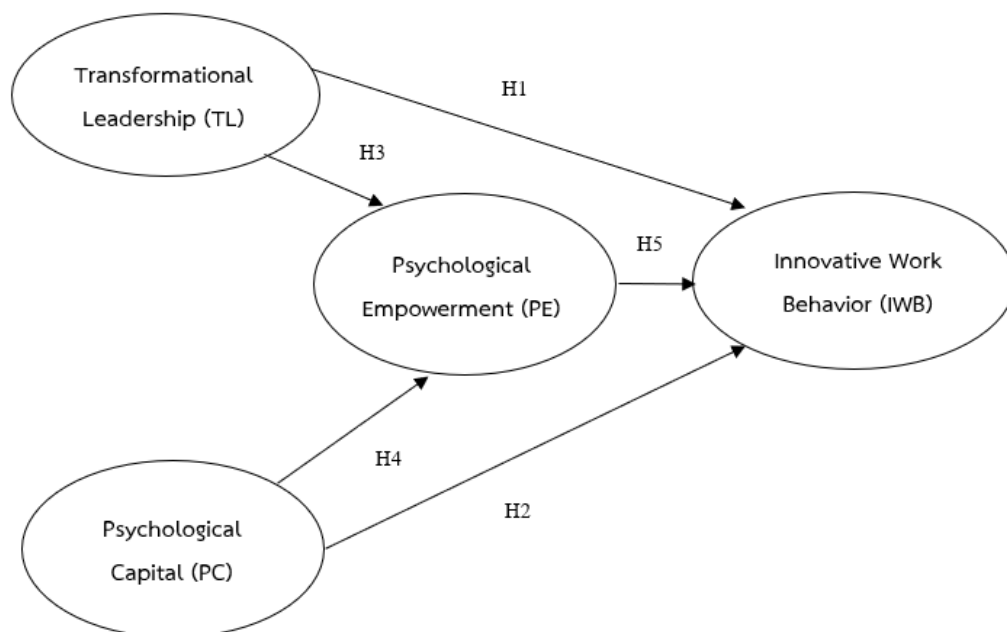


Figure 1 Conceptual Framework

ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณได้รับการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Exemption Review) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา เลขที่ COE No. COE65/006

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานทุกระดับในบริษัท แห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งจากข้อมูลโดยฝ่าย บริหารงานบุคคล ให้ข้อมูล ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2565 มีจำนวนพนักงาน 611 คน กำหนดขนาด ตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ซึ่งได้แนะนำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความ เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เท่ากับประมาณ 10-20 เท่าของตัวแปร ที่สังเกตได้ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้อยู่จำนวน 16 ตัวแปร ผู้วิจัยเลือกขนาด กลุ่มตัวอย่างเป็น 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ เท่ากับ 320 คน และส่งแบบสอบถามเพิ่มร้อยละ 10 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 352 ฉบับ เพื่อเผื่อการตอบกลับที่ขาดความสมบูรณ์ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างตาม สะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บแบบสอบถามตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจาก ตำรา เอกสารทางวิชาการและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการ

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา ประกอบด้วย การมองโลกในแง่ดี การฟื้นคืน ความหวัง และการรับรู้ความสามารถของตน พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Luthans, Youssef and Avolio (2007) และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา ประกอบไปด้วย การรับรู้ความหมาย การรับรู้ความสามารถในงาน การรับรู้การตัดสินใจด้วยตนเอง และการรับรู้ผลกระทบต่อการพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Spreitzer (1995) และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบไปด้วย การสำรวจค้นหาความคิด การสร้างความคิด การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ De Jong and Den Hartog (2010) และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวนรวม 17 ข้อ

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามปลายปลายเปิด (Open-Ended Question) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

โดยส่วนที่ 2-5 มีลักษณะคำถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (5-point Likert Scale) ให้ความหมายดังนี้ 5 คือระดับมากที่สุด 4 คือระดับมาก 3 คือระดับปานกลาง 2 คือระดับน้อย และ 1 คือระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ในการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) โดยได้ค่า IOC อยู่ในระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 หมายถึงคำถามมีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Silpcharu, 2014) หลังจากนั้น จึงนำแบบสอบถามตรวจสอบความเชื่อมั่นภายใน โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษาจำนวน 30 ตัวอย่าง และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.725-0.958 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ในทุกตัวแปรหมายถึง มีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ (Cortina, 1993)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อแสดงข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม และแปลความค่าเฉลี่ย ดังนี้ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก และ 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด (Best & Kahn, 1993)

