

# การให้อำนาจบุคลากรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา

## Employee Empowerment Affects the Innovative Work Behavior of Staff in Singhanakorn Municipality, Songkhla Province

ฤชฎา เทพยากุล<sup>1\*</sup> และ จิรพงษ์ อินทร์ศรี<sup>2</sup>

Ruechuta Tepayakul<sup>1\*</sup> and Jirapong Intarasamee<sup>2</sup>

วันที่รับบทความ : 30/04/2567

วันแก้ไขบทความ : 19/06/2567

วันตอบรับบทความ : 28/06/2567

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการให้อำนาจบุคลากรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา 127 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการให้อำนาจบุคลากร และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การให้อำนาจบุคลากรส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการให้อำนาจบุคลากรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 58.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น หากบุคลากรได้รับการให้อำนาจบุคลากรเพิ่มจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้นด้วย หัวหน้าส่วนราชการควรให้อำนาจแก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมให้บุคลากรเพื่อที่จะสามารถดำเนินโครงการนวัตกรรมในพื้นที่ได้

**คำสำคัญ:** การให้อำนาจบุคลากร พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เทศบาลเมือง

### Abstract

This article aimed to study employee empowerment affects the innovative work behavior of staff in Singhanakorn Municipality, Songkhla Province. The research design was quantitative research. The sample was 127 staff in Singhanakorn Municipality, Songkhla Province, which selected through simple random sampling. The research

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Assistant Professor Dr., Department of Public Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University

<sup>2</sup> ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดสงขลา

Assistant Chief of Narcotics Control Management Center, Narcotics Control Management Center, Songkhla

\* Corresponding author: E-mail address: ruechuta.t@psu.ac.th

instrument was a questionnaire. Analysis data by percentage, mean, standard deviation, Pearson' s correlation coefficient and simple linear regression analysis.

The research results were found as follows; the correlation coefficient between employee empowerment and innovative work behavior of staff in Singhanakorn Municipality, Songkhla Province is positively and significantly related at the .05 level. Employee empowerment affected innovative work behavior of staff in Singhanakorn Municipality, Songkhla Province at a statistically significant level of .05. Employee empowerment significantly predicted innovative work behavior of staff in Singhanakorn Municipality, Songkhla Province at 58.1%, at the .05 significance level. Therefore, if staff receive employee empowerment, it will also lead to an increase in their innovative work behavior. The head of the official department should foster employee empowerment to strengthen the innovative work behavior of staff, thereby facilitating project implementation in the area.

**Keywords:** Employee Empowerment, Work Behavior, Innovative Work Behavior, Municipality

## บทนำ

การดำเนินงานขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องอยู่ในบริบทของการแข่งขัน สังคมความรู้ สังคมแห่งผู้ที่มีทักษะการทำงานนั้น การให้อำนาจบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ เพราะช่วยส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ เกิดความรับผิดชอบ เกิดความผูกพันในงาน เกิดการสร้างความคิด ส่งผลให้การปฏิบัติงานใด ๆ บรรลุตามเป้าหมายและความเป็นเลิศขององค์กรในระยะยาว (Kumar & Kumar, 2017; Hieu, 2020) การให้อำนาจบุคลากรนับเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจุบันต้องรวมเอาการให้อำนาจบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงานที่สำคัญขององค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องปรับบทบาทของตนสู่การมีภาวะผู้นำเชิงการให้อำนาจบุคลากร ทั้งนี้ การที่ผู้บริหารให้อำนาจบุคลากร ให้รวมถึงอำนาจในการตัดสินใจด้วย ซึ่งการให้อำนาจบุคลากรจะส่งผลต่อพฤติกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล (Wojcik, 2017; Modise, 2023)

พฤติกรรมการทำงานที่ถูกกล่าวถึงมากในโลกของการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะนักกำหนดนโยบายได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้คือ นวัตกรรมขององค์กร การที่จะบรรลุเป้าหมายนี้ได้บุคลากรต้องมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่กลายมาเป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นพฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนา การปรับเปลี่ยน การปรับปรุง การนำความคิดใหม่ไปปฏิบัติ การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ บริการ วิธีการทำงาน กระบวนการทำงาน รวมถึงระบบการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จำเป็นอย่างมากต่อการอยู่รอดอย่างยั่งยืนและความสำเร็จขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงแต่เป็นองค์กรเอกชน แต่เป็นองค์กรภาครัฐด้วยที่ต้องปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ วิธีการทำงาน กระบวนการทำงาน ระบบการทำงานที่ต้องส่งมอบให้ประชาชน ทำให้บุคลากรภาครัฐเกิดความกดดันที่ต้องมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมไม่ต่างจากบุคลากรภาคเอกชน (Srirahayu et al., 2023) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ตามลำพัง แต่เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยอื่น โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานของบุคลากร (Abun et al., 2023) ด้วยเหตุที่เทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา

เป็นหน่วยงานรัฐที่พยายามนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานในพื้นที่ จึงมีหลายโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี 2566 ที่ถูกเขียนขึ้นเพื่อนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ เช่น โครงการส่งเสริมการดำเนินงานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร โครงการอบรมชุดจิตอาสาภัยพิบัติประจำเมืองผ่านนวัตกรรมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคประชาชน โครงการโรงเรียนสามภาษา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านงบประมาณเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้โครงการประสบความสำเร็จได้ แต่จำเป็นที่บุคลากรของเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลาต้องมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผู้บริหารต้องให้อำนาจบุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสูงขึ้น มิฉะนั้นอาจส่งผลให้การดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ประสบปัญหาได้ เนื่องจากการดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ว่า สิงหนครรุ่งเรือง สู่เมืองปลอดภัย ต้องอาศัยการให้อำนาจบุคลากรและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

สำหรับช่องว่างการวิจัยที่ศึกษาตัวแปรการให้อำนาจบุคลากรและตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ผ่านมา พบงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรการให้อำนาจบุคลากร ทว่า ต้องมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาหาคำตอบเพิ่มเติมถึงผลลัพธ์ในทางบวกของการให้อำนาจบุคลากรที่ส่งผลไปถึงตัวแปรอื่นในบริบทที่เป็นการเฉพาะ (Hieu, 2020; Afram et al., 2022) และมีข้อเสนอแนะให้ศึกษาการให้อำนาจบุคลากรในกลุ่มประชากรที่ต้องทำงานในหน้าที่ทางการให้บริการประชาชน เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ในการนำไปกำหนดนโยบายสาธารณะในการให้อำนาจบุคลากรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ต่อการบริการประชาชน (Modise, 2023) แม้ว่าปัจจุบันจะมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ทว่าต้องมีการศึกษาให้มากขึ้นเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐที่ต้องทำหน้าที่ให้บริการประชาชน ที่ยังต้องการข้อมูลว่าตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรภาครัฐมีข้อมูลไปสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Srirahayu et al., 2023) ดังนั้น เพื่อตอบคำถามว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นผลมาจากการให้อำนาจบุคลากรหรือไม่ บทความวิจัยนี้จึงต้องการนำเสนอการศึกษาการให้อำนาจบุคลากรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา เพื่อให้ผู้บริหารทราบผลของการให้อำนาจบุคลากรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร สามารถนำไปใช้กำหนดเป็นนโยบายการให้อำนาจบุคลากร พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และเป็นจุดเริ่มต้นของการก้าวสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิผลมากขึ้นต่อไปได้

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการให้อำนาจบุคลากรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา

## บททวนวรรณกรรม

### 1. การให้อำนาจบุคลากร

#### 1.1 ความหมายของการให้อำนาจบุคลากร

การให้อำนาจบุคลากร หมายถึง ขอบเขตของการที่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรถูกดึงดูดใจด้วยการที่สามารถมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ และระดับของการมอบความรับผิดชอบจากการ

ตัดสินใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้พวกเขาทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้เป็นการเฉพาะ โดยไม่ต้องรอการอนุมัติจากหัวหน้างาน (Kumar & Kumar, 2017; Ganji et al., 2021) โดยหัวหน้างานแบ่งปันความรู้ การปรับปรุงความสามารถ โดยเฉพาะความสามารถทางปัญญาของบุคลากร ด้วยการให้อิสระในการตัดสินใจตามหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรมากขึ้น รวมถึงทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นต้องใช้ในการตัดสินใจบนงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาผลการทำงานของตนเองได้สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งการให้อำนาจบุคลากรเป็นปัจจัย จูงใจและถือเป็นการให้อำนาจบุคลากรมากกว่าแค่การมอบหมายงานให้ทำ (Wojcik, 2017; Alshemmari, 2023)

สรุปว่า การให้อำนาจบุคลากร เป็นการที่หัวหน้างานให้อิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากร และทรัพยากรทางการบริหารที่บุคลากรจำเป็นต้องใช้ เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถได้เต็มที่จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือสามารถพัฒนาและปรับปรุงผลการทำงานให้สูงขึ้นกว่าเดิม

