

การเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา Strengthening Innovative Behavior of Parliamentary Civil Servants

สุทธิกานต์ คงมี¹, สุพัตรา ปราณี², ธนพล ก่อฐานะ³ และ บัณฑิต ผังนิรันดร์⁴
Sutthikarn Kongmee¹, Supattra Pranee², Tanapol Kortana³ and Bundit Pungnirund⁴

วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: ¹S63484945010@ssru.ac.th

Received: July 25, 2024 Revised: April 25, 2025 Accepted: April 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับของผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา 3) เพื่อพัฒนาแบบจำลองการเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา วิจัยแบบผสมผสาน ศึกษาประชากร คือข้าราชการรัฐสภา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ จำนวน 17 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงที่ทำการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33–4.66 โดยที่ปัจจัย ผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.66 การมีส่วนร่วมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ .254 ความพึงพอใจ ในงาน เท่ากับ .331 การมีส่วนร่วมในการทำงาน เท่ากับ .365 มีอิทธิพลทางตรงต่อมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม $H1=.254 H2=.331 H3=.365 H4=.747 H5=.272 H6=.673$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีชื่อว่า “T J W I Model” (T=Transformational Leadership, J=Job Satisfaction, W=Work Engagement, I =Innovative Work Behavior) ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ในการเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา ควรมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ความพึงพอใจในงาน, การมีส่วนร่วมในการทำงาน, พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม, ข้าราชการรัฐสภา

Abstract

The objectives of this research are to 1) Examine the levels of transformational leadership, job satisfaction, work engagement, and innovative work behavior among parliamentary officials. 2) Investigate the influence of transformational leadership, job satisfaction, and work engagement on the innovative work behavior of parliamentary officials. 3) Develop a model to enhance the innovative work behavior of parliamentary officials. This mixed-method research studied a population of parliamentary officials. The sample consisted of 300 individuals who completed questionnaires, and the data were analyzed using structural equation modeling. Additionally,

a qualitative sample of 17 individuals was interviewed, and content analysis was conducted. The research findings indicated that the latent variables studied had average values ranging from 4.33 to 4.66. Transformational leadership had the highest average value of 4.66, followed by work engagement at 4.53, job satisfaction at 4.40, and innovative work behavior at 4.33. The coefficients of influence for transformational leadership, job satisfaction, and work engagement on innovative work behavior were .254, .331, and .365, respectively, showing direct influence with statistical significance at the .05 level. The researcher developed a model named the "TJWI Model" (T = Transformational Leadership, J = Job Satisfaction, W = Work Engagement, I = Innovative Work Behavior). The qualitative findings revealed that to enhance the innovative work behavior of parliamentary officials, there should be an emphasis on creating innovations that benefit work performance.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, Work Engagement, Innovative Work Behavior

บทนำ

การพัฒนาข้อมูลและบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจ สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็วและประหยัด เพื่อให้สามารถให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเท่าทันต่อความต้องการและความคาดหวังของ ประชาชนและทุกภาคส่วน ซึ่งต้องมีการปรับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยให้ความสำคัญ การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐแบบดิจิทัล รวมถึงยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัย หมดความจำเป็น พร้อมกับการพัฒนากฎหมายและกฎระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ในอนาคต เพื่อให้ประเทศไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะทันสมัย คล่องตัว และตอบโจทย์ประชาชน สามารถเป็นปัจจัย ผลักดันการพลิกโฉมประเทศได้อย่างแท้จริง นั้นจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงพบว่า ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความเป็นผู้นำ แรงจูงใจอิสระของพนักงานและนวัตกรรมระดับพนักงาน (Gupta, 2020) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศในองค์กรทำให้เกิดผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Suprapti, 2020) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้องค์การความฉลาดทางวัฒนธรรมและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Nam, 2019) (Murphy, 2020) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวทำนายที่สำคัญของประสิทธิภาพองค์กร (EFFIYANTI, 2021) มีความสัมพันธ์ ในทางบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร (Alrowwad, 2020) พบว่าผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกโดยตรงต่อความรู้สึกของการเสริมอำนาจและการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานชายและผลทางอ้อม ผ่านสื่อกลางความกระตือรือร้นของพนักงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกและสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Purwanto, 2020 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งหมายความว่าทุกครั้งที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานก็จะเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาแบบจำลองการเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา โดยสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างจากทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา