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา ทุนทางจิตวิทยา และการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยตรวจสอบความกลมกลืนสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากค่า CMIN/DF \leq 3.00 ค่า GFI, AGFI และ CFI \geq 0.90 ค่า RMR \leq 0.05 และ RMSEA \leq 0.08 (Hair et al., 2010; Awang, 2015)

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 342 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 39.47 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 60.53 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 30.99 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.19 อายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.49 และอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.33 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.99 ผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.61 ผู้มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 11.11 และผู้มีระดับการศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.29 ครึ่งหนึ่งมีอายุงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.88 อายุงานน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.20 อายุงาน 2-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.33 และอายุงาน 4-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.59 ร้อยละ 41.52 อยู่ในหน่วยงานสนับสนุน ร้อยละ 19.88 อยู่ในหน่วยงานซ่อมบำรุง ร้อยละ 30.70 อยู่ในหน่วยงานปฏิบัติการ ร้อยละ 5.56 อยู่ในหน่วยงานบริหาร และร้อยละ 2.34 เป็นผู้บริหาร

การตรวจสอบลักษณะทั่วไปของข้อมูล

Table 1 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน ค่าความถี่ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษา พบว่าตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (TLII) การสร้างแรงบันดาลใจ (TLIM) การกระตุ้นทางปัญญา (TLIS) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (TLIC) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.90-3.99 อยู่ในระดับมาก (S.D. อยู่ในช่วง 0.59-0.66) ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุนทางจิตวิทยา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน (PCSE) การมองโลกในแง่ดี (PCO) ความหวัง (PCH) และการฟื้นคืน (PCR) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.02-4.04 อยู่ในระดับมาก (S.D. อยู่ในช่วง 0.50-0.56) ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา ได้แก่ การรับรู้ความหมาย (PEM) การรับรู้ความสามารถในงาน (PEC) การรับรู้การตัดสินใจด้วยตนเอง (PESD) และการรับรู้ผลกระทบต่อการ (PEI) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.91-4.17 อยู่ในระดับมาก (S.D. อยู่ในช่วง 0.53-0.60) ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การสำรวจค้นหาความคิด (IWBIE) การสร้างความคิด (IWBIG) การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ (IWBIC) และการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ (IWBII) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.70-3.92 อยู่ในระดับมาก (S.D. อยู่ในช่วง 0.57-0.60)

Table 1 Mean, Standard Deviation, Skewness, Kurtosis and Correlation Coefficient of 16 Observed Variables

	TLII	TLIM	TLIS	TLIC	PCSE	PCO	PCH	PCR	PEM	PEC	PESD	PEI	IWBIE	IWBIG	IWBIC	IWBII
TLII	1															
TLIM	.82**	1														
TLIS	.73**	.81**	1													
TLIC	.67**	.70**	.75**	1												
PCSE	.40**	.42**	.41**	.36**	1											
PCO	.40**	.41**	.41**	.41**	.75**	1										
PCH	.43**	.43**	.44**	.40**	.72**	.82**	1									
PCR	.41**	.41**	.39**	.40**	.70**	.78**	.81**	1								
PEM	.39**	.37**	.32**	.32**	.53**	.56**	.56**	.57**	1							
PEC	.37**	.36**	.32**	.33**	.55**	.63**	.64**	.68**	.73**	1						
PESD	.36**	.33**	.29**	.36**	.50**	.61**	.62**	.64**	.65**	.75**	1					
PEI	.35**	.34**	.28**	.33**	.39**	.47**	.50**	.49**	.53**	.61**	.74**	1				
IWBIE	.40**	.40**	.39**	.38**	.48**	.55**	.53**	.54**	.53**	.57**	.61**	.56**	1			
IWBIG	.34**	.36**	.35**	.33**	.48**	.54**	.51**	.55**	.52**	.57**	.60**	.56**	.79**	1		
IWBIC	.35**	.40**	.39**	.41**	.42**	.51**	.48**	.49**	.48**	.51**	.57**	.57**	.67**	.76**	1	
IWBII	.30**	.35**	.30**	.31**	.40**	.49**	.50**	.50**	.53**	.60**	.59**	.57**	.66**	.74**	.78**	1
Mean	3.99	3.93	3.96	3.90	4.04	4.02	4.04	4.02	4.17	4.03	3.91	3.73	3.92	3.83	3.74	3.70
S.D.	0.59	0.64	0.63	0.66	0.50	0.56	0.55	0.54	0.55	0.53	0.58	0.60	0.57	0.60	0.58	0.59
Sk	-0.09	-0.18	-0.20	-0.08	-0.15	-0.26	-0.22	-0.12	-0.26	-0.01	-0.31	-0.02	-0.18	0.05	0.08	0.17
Ku	-0.51	-0.49	-0.52	-0.45	0.56	0.27	0.15	0.09	-0.28	-0.20	0.43	0.01	0.27	-0.15	-0.23	-0.06