## 1.2 แนวคิดที่นำมาใช้เกี่ยวกับการให้อำนาจบุคลากร

การให้อำนาจบุคลากรสามารถจำแนกได้เป็น 2 มิติ คือ (1) การให้อำนาจบุคลากรเชิงโครงสร้าง ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบใหม่ขององค์กร ถือเป็นมิติที่เป็นทางการ ซึ่งต้องมีการกำหนดเป็นนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ และคำนึงถึงเงื่อนไขของทรัพยากรทางการบริหารเข้ามาเกี่ยวข้อง และ (2) การให้อำนาจบุคลากรเชิงจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกละเลยเป็นมิติที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งการให้อำนาจบุคลากรเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเอง การพึ่งพาตนเอง และความเป็นอยู่ที่ดี โดยแนวคิดการให้อำนาจบุคลากรเชิงจิตวิทยามีความเกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งการให้อำนาจบุคลากรจะส่งผลทางบวกให้กับผลิตภาพและผลการทำงานของบุคลากรที่ดีขึ้นกว่าเดิม (Wojcik, 2017; Ganji et al., 2021)

การให้อำนาจบุคลากรถือเป็นแนวคิดเทคนิคทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่มุ่งการกระทำเพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงผลการทำงาน โดยการที่หัวหน้างานอนุญาตด้วยการให้อำนาจบุคลากรสามารถควบคุมงานของตนเองได้ ตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ทำงานพื้นฐานความรู้ ความสามารถของตนเองจนสามารถสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรได้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่า มีความสุข มีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อไปและกระตือรือร้นในการพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นด้วย (Alshemmari, 2023) ซึ่งแนวคิดเทคนิคทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่มุ่งการกระทำ ถือว่าการให้อำนาจบุคลากรเป็นปัจจัยประเภทปัจจัยจูงใจ เพราะการที่บุคลากรรับรู้ ว่า ตนมีอำนาจมากขึ้นในการทำงานย่อมเป็นกลยุทธ์ในการจูงใจและธำรงรักษาบุคลากร การให้อำนาจบุคลากรจึงเป็นกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ปลายทางซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่บุคคลและองค์กรคาดหวัง สามารถนำไปสู่การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร เพราะให้ความสำคัญกับกรอบโครงสร้างเชิงพลวัต อันเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับบริบทงานทั้งเชิงกระบวนการและเชิงพฤติกรรม ให้ความสำคัญกับการควบคุมการตัดสินใจในที่ทำงาน อันเป็นการที่บุคลากรได้รับอนุญาตให้กระทำการใด ๆ ในมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอาชีพ เพื่อให้เขาสามารถมีอำนาจบังคับบัญชา กำกับดูแลปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ และให้ความสำคัญกับความคล่องตัวของการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ อันเป็นการที่บุคลากรได้รับอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์กรได้ ดังนั้น การศึกษาการให้อำนาจบุคลากรในแนวทางนี้สอดคล้องกับบริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เชื่อมโยงกับความเป็นเหตุเป็นผลและความเป็นจิตวิทยา ซึ่งเป็นฐานของการศึกษามนุษย์ในฐานะเป็นสิ่งมีชีวิตที่สามารถเคลื่อนไหวได้ และให้ความสำคัญกับกระบวนการงานที่คำนึงถึงบริบทจริงในทางปฏิบัติ (Matthews et

al., 2003) ถึงแม้ว่า เทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นตัวแทนองค์กรภาครัฐจะมีบทบาทงานที่แตกต่างจากภาคเอกชน ทว่ามีความร่วมมือที่ศึกษาเชิงเปรียบเทียบหลายชิ้นงานที่พบว่า ไม่อาจแยกแนวคิดหลักของการให้อำนาจบุคลากรระหว่างองค์กรภาครัฐกับภาคเอกชนออกจากกันได้ (Sardana et al., 2022)

## 2. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

### 2.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง คุณลักษณะทางพฤติกรรมของบุคคลที่มุ่งไปที่การเริ่มต้นให้เกิดขึ้น การนำเข้า และหรือการประยุกต์ใช้ซึ่งความคิดเกี่ยวกับกระบวนการ สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ วิธีการดำเนินงาน เทคโนโลยีในการทำงาน ทั้งที่เป็นสิ่งใหม่หรือมีการปรับเปลี่ยนก่อนนำมาใช้ จนนำไปสู่การนำไปปฏิบัติจริงและสามารถทำให้งานสำเร็จ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เป็นตัวเสริมให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Spiegelaere et al., 2014; Sari & Adi, 2021; Srirahayu et al., 2023) อันเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ แนะนำ ประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่ต่อกลุ่มงานและองค์กรในสถานที่ทำงาน โดยเป็นแนวคิดใหม่ที่ท้าทายไปจากแนวคิดแบบเดิมที่กลุ่มงานและองค์กรเคยมี เพื่อมุ่งประโยชน์ต่อผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น (AlEssa & Durugbo, 2021)