วัตถุประสงค์การวิจัย

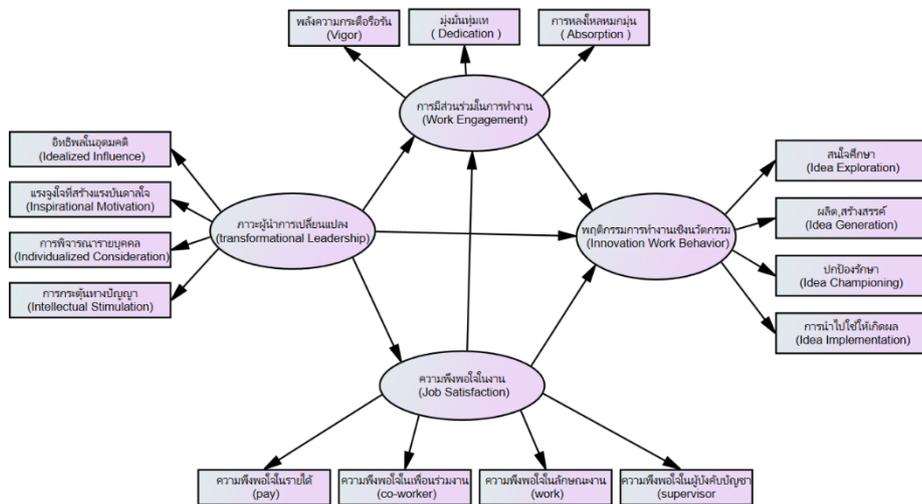
1. เพื่อศึกษาระดับของผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา
3. เพื่อพัฒนาแบบจำลองการเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา

สมมติฐานการวิจัย

- H1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา
- H2. ความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา
- H3. การมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา
- H4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน
- H5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน
- H6. ความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้นำแนวคิด ทฤษฎีผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลง 4 L's (Bass, 1999) ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน MSQ Vitell & Davis, (1990) ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Schaufeli et al, 2006) และทฤษฎีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (scott & bruce, 1994) เพื่อกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)

ผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงหมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คนบรรลุผลลัพธ์ที่ไม่คาดคิดอย่างน่าทึ่ง ช่วยให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน รวมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก (Odumeru, 2013) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมสี่แบบ หรือที่เรียกว่า 4 L's คือ 1. อิทธิพลในอุดมคติ (Idealized Influence 2. แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational

Motivation) 3. การพิจารณารายบุคคล (Individualized Consideration) 4. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้นำมาประยุกต์เป็นตัวชี้วัดตัวแปรแฝงผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

ด้านความพอใจในงาน พบว่า ทฤษฎีที่ศึกษาความพึงพอใจในงาน ด้านวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้านกิจกรรมการทำงานร่วมกัน ด้านการมุ่งเน้นร่วมกันในการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการปฏิบัติงานที่ถูกริตรอน ด้านบทสนทนาสะท้อน/การไตร่ตรอง ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กร Elshaer et al. (2023). ความพอใจในงานเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมและนวัตกรรมเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กรในอุตสาหกรรมบริการ (Kanapathipillai, 2021) ความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำกิจกรรมการทำงาน การมุ่งเน้นการเรียนรู้ การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การแสดงความคิดเห็นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพนักงานในองค์กรให้ตั้งใจทำงานที่สูงขึ้น Hakro et al. (2022). จากศึกษาผลกระทบของการมีส่วนร่วมของพนักงานและความพึงพอใจในงานที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญความพึงพอใจ ด้านกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกันทำให้พฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร มีระดับความเป็นศูนย์กลางของเครือข่าย เกิดความความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการทำงานในองค์กรมากขึ้น Liu et al. (2023). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของงาน (Supriadi, 2020)

การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Work engagement)

การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้อารมณ์ของพนักงาน กิจกรรมของพนักงาน ความน่าเชื่อถือ และความภาคภูมิใจของเจ้าหน้าที่ มีระดับสูงขึ้นเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้น Charli et al. (2023) การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความเชื่อมโยงกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง การมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่และประสิทธิภาพของพนักงาน Uppathampracha & Liu (2022). การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสื่อกลางต่อพฤติกรรมทางนวัตกรรมของพนักงาน (Nazir, 2020) ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ (Nurtjahjani, 2021; Winasis, 2021; Amor, 2020) การมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Afsar, 2020) เป็นสื่อกลางระหว่างความเป็นผู้นำแบบรวมและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Bannay, 2020) การมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเนื่องจากการเติบโตและการพัฒนาทางอาชีพทำให้มีความก้าวไปข้างหน้าในอาชีพการงาน Hakro, et al. (2022) การมีส่วนร่วมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (Noor, 2021) ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงาน ความกระตือรือร้นความมุ่งมั่นทุ่มเท ความตั้งใจการมีส่วนร่วมในงาน ในพนักงานขององค์กรส่งเสริมผลลัพธ์ของนักวิชาการจำนวนมากที่แนะนำว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของพนักงานสร้างการเปลี่ยนแปลง มีส่วนสำคัญในการทำให้มีการอุทิศตนอย่างเต็มที่ให้กับความรับผิดชอบในงานของตน Abolnasser, et al. (2023) ตามกรอบแนวคิด

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative work Behavior)

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มและกระบวนการในองค์กร ตลอดจนขั้นตอนหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมักจะเกี่ยวข้องกับการสำรวจโอกาสและแนวคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์อย่างไรก็ตาม อาจรวมถึงพฤติกรรมการใช้ความรู้ใหม่การดำเนินการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนากระบวนการเพื่อปรับปรุง

ประสิทธิภาพในการที่จะชนะการแข่งขันขององค์กร ประกอบด้วย ความสนใจศึกษา (Idea exploration) การผลิตสร้างสรรค์ (Idea generation) การปกป้องรักษา (Idea championing) และการนำไปใช้ ให้เกิดผล (Idea implementation) (Sott & Buce, 1994) ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้นำมาประยุกต์เป็นตัวชี้วัดในตัวแปรแฝงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมตามกรอบแนวคิด ในงานวิจัยนี้ ได้นำมาประยุกต์เป็นตัวชี้วัดในตัวแปรแฝงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมตามกรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการรัฐสภา จำนวน 2,944 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 2566) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการประมาณค่าจากตัวแปรสังเกตได้ในสัดส่วน 1 ต่อ 20 จากเกณฑ์ (Hair et al. 2010) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 15 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่าง 300 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ พื้นที่รัฐสภา

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับค่าความคิดเห็นของตัวแปรภายนอกด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและตัวแปรภายในด้านความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ (Likert, 1967) จำนวน 73 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยใช้วิธีการ Item-Objective congruency index (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ผลทดสอบที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8-1.00 เมื่อนำแบบ สอบถามที่ได้มาตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยวิธี Cronbach's Alpha ซึ่งทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อถือได้โดยรวมเท่ากับ 0.980 ซึ่งมีความน่าเชื่อถือได้ในระดับดีมาก (Gliem & Gliem, 2003) สนวนรายตัวแปรมีความมากกว่า 0.915 ทุกตัวแปร สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ โดยสร้างแบบสอบถามผ่านทาง Platform สำเร็จรูปออนไลน์ (Google form) และนำแบบ สอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปฝากไว้กับไลน์กลุ่ม ของรัฐสภา เก็บข้อมูลจนได้ครบถ้วน ถูกต้องตามจำนวนที่กำหนดไว้ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล 1) ข้อมูลทั่วไปใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) คาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 2) การทดสอบสมมติฐานใช้เทคนิคการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ตรวจสอบความ สอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป มากที่สุดจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 58.34 อายุการเป็นพนักงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 สถานภาพ ส่วนใหญ่สมรส

จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 63.34 และด้านรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีค่า $\chi^2 = 79.70$, $df = 45$, $p\text{-value} = .00$, $\chi^2 / df = 1.77$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.967$, $NFI = 0.98$, $TLI = 0.98$, $CFI = 0.97$, $RMR = 0.01$, $RMSEA = 0.05$ PCLOSE ($p\text{-value}$ for test of close fit) = 0.000 สรุปได้ว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของโมเดลความสัมพันธ์

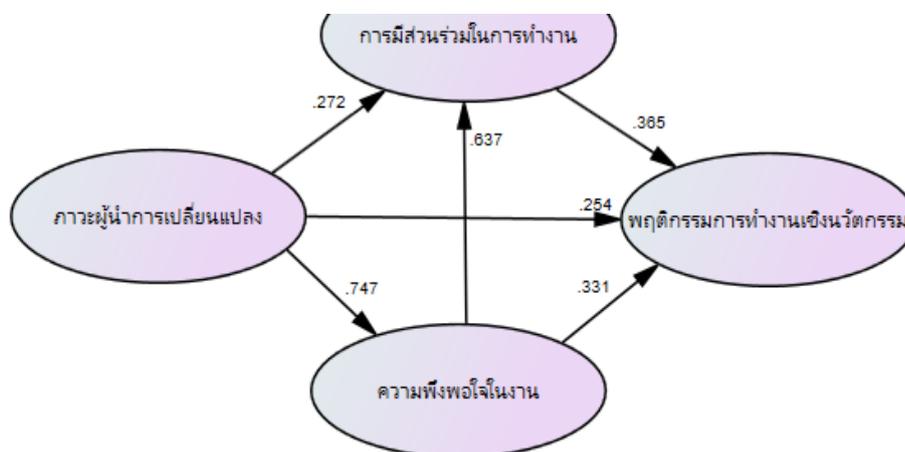
ตัวแปร			TL	JS	WE		IN	
ผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลง(TL)			1.000					
ความพึงพอใจในงาน (JS)			.622	1.000				
การมีส่วนร่วมในการทำงาน (WE)			.649	.737	1.000			
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม(IN)			.716	.708	.833	1.000		
ตัวแปร	TL1	TL2	TL3	TL4	JS1	JS2	JS3	JS4
ความเที่ยง	.888	.904	.904	.913	.708	.843	.835	.935
ตัวแปร	WE1	WE2	WE3	IN1	IN2	IN3	IN4	
ความเที่ยง	.923	.898	.611	.873	.914	.954	.892	

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงของโมเดลความสัมพันธ์

ตัวแปรตาม	JS			WE			IN		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
TL	.747*	-	.747*	.272*	.503*	.775*	.254*	.530*	.784*
JS	-	-	-	.673*	-	.673*	.331	.246*	.577*
WE	-	-	-	-	-	-	.365*	-	.365*
R-Square	.558			.801			.789		

$\chi^2 = 79.70$, $df = 45$, $p\text{-value} = .000$, $\chi^2 / df = 1.77$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.967$, $NFI = 0.98$, $TLI = 0.98$, $CFI = 0.99$, $RMR = 0.01$, $RMSEA = 0.05$

$p < .05$



ภาพที่ 2 แบบจำลองสมการโครงสร้าง

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรแฝงผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน เชิงนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในช่วง .622-.833 และตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 15 ตัวแปร ได้แก่ อิทธิพลในอุดมคติ (TL1) แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ (TL2) การพิจารณารายบุคคล (TL3) การกระตุ้นทางปัญญา (TL4) ความพึงพอใจ ในรายได้ (JS1) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (:JS2) ความพึงพอใจในลักษณะงาน (JS3) ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา (JS4) พลังความกระตือรือร้น (WE1) มุ่งมั่นทุ่มเท (WE2) การหลงใหลหมกมุ่น (WE3) สนใจศึกษา (IN1) ผลิต,สร้างสรรค์ (IN2) ปกป้องรักษา (IIN3) การนำไปใช้ให้เกิดผล (IN4) มีค่าความเที่ยงระหว่าง .611 - .954 แสดงว่าโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์เส้นทางแบบมีตัวแปรแฝง (Path Analysis with Latent Variables)

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรตัวแปรผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรม เชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภาโดยมีตัวแปรความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตัวแปรความพึงพอใจ ในงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภาโดยมีตัวแปรการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา โดยที่ตัวแปรผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภาได้ร้อยละ 78.90 จากตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมมติฐานที่ 1 ถึงสมมติฐานที่ 8 มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ H1=.254 H2=.331 H3=.365 H4=.747 H5=.272 H6=.673 .241 .281.712 และ .671 ตามลำดับ จึงยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน		ผลการทดสอบสมมติฐาน
H1	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา	ยอมรับสมมติฐาน
H2	ความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา	ยอมรับสมมติฐาน
H3	การมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา	ยอมรับสมมติฐาน
H4	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน	ยอมรับสมมติฐาน
H5	ผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
H6	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผล

1. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 79.70$, $df = 45$, $p\text{-value} = .000$, $\chi^2 / df = 1.77$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.967$, $NFI = 0.98$, $TLI = 0.98$, $CFI = 0.99$, $RMR = 0.01$, $RMSEA = 0.05$, $PCLOSE$ ($p\text{-value}$ for test of close fit) = 0.000 และ $HOELTER = 232$ สรุปได้ว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (Hair, et al., 2010)

2. ตัวแปรผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงความ พึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา ผลการทดสอบเป็นไปดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nguon, V. (2022). พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่เป็นอิสระส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน Handayani, et al. (2022). พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำมีผลเชิงบวกและ มีนัยสำคัญต่อนวัตกรรมในสำนักงานชายแดน Tian, et al (2023) พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน เชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nguon (2022) สรุปพบว่า อิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม สามารถทำงานได้ผลลัพธ์ช่วยเพิ่มผลผลิตและความคิดสร้างสรรค์ Buyukgoze, et al. (2022). ศึกษาเรื่อง ความไว้วางใจ ความมุ่งมั่น การสนับสนุน/ความต้องการจากภายนอก ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการทำงานเชิงนวัตกรรมของครู Elshaer, et al. (2023) ความพึงพอใจในงานมีบทบาทสำคัญในการใกล้เคียงที่สำคัญมีความสัมพันธ์เชิงบวกซึ่งมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา สอดคล้องกับ Uppathampracha & Liu (2022) พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมต่างเชื่อมโยงกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง งานการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ตามการวิเคราะห์ ผลลัพธ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองดูเหมือนจะเป็นสื่อกลางในความสัมพันธระหว่างผู้นำที่มีจริยธรรมและนวัตกรรมพฤติกรรมการทำงาน Jia, et al. (2022). พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน ผลลัพธ์บ่งชี้ว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญ การมีส่วนร่วมในงาน เป็นสื่อกลางเชิงบวกระหว่าง ภาวะผู้นำเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมและความเป็นอยู่ที่ดีเป็น สิ่งสำคัญสำหรับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรม Charli, et al. (2023) พบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งหมายความว่ายิ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานในสำนักงานการท่องเที่ยวเมืองปาดังดีขึ้นเท่าใด ก็จะสามารถเพิ่มพฤติกรรมการทำงานที่เป็นนวัตกรรมในองค์กรได้มากขึ้นเท่านั้น

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ Zhang, et al. (2022) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของครู Nguon (2022) พบว่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ความเป็นผู้นำที่อ่อนแอส่งผลให้ประสิทธิภาพของพนักงานลดลง Purwanto & Sulaiman (2023) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในทิศทางเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานครู ซึ่งหมายความว่าทุกครั้งที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานครูจะเพิ่มขึ้น Anindita & Tanuwijaya (2023) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงานมีผลเชิงบวกและ มีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน

Abolnasser, et al. (2023) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในงานเป็นสื่อกลางถึงผลกระทบของภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพของอาจารย์

สมมติฐานที่ 5 ผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Winasis, et al. (2021) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานนั้นมีค่าในทางบวก Kumar & Bagga (2023) พบว่า ผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน Nawardi & Berliyanti (2023) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน ผลทางอ้อม การมีส่วนร่วมในการทำงานสามารถ

สมมติฐานที่ 6 ความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานสอดคล้องกับ Linda, et al. (2021) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมมีนัยสำคัญต่อความมุ่งมั่นของพนักงานโดยผ่านสื่อกลางการมีส่วนร่วมของพนักงาน Liu, et al. (2023). พบว่า และความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร Abolnasser, et al. (2023) พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยความสัมพันธ์ ดังกล่าวส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด สมมติฐานของการวิจัยและสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกันและตกผลึกในลักษณะเดียวกัน

3. ผลการสร้างแบบจำลองพฤติกรรม เชิงนวัตกรรมของข้าราชการรัฐสภา ผู้วิจัยได้ทำการสร้าง T J W I Model ที่ได้จากกระบวนการวิจัย และ ทำการทดสอบ T J W I Model โดยได้รับความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 17 ท่าน ผลการสังเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นตรงกันว่า รูปแบบ T J W I Model นี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและข้าราชการรัฐสภาที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไป ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงขึ้นด้วยการคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งด้านผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ดังภาพที่ 3 แสดง T J W I Model



TL	=	Transformational leadership	(T)
JS	=	Job Satisfaction	(J)
WE	=	Work Engagement	(W)
IN	=	Innovative Work Behavior	(I)