Note: *p-value <0.01

การตรวจสอบการแจกแจงข้อมูล พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ในช่วง -0.31 ถึง 0.17 และค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ในช่วง -0.512 ถึง 0.56 ซึ่งค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -2 ถึง 2 และความโด่งอยู่ระหว่าง -7 ถึง 7 แสดงถึงถือว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ (Hair et al., 2010; Bryne, 2010) ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 16 ตัวแปร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 120 คู่ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.28 ถึง 0.82 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.85 ถือว่าเป็นความสัมพันธ์กันในระดับที่ยอมรับได้ (Kline, 2005)

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model)

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดโดยการวิเคราะห์หอนักประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ตัวแปรแฝงทุกตัว ทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood หลังจากการปรับโมเดลตามข้อเสนอแนะของโปรแกรมพบว่าโมเดลการวัดมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $CMIN/DF=1.985$, $GFI=0.935$, $AGFI=0.907$, $CFI=0.980$, $RMSEA=0.054$, $RMR=0.012$, $NFI=0.960$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ $CMIN/DF \leq 3.00$ ค่า GFI , $AGFI$, NFI และ $CFI \geq 0.90$ ค่า $RMR \leq 0.05$ และ $RMSEA \leq 0.08$ (Hair et al., 2010; Awang, 2015)

Table 2 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) ของตัวแปรสังเกตได้ ความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบของตัวแปรแฝง (Composite Reliability) และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted) ของตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดล

Table 2 Factor Loadings, Squared Multiple Correlations, Composite Reliability and Average Variance Extracted

		Factor Loadings	Squared Multiple Correlations	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Transformational Leadership	TLII	0.868	0.753	0.922	0.748
	TLIM	0.921	0.848		
	TLIS	0.877	0.769		
	TLIC	0.787	0.619		
Psychological Capital	PCSE	0.807	0.652	0.929	0.767
	PCO	0.899	0.809		
	PCH	0.908	0.825		
	PCR	0.886	0.786		
Psychological Empowerment	PEM	0.791	0.626	0.882	0.654
	PEC	0.888	0.789		
	PESD	0.843	0.711		
	PEI	0.700	0.490		
Innovative Work Behavior	IWBIE	0.856	0.733	0.912	0.723
	IWBIG	0.918	0.843		
	IWBIC	0.817	0.667		
	IWBII	0.806	0.650		

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในช่วง 0.787-0.921 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุนทางจิตวิทยาอยู่ในช่วง 0.807-0.908 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการเสริมสร้างอำนาจทางจิตวิทยาอยู่ในช่วง 0.700-0.888 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอยู่ในช่วง 0.806-0.918 โดยทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีค่าเกินกว่า 0.50 แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) (Hair et al., 2010)

ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.882-0.929 ซึ่งมีความมากกว่า 0.60 แสดงให้เห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) (Hair et al., 2010)

ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted) อยู่ในช่วง 0.654-0.767 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงในโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) (Fornell & Larcker, 1981)

Table 3 เปรียบเทียบค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Square Root of Average Variance Extracted) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวซึ่งแสดงข้อมูลในแถวแนวทแยงกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรแฝงอื่น พบว่า ค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรแฝงอื่นทุกตัว แสดงว่าตัวแปรมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) (Fornell & Larcker, 1981)

Table 3 Correlations between Latent Variables and Square Root of Average Variance Extracted

	Transformational Leadership	Psychological Capital	Psychological Empowerment	Innovative Work Behavior
Transformational Leadership	0.865			
Psychological Capital	0.582	0.876		
Psychological Empowerment	0.461	0.804	0.809	
Innovative Work Behavior	0.470	0.666	0.768	0.850