สรุปว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เป็นการที่บุคลากรสร้างสรรค์และนำเสนอความคิดใหม่ เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ วิธีการดำเนินงาน และหาแนวทางแปลงความคิดใหม่นี้ไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จนสร้างความสำเร็จและคุณค่าให้กับองค์กรได้ในระยะยาว

### 2.2 แนวคิดที่นำมาใช้เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่เป็นบุคลิกภาพของบุคคลในเชิงรุก ซึ่งตอบโจทย์องค์กรสมัยใหม่ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งอนาคต เป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่มุ่งสนใจวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ความสำเร็จในระยะยาว และการเน้นให้ทุกกิจกรรมสอดคล้องกับเป้าหมายของงานและองค์กร ดังนั้น บุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจะไม่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปแต่ละวัน แต่จะจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยด้วยความคิดสร้างสรรค์ สิ่งสำคัญคือ บุคคลพยายามหาทางใหม่เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งถือเป็นนัยสำคัญต่อการปฏิบัติจริงและสัมพันธ์กับแนวคิดผู้บริหารให้อำนาจแก่บุคลากร ที่เป็นแนวคิดทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงจิตวิทยา และเป็นแนวคิดเชิงบวกที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร (AlEssa & Durugbo, 2021)

การเพิ่มพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมภายใต้มิติของการให้อำนาจบุคลากรนั้น ผู้บริหารต้องให้อำนาจบุคลากรในการนำเสนอแนวคิดใหม่และทางแก้ปัญหาใหม่ เพื่อที่จะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของนวัตกรรมและความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร (Alshemmari, 2023) ซึ่งผู้บริหารต้องปรับวิธีการเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เช่น ในระหว่างประชุม หากมีบุคลากรนำเสนอความคิดหรือสิ่งใหม่ในการทำงาน สิ่งนั้นต้องถูกนำมาพิจารณา หรือหากมีปัญหาเกิดขึ้น ฝ่ายบริหารต้องพยายามกระตุ้นให้บุคลากรช่วยกันหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ที่แตกต่างไปจากแนวทางแก้ปัญหาเก่าที่ไม่เหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมด้วย และการให้อำนาจบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Kumar & Kumar, 2017; Hieu, 2020) แนวคิดคำว่า ใหม่ อาจไม่ได้จำกัดเฉพาะ สิ่งที่ทำขึ้นใหม่ทั้งหมดอย่างสิ้นเชิง ทว่า เป็นความใหม่ในบริบทที่กำหนด หรือแตกต่างจากเดิมก็ถือว่าเป็นสิ่งใหม่ แต่แนวคิดคำว่า ใหม่ ต้องมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ไม่ว่าจะเป็นสินค้าใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ ความคิดใหม่ ระเบียบขั้นตอนปฏิบัติใหม่ กระบวนการใหม่ เป็นต้น และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมถือเป็นแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ แนวใหม่ เพราะมีการมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้เมื่อเกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรใด ถือได้ว่าบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Spiegelaere et al., 2014)

### 3. การให้อำนาจบุคลากร และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

สำหรับองค์กรที่ต้องดำเนินงานในบริบทศตวรรษที่ 21 การให้อำนาจบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้ทำงานในองค์กรสูงขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยการให้อำนาจบุคลากรมีแนวคิดเรื่องของการให้อิสระ การสนับสนุนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินงานให้เหมาะสม การมีส่วนร่วมของบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้นด้วย (Hieu, 2020) การให้อำนาจบุคลากรถือเป็นการที่หัวหน้างานควบคุมการตัดสินใจของบุคลากรในระดับน้อย ทว่าเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจให้บุคลากรในระดับมากขึ้น ที่สำคัญทำให้บุคลากรกล้านำเสนอความคิดใหม่ และได้รับอนุญาตให้ความคิดใหม่ที่พวกเขานำเสนอนั้นไปปฏิบัติได้จริง โดยได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารจากองค์กร สิ่งนี้จะช่วยเพิ่มคุณค่าในตนเองของบุคลากร ทำให้พวกเขามีพฤติกรรมที่สามารถทำงานเชิงนวัตกรรมและเกิดความคิดที่มุ่งสู่นวัตกรรมได้มากขึ้น (Wojcik, 2017; Alshemmari, 2023) การให้อำนาจบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สนับสนุนแนวคิดนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งถือเป็นการเพิ่มคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันและให้คุณค่ากับการทำงานที่คำนึงถึงวัฒนธรรมแบบมุ่งนวัตกรรม โดยองค์กรใดที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้มีความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร ผู้บริหารก็จะให้ความสำคัญกับการให้อำนาจบุคลากร เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม (Kumar & Kumar, 2017) การให้อำนาจบุคลากรทำให้บุคลากรสามารถนำเสนอความคิดใหม่ และได้รับอนุญาตให้ความคิดใหม่นั้นถูกนำไปปฏิบัติได้จริง สิ่งนี้จะช่วยเพิ่มคุณค่าในตนเองของบุคลากร และทำให้พวกเขามีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและเกิดความคิดที่มุ่งสู่นวัตกรรมได้มากขึ้น (AlEssa & Durugbo, 2021)

จากการทบทวนผลการวิจัยที่ระบุนี้จึงนำไปสู่การพัฒนาได้เป็นสมมติฐานการวิจัยที่ว่า การให้อำนาจบุคลากรส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา และนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดวิจัย ดังนี้



Figure 1 Research Conceptual Framework

## ระเบียบวิธีการศึกษา

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา รวม 187 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา รวม 127 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 แผนการเลือกตัวอย่างเป็นแบบการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

## 2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม 1 ฉบับ จำแนกดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่งการทำงาน และฝ่ายที่สังกัด

ตอนที่ 2 การให้อำนาจบุคลากร พัฒนาจากงานวิจัยของ Matthews et al. (2003) เนื่องจากข้อคำถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย (ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น) และวัดตัวแปรการให้อำนาจบุคลากรโดยเชื่อมโยงกับความเป็นเหตุเป็นผลและความเป็นจิตวิทยา ได้ข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พัฒนาจากงานวิจัยของ Gkontelos et al. (2022) เนื่องจากข้อคำถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย (ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น) และวัดตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรเชิงนวัตกรรม ได้ข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ

ข้อคำถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบปลายปิด มีคำถามเป็นสเกล 5 ระดับตามมาตรวัดลิเคอร์ท (5 คะแนน = ระดับมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน = ระดับน้อยที่สุด)

## 3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ผลปรากฏว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Congruence: IOC) ผ่านเกณฑ์ คือ 0.50–1.00 ถือว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ได้ (Brown, 2005)

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำเครื่องมือในการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แต่มีคุณลักษณะที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน จากนั้นนำเครื่องมือในการวิจัยไปทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลปรากฏว่า ตัวแปรการให้อำนาจบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .969 และตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .960 ถือว่า แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ เพราะมากกว่า .70 ขึ้นไป (Meehanpong & Chatdokmaiprai, 2018) จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไปได้

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทำเรื่องขออนุญาตรับรองและหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในการขออนุญาตผู้บังคับบัญชาของเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา เพื่อเข้าไปแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ณ หน่วยงาน และขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ช่วงเวลาเก็บข้อมูล คือ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2566

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 = ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 = ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 = ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 = ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 = ระดับน้อยที่สุด) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงเส้นตรงของทั้งสองตัวแปร ได้แก่ การให้อำนาจบุคลากร และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

3) วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัว คือ ตัวแปรต้นหนึ่งตัว ได้แก่ การให้อำนาจบุคลากร และตัวแปรตามหนึ่งตัว ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

## ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.52 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 22.48 ส่วนใหญ่ระดับตำแหน่งการทำงาน เป็นลูกจ้าง ร้อยละ 58.16 รองลงมาเป็นชำนาญการ/ปฏิบัติการ ร้อยละ 23.25 และฝ่ายที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานด้านสังคม ร้อยละ 39.53 รองลงมาสังกัดกลุ่มงานด้านการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 28.68

ผลการวิเคราะห์ระดับการให้อำนาจบุคลากรของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ในภาพรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .602 ประเด็นการให้อำนาจบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ตามลำดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ขององค์กรแก่สาธารณชน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .764 การได้รับข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับประชาชนเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .851 การได้รับข้อมูลสารสนเทศอันเป็นประโยชน์ที่มาจากช่องทางต่าง ๆ ทุกระดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 อยู่ในระดับมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .717