Note: The diagonal values represent the square root of average variance extracted

ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structural Model)

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ภายหลังจากการปรับโมเดลตามข้อเสนอแนะของโปรแกรมพบว่าโมเดลมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า มี CMIN/DF= 1.985, GFI= 0.935, AGFI= 0.907, CFI= 0.980, RMSEA= 0.054, RMR= 0.012, NFI= 0.960 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ CMIN/DF \leq 3.00 ค่า GFI, AGFI, NFI และ CFI \geq 0.90 ค่า RMR \leq 0.05 และ RMSEA \leq 0.08 (Hair et al., 2010; Awang, 2015)

Table 4 โดยเป็นการสรุปค่าอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา และค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทุนทางจิตวิทยา และการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Table 4 Direct, Indirect, and Total Effects

	Psychological Empowerment			Innovative Work Behavior		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
Transformational Leadership	0.051	-	0.051	0.132*	0.033	0.165*
Psychological Capital	0.777*	-	0.777*	0.079	0.500**	0.578**
Psychological Empowerment	-	-		0.643**	-	0.643**
Square Multiple Correlation	0.648			0.608		
CMIN/DF= 1.985, GFI= 0.935, AGFI= 0.907, CFI=0.980, RMSEA= 0.054, RMR= 0.012						

Note: DE= Direct effect, IE= Indirect Effect, and TE= Total Effect

* p<0.05, **p<0.01

ผลการวิเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($DE = 0.051$) ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($DE = 0.777$, $p < 0.05$) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทุนทางจิตวิทยาสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาได้ร้อยละ 64.8

นอกจากนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.132$, $p < 0.05$) ส่วนอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($DE = 0.079$) แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($IE = 0.500$, $p < 0.01$) สำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = 0.643$, $p < 0.01$) ทั้งนี้โมเดลสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานได้ร้อยละ 60.8

สรุปและการอภิปรายผล

การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทุนทางจิตวิทยา และการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยา ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน มีผลการทดสอบตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ทั้ง 5 สมมติฐาน ดัง Table 5 และสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

Table 5 Summary of Hypothesis Testing Results

	Hypothesis	Result
H1	Transformational leadership has a positive influence on employees' innovative work behavior.	Supported
H2	Psychological capital has a positive influence on employees' innovative work behavior	Not Supported
H3	Transformational leadership has a positive influence on employees' psychological empowerment.	Not Supported
H4	Psychological capital has a positive influence on employees' psychological empowerment.	Supported
H5	Psychological empowerment has a positive influence on employees' innovative work behavior.	Supported

1. ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.132 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 โดยงานวิจัยของ Setiawan et al. (2020) พบว่าผู้นำต้องใส่ใจเป็นพิเศษกับพนักงานและตระหนักว่าแต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลนี้ ผู้นำสามารถให้การสนับสนุนพนักงานแต่ละคนได้ ตัวอย่างเช่น ในการให้การฝึกสอนและข้อเสนอแนะแก่พนักงาน ผู้นำมีบทบาทสำคัญเพราะโดยทั่วไปแล้วพนักงานจะได้รับแรงจูงใจจากทัศนคติและการกระทำของผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Afsar et al. (2014) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่งผลดีต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรม ซึ่งรวมถึงการสร้างความคิดและการนำความคิดไปใช้ และยังแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานที่มีความซับซ้อนของงานและบรรยากาศนวัตกรรมในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Santoso et al. (2019) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านของอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างสร้างสรรค์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ผลการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ Chen et al. (2021) ซึ่งได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำจากเมืองจีน ในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายการตลาดและการรับรอง ฝ่ายวิจัยและพัฒนา (R&D) ฝ่ายบริหารและฝ่ายอื่นๆ ซึ่งพบว่าทุนทางจิตวิทยาของพนักงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยมีการให้ความรู้และการรวบรวมความรู้เป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยอาจเป็นเหตุจากวัฒนธรรมองค์กร บริบททางสังคม เป็นต้น

3. ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลในทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ Meehanpong et al. (2016) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการจัดการความรู้ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ทำงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 83 แห่ง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาให้กับบุคลากรในหน่วยงานทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความพึงพอใจในการทำงานและกล้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานในหอผู้ป่วย อีกทั้งยังเป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการที่ทำให้การจัดการความรู้ในหอผู้ป่วยได้ประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้บริบทในองค์การอาจแตกต่างกัน สิ่งที่ส่งผลถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาจึงอาจแตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.777 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Iqbal and Ahmad (2017) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของทุนทางจิตวิทยาต่อความมุ่งมั่นในองค์การ โดยมีการเสริมอำนาจทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผลการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกต่อการเสริมอำนาจทางจิตวิทยาของพนักงาน โดยจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน องค์การจึงควรมุ่งเน้นวิธีการปรับปรุงทุนทางจิตวิทยาของพนักงานและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาให้เพิ่มขึ้น เพราะจะส่งผลให้ความมุ่งมั่นของพนักงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้จากมุมมองเชิงกลยุทธ์ ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าองค์การโดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาอาจใช้ทุนทางจิตวิทยาเป็นเกณฑ์สำคัญในการสรรหาพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Haji et al. (2022) ได้ศึกษาผลกระทบของทุนทางจิตวิทยาและการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ ในเขตนากาเดห์ ประเทศอิหร่าน และยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ Hassanzadegan et al. (2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน โดยมีการเสริมอำนาจทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าองค์การสามารถเสริมสร้างสถานะการแข่งขันได้โดยการลงทุนและให้ความสนใจกับคุณลักษณะทาง

จิตวิทยาเชิงบวกของทรัพยากรบุคคล และดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อสร้างทุนทางจิตวิทยาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.643 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 โดยงานวิจัยของ Diana and Sudarma (2021) ซึ่งได้ศึกษาผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีการเสริมพลังอำนาจทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nasir et al. (2018) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เนื่องจากผู้นำต้องมอบหมายงานให้กับบุคคลที่มีความรับผิดชอบ เผยแพร่ข้อมูลแก่พนักงาน ให้พื้นที่สำหรับพนักงานในการทำงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นตามความสามารถและความเชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และยังเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Arslan (2022) ได้ศึกษา บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการเสริมพลังทางจิตวิทยาต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและผู้นำการเปลี่ยนแปลงในพนักงานอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมระดับห้าดาวในเมืองอันตัลยา ประเทศตุรกี พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ระดับการรับรู้ของการเสริมพลังทางจิตวิทยามีความสำคัญต่ออิทธิพลของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีการระบุว่าลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีประสิทธิภาพมากกว่าในการสร้างพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมใหม่ เมื่อการเสริมพลังทางจิตวิทยาสูงก็จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามของเขา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ดังนั้นควรปฏิบัติดังนี้

1.1 ผู้บริหารทุกควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดความเคารพ ความชื่นชม และการปฏิบัติตาม และสร้างความผูกพันในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรแก่ผู้ร่วมงาน

1.2 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรตรวจสอบและพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้น พร้อมเผชิญกับความท้าทาย ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรจะพัฒนาผู้บังคับบัญชา โดยการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยนบทบาทจากการควบคุมตรวจสอบการทำงานมาเป็นการให้คำปรึกษา การสนับสนุนพนักงานในด้านข้อมูล และช่วยเหลือแนะนำผู้ตามในงานที่รับผิดชอบ

2. จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งเน้นให้พนักงานรับรู้ถึงคุณค่าของงาน สนับสนุนให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอิสระในการคิดตัดสินใจในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยอาจมีการจำลองสถานการณ์ให้พนักงานฝึกตัดสินใจ หรือคิดค้นวิธีใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา

3. จากการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลในทางบวกต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตวิทยาของพนักงาน ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรสร้างเสริมให้พนักงานมีความสามารถในการรับมือกับสิ่งต่างๆ ด้วยความคิดในเชิงบวก หรือมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก รวมทั้งให้พนักงานมีความมุ่งมั่นอดสาหะในการแสวงหาเป้าหมาย มั่นใจในความสามารถของตนเอง ใช้ความพยายามที่จำเป็นในงานที่ท้าทาย และมีความคิดในเชิงบวกถึงการประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต โดยอาจมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารุ่นต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน เช่น การสนับสนุนขององค์กรและผู้บริหาร
2. ศึกษาโดยใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลประเภทอื่น เช่น การสัมภาษณ์ ร่วมกับแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่มีความชัดเจนในบริบทที่ทำการศึกษา
3. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ประกอบด้วยพนักงานทั้งหมดของบริษัทในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ดังนั้นจึงขอแนะนำให้ผู้ที่สนใจเรื่องเดียวกันศึกษาในอุตสาหกรรมอื่น