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ในภาพรวมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .589 ประเด็นการให้อำนาจบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายงานในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .680 การให้ความสำคัญกับนวัตกรรมที่หน่วยงานนำมาใช้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .734 การได้รับการสนับสนุนแนวคิดใหม่จากผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .732

จากวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาการให้อำนาจบุคลากรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ได้แก่ การให้อำนาจบุคลากร และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ดังปรากฏใน Table 1

**Table 1** Pearson's Correlation of Employee Empowerment and Innovative Work Behavior of Staff in Singhanakorn Municipality, Songkhla Province

| Variables                | Employee Empowerment | Innovative Work Behavior |
|--------------------------|----------------------|--------------------------|
| Employee Empowerment     | 1                    | .759*                    |
| Innovative Work Behavior | -                    | 1                        |

\* at the .05 significance level

จาก Table 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการให้อำนาจบุคลากร และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ .759 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง (Strong Correlation) (Schober, 2018)

ดังนั้น เมื่อพบความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ระดับสูง ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งสองตัวมาวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายต่อไป ผลการวิเคราะห์ ดังปรากฏใน Table 2

**Table 2** Employee Empowerment Affects the Innovative Work Behavior of Staff in Singhanakorn Municipality, Songkhla Province

| Variables            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | p     |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| Constant             | .851                        | .231       |                           | 3.679  | .000* |
| Employee Empowerment | .785                        | .059       | .762                      | 13.211 | .000* |

$R^2 = .581$ ,  $R^2_{adj} = .577$ , Sig = .000

\* at the .05 significance level

จาก Table 2 ผลการวิเคราะห์การให้อำนาจบุคลากรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา พบว่า การให้อำนาจบุคลากรส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยการให้อำนาจบุคลากรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 58.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือสมการนี้สามารถอธิบายได้ 58.1% เขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = .851 + .785X_1 \quad \text{หรือ} \quad Y = .851 + .785 (\text{การให้อำนาจบุคลากร})$$

เมื่อการให้อำนาจบุคลากรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น .785 หน่วย แสดงว่า การให้อำนาจบุคลากรส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ซึ่งยิ่งบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลาได้รับการให้อำนาจบุคลากรเพิ่มจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลาสามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยอื่นอีกร้อยละ 41.9 หรือ 41.9%

## สรุปและการอภิปรายผล

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การให้อำนาจบุคลากรของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลวิจัยชี้ให้เห็นว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ขององค์กรแก่สาธารณชน ได้รับข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับประชาชนเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ และได้รับข้อมูลสารสนเทศอันเป็นประโยชน์ที่มาจากช่องทางต่าง ๆ ทุกระดับ เป็นประเด็นที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าประเด็นอื่นสามลำดับแรกตามลำดับ ประกอบกับผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมกา

ทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลวิจัยชี้ให้เห็นว่า มีการให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายงานในองค์กร มีการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมที่หน่วยงานนำมาใช้ และได้รับการสนับสนุนแนวคิดใหม่จากผู้ร่วมงาน เป็นประเด็นที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าประเด็นอื่นสามลำดับแรกตามลำดับ

การให้อำนาจบุคลากรส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของบุคลากรของเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา เช่น โครงการส่งเสริมการดำเนินงานศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร โครงการอบรมชุดจิตอาสาภัยพิบัติประจำเมืองผ่านนวัตกรรมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคประชาชน โครงการโรงเรียนสามภาษา จำเป็นที่บุคลากรต้องมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผู้บริหารต้องให้อำนาจบุคลากรตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อส่งผลให้บุคลากรยังมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสูงขึ้นควบคู่กันไป สอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า ผู้บริหารที่ให้อำนาจแก่บุคลากรตัดสินใจในงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากร เพราะในทางจิตวิทยานั้น การให้อำนาจบุคลากรยังเป็นการส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้วยเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีและเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารลดการให้อำนาจบุคลากรลงจะส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Ritu et al., 2023) ซึ่งไม่ว่าจะเป็นการให้อำนาจบุคลากรเชิงโครงสร้างที่เป็นมิติทางการ และการให้อำนาจบุคลากรเชิงจิตวิทยาที่เป็นมิติไม่เป็นทางการ ล้วนส่งผลทางบวกให้กับผลผลิตภาพและผลการทำงานของบุคลากรที่ดีขึ้นกว่าเดิม (Wojcik, 2017; Ganji et al., 2021) รวมกับเหตุผลที่ว่า การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ให้อำนาจบุคลากรภาครัฐย่อมช่วยสนับสนุนทัศนคติในเรื่องความมั่นใจในตัวเองของบุคลากรภาครัฐ และเสริมพลังในการที่บุคลากรภาครัฐจะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และสามารถทำให้บุคลากรภาครัฐเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมขึ้นได้ ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมของผู้ที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นับเป็นแนวทางของปรัชญาแบบให้คุณค่าแก่บุคลากรขององค์กร และการให้อำนาจบุคลากรที่ส่งผลพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรภาครัฐ จะช่วยทำให้การทำงานขององค์กรภาครัฐแห่งนั้นประสบความสำเร็จอยู่รอดได้ในโลกของการแข่งขันและยั่งยืน (Alajhar & Salam, 2022)

อนึ่ง การที่บุคลากรของเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อาจเป็นเพราะต้องรับผิดชอบต่อโครงการที่นำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมไปในทางที่ดีขึ้น (Spiegelaere et al., 2014) ทั้งนี้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมไม่ใช่พฤติกรรมที่จะสามารถเกิดขึ้นได้เอง แต่ต้องขึ้นกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร สิ่งสำคัญคือบรรยากาศการทำงานที่มีการให้อำนาจบุคลากร เพราะในองค์กรภาครัฐ ยิ่งผู้บริหารให้อำนาจบุคลากรมากขึ้น ยิ่งทำให้บุคลากรคนนั้นมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ถือเป็นพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมซึ่งจะส่งผลบวกต่อผลการปฏิบัติงานได้มากกว่าบรรยากาศการทำงานที่ไม่มีการให้อำนาจบุคลากร จึงมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดระหว่างการที่ผู้บริหารมีการให้อำนาจบุคลากรจะทำให้พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสูงขึ้นซึ่งในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีการให้อำนาจบุคลากรจะทำให้พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมลดลง (Wojcik, 2017; Srirahayu et al., 2023) โดยองค์กรภาครัฐที่ต้องให้บริการประชาชนที่เน้นการทำงานโปร่งใสและพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม การให้อำนาจบุคลากรมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน เพราะการให้อำนาจบุคลากรทำให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจและ

อิสระในการใช้ทรัพยากรขององค์กร การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างยืดหยุ่นและสร้างความร่วมมือกับสาธารณชนได้อย่างเข้มแข็ง เพื่อให้งานตามตำแหน่งหน้าที่บรรลุเป้าหมาย เป็นไปตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งได้นำเสนอถึงความสัมพันธ์ระหว่างการให้อำนาจบุคลากรจากผู้บริหารและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า มีความผูกพันสูงขึ้นที่จะทุ่มเททำงานให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้น ภายใต้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม การให้อำนาจบุคลากรจึงเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรได้ (Alajhar & Salam 2022; Alshemmari, 2023) ข้อค้นพบใหม่จากผลวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า ตัวแปรที่ส่งผลในทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในเทศบาลเมืองสิงหนคร จังหวัดสงขลาเพิ่มเติม คือ ตัวแปรการให้อำนาจบุคลากร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารควรมีนโยบายหรือดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการให้อำนาจบุคลากรเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมให้บุคลากรเพื่อที่จะสามารถดำเนินโครงการนวัตกรรมในพื้นที่ได้ ทั้งนี้ ต้องถูกต้องตามระเบียบราชการ เช่น

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ขององค์กรแก่สาธารณชน
- ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับประชาชนเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่
- ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับข้อมูลสารสนเทศอันเป็นประโยชน์จากช่องทางต่าง ๆ เช่น การจัดทำระบบศูนย์ข้อมูล (Data Center) เพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งบุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและคล่องตัว
- ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายงานในองค์กรร่วมมือกันปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรร่วมกันตัดสินใจและออกแบบแผนงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองภายใต้ทรัพยากรทางการบริหารที่ได้รับจัดสรร ทั้งนี้ ต้องถูกต้องตามระเบียบราชการ
- ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมที่หน่วยงานนำมาใช้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสำหรับดำเนินโครงการนวัตกรรมในพื้นที่
- ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนแนวคิดและวิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินโครงการ เช่น จัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อให้เกิดการแบ่งปัน ยอมรับทางเลือกในการตัดสินใจหรือวิธีแก้ปัญหา ร่วมกัน