เอกสารอ้างอิง

- Afsar, B., Badir, Y. F., & Saeed, B. B. (2014). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270-1300.
- Aphinya, K. (2020). *Industry Outlook 2020-2022: Petrochemicals* (Online).
<https://www.krungsri.com/en/research/industry/industry-outlook/Petrochemicals/Petrochemicals/IO/io-petrochemicals-20>, 30 April 2022.
- Arslan, F. (2022). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Innovative Work Behavior and Transformational Leadership in Food and Beverage Employees: A Research of Five Star Hotels in Antalya. *Journal of Global Tourism and Technology Research*, 3(1), 68-83.
DOI: 10.54493/jgttr.1064470.
- Awang, Z. (2015). *SEM Made Simple: A Gentle Approach to Learning Structural Equation Modeling*. Bangi: MPWS Rich Publication.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. London: SAGE Publications, Inc.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Application, and Programming*. New York: Routledge.
- Chen, W., Zhu, X., Sun, S., Liao, S., & Guo, Z. (2021). The Impact of Employees' Psychological Capital on Innovative Work Behavior: The Chain Mediating Effect of Knowledge Donating and Knowledge Collecting. *Frontiers in Psychology*, 12, 53-65.

- Cortina, J. M. (1993). What is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Diana, L. N., & Sudarma, K. (2021). The Effect of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Innovative Work Behavior with Psychological Empowerment as a Variable Mediation. *Management Analysis Journal*, 10(2), 223-232.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Haji, L., Valizadeh, N., & Karimi, H. (2022). The Effects of Psychological Capital and Empowerment on Entrepreneurial Spirit: The Case of Naghadeh County, Iran. *International Journal of Finance and Economics*, 27(1), 290-300.
- Hassanzadegan, S., Bagheri, M., & Shojaei, P. (2019). The Relationship between Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *International Journal of Behavioral Sciences*, 13(3), 104-110.
- Hsu, M. A., & Chen, F. H. (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.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.
- Iqbal, K., & Ahmad, M. H. (2017). Effect of Psychological Capital on Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment. *Abasyn Journal of Social Sciences*, Special Issue, 72-87.
- 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*. New York: Oxford University.
- Meehanpong, P., Ngamkham, N., & Mesakulthavon, S. (2016). A Causal Model of Knowledge Management of Patient Unit in General Hospital under Ministry of Public Health. *Nursing Journal of the Ministry of Public Health*, 26(3), 78-93.
- Nasir, Halimatussakdiah, & Suryani, I. (2018). Psychological Empowerment, Innovative Work Behavior and Job Satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 92, 636-643.

- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1–13.
- Sagnak, M., Kuruoz, M., Polat, B., & Soylu, A. (2015). Transformational Leadership and Innovative Climate: An Examination of the Mediating Effect of Psychological Empowerment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 60, 149-162.
- Santoso, H., Elidjen, Abdinagoro, S. B., & Arief, M. (2019). The Role of Creative Self-efficacy, Transformational Leadership, and Digital Literacy in Supporting Performance Through Innovative Work Behavior: Evidence from Telecommunications Industry. *Management Science Letters*, 9(13), 2305-2314.
- Setiawan, R., Suryani, T., Tirsia, G., & Eliyana, A. (2020). Boosting Innovative Work Behavior on Local Branded Fashion: The Evidence from Indonesia. *Utopía Y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 66-74.
- Silpcharu, T. (2014). *Research and Statistical Analysis by SPSS and AMOS*. (15th ed.). Bangkok; Business R & D Ordinary Partnership.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Sriboonwong, L., Singchungchai, P., Aree, P., Pathumarak, N., & Chatdokmaiprai, K. (2021). Leadership and Innovative Work Behavior in Public Sector: A Systematic Review. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 8(1), 181-195.
- Tsang, K. K., Du, Y., & Teng, Y. (2022). Transformational Leadership, Teacher Burnout, and Psychological Empowerment: A Mediation Analysis. *Social Behavior and Personality*, 50(1), e11041.
DOI: 10.2224/sbp.11041