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตหรือการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการให้อำนาจบุคลากรในเทศบาล หรือหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เนื่องจากการให้อำนาจบุคลากรเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เพราะแม้ผู้บังคับบัญชาในเทศบาล หรือหน่วยงานภาครัฐจะมีความต้องการในการให้อำนาจบุคลากร แต่กฎหมายอาจไม่อนุญาต นอกจากนี้สามารถศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการให้อำนาจบุคลากรในองค์กรเอกชนด้วยเช่นกัน เพราะอาจมีโครงสร้างองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการส่งเสริมการให้อำนาจบุคลากรและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ไม่ได้ปรับเปลี่ยนให้ทันโลกแห่งการแข่งขันในศตวรรษที่ 21

## เอกสารอ้างอิง

- Abun, D., Macaspact, L. G. R., Valdez, E. B., & Julian, F. P. (2023). The Effect of Innovative Work Environment on the Innovative Work Behavior of Employees. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(3), 140–158.
- Afram, J., Manresa, A., & Mas-Machuca, M. (2022). The Impact of Employee Empowerment on Organisational Performance: The Mediating Role of Employee Engagement and Organisational Citizenship Behaviour. *Intangible Capital*, 18(1), 96-119.  
<https://doi.org/10.3926/ic.1781>
- Alajhar, N. A., & Salam, M. A. (2022). Servant Leadership and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(4), 326–348.  
<https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i4/12888>
- AlEssa, H. S., & Durugbo, C. M. (2021). Systematic Review of Innovative Work Behavior Concepts and Contributions. *Management Review Quarterly*, 72(5), 1–38.  
<https://doi.org/10.1007/s11301-021-00224-x>
- Alshemmari, J. M. H. J. (2023). An Empirical Study on Employee Empowerment Role in Increasing Efficiency of Employee Performance. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 10(1), 52–71.  
<https://doi.org/10.33168/LISS.2023.0104>
- Brown, J. D. (2005). *Testing in Language Programs: A Comprehensive Guide to English Language Assessment*. McGraw-Hill College, New York.
- Ganji, S. F. G., Johnson, L. W., Sorkhan, V. B., & Banejad, B. (2021). The Effect of Employee Empowerment, Organizational Support, and Ethical Climate on Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), 311–329.
- Gkontelos, A. Vaiopoulou, J. & Stamovlasis, D. (2022). Teachers’ Innovative Work Behavior Scale: Psychometric Properties of the Greek Version and Measurement Invariance across Genders. *Social Sciences*, 11(1), 1–13.  
<https://doi.org/10.3390/socsci11070306>
- Hieu, V. M. (2020). Employee Empowerment and Empowering Leadership: A Literature Review. *Technium*, 2(7), 20–28.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Kumar, P. J., & Kumar, A. A. (2017). Employee Empowerment–An Empirical Study. *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, 17(4), 59–64.

- Matthews, R. A., Diaz, W. M., & Cole, S. G. (2003). The Organizational Empowerment Scale. *Personnel Review*, 32(3), 297–318.  
<https://doi.org/10.1108/00483480310467624>
- Meehanpong, P., & Chatdokmaiprai, K. (2018). Assessing Quality of Research Instrument in Nursing Research. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 19(1), 9–15.
- Modise, J. M., (2023). The Impacts of Employee Workplace Empowerment, Effective Commitment and Performance: An Organizational Systematic Review. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 8(7), 3435–3457.
- Ritu, Y., Chand, P., & Asha, D. (2023). Empowering Leadership and Innovative Work Behavior: Mediating Effect of Psychological Empowerment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 17(1), 1–20.
- Sardana, D., Gupta, N., Zhu, Y., Parida, S., Garg, S., & Paruchuri, S. (2022). Still Waters Run Deep: Differences in Employee Empowerment between Public and Private Sector Firms in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(8), 1512–1546.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2309150>
- Sari, A. P., & Adi, P. H. (2021). Individual Demographic Characteristics: Differences in Innovative Work Behavior during the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Business, Economics and Law*, 24(5), 93–108.
- Schober, P. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768.  
<https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Spiegelaere, S. D., Gyes, G. V., & Hootegeem, G. V. (2014). The Innovative Work Behaviour Concept: Definition and Orientation. *Gedrag & Organisatie*, 27(2), 139–156.
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative Work Behavior in Public Organizations: A Systematic Literature Review. *Heliyon*, 9(2), 1–11.
- Wojcik, P. (2017). Empowerment in Modern Organizations–Determinants and Benefits. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska sectio H Oeconomia*, 51(3), 161–172.  
<https://doi.org/10.17951/h.2017.51.3.161>