ภาพที่ 3 T J W I Model

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะทางนโยบาย ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปปรับใช้กับนโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้นำทุกระดับในองค์กร นโยบายการสร้างนวัตกรรมในองค์กร สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน นำไปสู่ความพึงพอใจในงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรมีความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการ ผู้บริหารควรนำนโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้นำการเปลี่ยนแปลง นโยบายการสร้างนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม สนับสนุนงบประมาณด้านการ ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพให้พนักงาน เพื่อให้องค์กรมีความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ การวิจัยครั้งนี้

เป็นการวิจัยบริบทของข้าราชการรัฐสภาเพียงองค์กรเดียว หากให้ได้ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ภาครัฐอื่น ๆ ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานภายนอก โดยการทำให้ External benchmarking เปรียบเทียบตัววัดกับองค์กรในธุรกิจประเภทเดียวกันหรือธุรกิจประเภท อื่น ๆ เพื่อยืนยันอิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษากับบริบทขององค์กรอื่น ๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในประเด็นของตัวแปรที่ได้ค่าคะแนนน้อย และคู่ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่ำ โดยการหาบริบทขอบเขตพื้นที่อื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างอื่นเพื่อแก้ปัญหาโดยการนำโมเดลที่ผู้วิจัยค้นพบไปแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้เข้ากับบริบทพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational leadership, employee engagement, job satisfaction, and psychological well-being among hotel employees after the height of the COVID-19 pandemic: A serial mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 36-49.
- Anindita, R., & Tanuwijaya, J. (2023). The effect of transformational leadership, job motivation, and reward on job satisfaction and job performance. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 6(3), 1319-1342.
- Bannay, D. F. (2020). The impact of inclusive leadership behaviors on innovative workplace behavior with an emphasis on the mediating role of work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 18(2), 479-490.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Charli, C. O., Masnum, A., Hidayat, R., Menhard, M., & Hartoyo, B. (2023). Interpretation of innovative work behavior and transformational leadership: Analysis of work engagement and work environment at Dinas Pariwisata Kota Padang. *Journal of Accounting and Finance Management*, 3(6), 318-333.
- Effiyanti, E. L. (2021). The influence of transformational leadership on organizational performance: A case study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(3), 583-593.

- Elshaer, I. A., Azazz, A. M., & Fayyad, S. (2023). Green human resources and innovative performance in small- and medium-sized tourism enterprises: A mediation model using PLS-SEM data analysis. *Mathematics*, 11(3), 711.
- Gupta, V. (2020). Relationships between leadership, motivation, and employee-level innovation: Evidence from India. *Personnel Review*, 49(2), 405-426.
- Hakro, T. H., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). Employee turnover intentions: Investigating the role of work overload, job satisfaction, employee engagement, and job stress. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review*, 2(2), 71-82.
- Jia, K., et al.. (2022). The linkage between ethical leadership, well-being, work engagement, and innovative work behavior: Empirical evidence from the higher education sector of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 54-66.
- Linda, M. R. (2021). The impact of job satisfaction on organizational commitment with employee engagement as a moderating variable. *Journal of Management Info*, 9(2),90-104.
- Nam, K. A. (2019). Factors influencing job performance: Organizational learning culture, cultural intelligence, and transformational leadership. *Performance Improvement Quarterly*, 32(3), 137-158.
- Nawardi, A., & Berliyanti, D. O. (2023). The effect of human resources management practices and transformational leadership on turnover intention mediated by work engagement among state-owned bank employees. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 6(1), 288-295.
- Nguon, V. (2022). Effect of transformational leadership on job satisfaction, innovative behavior, and work performance: A conceptual review. *International Journal of Business and Management*, 17(12), 75-89.
- Noor, T. M. (2021). Collective organizational engagement and work engagement as anchor strategies to sustain green organizational performance: A case study on Indonesian organizational services. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 4(1), 78-90.
- Nurtjahjani, F. B. (2021). The influence of transformational leadership style on work engagement, remuneration dimension, and educator motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(1), 143-150.
- Odumeru, J. A. (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: Evidence in literature. *Management and Business Research*, 2(2), 355-361.
- 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.
- Suprapti, S. A. (2020). Leadership style, organizational culture, and innovative behavior on public health center performance during the COVID-19 pandemic. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 76-88.

- Tian, H., Siddik, A. B., Pertheban, T. R., & Rahman, M. N. (2023). Does fintech innovation and green transformational leadership improve green innovation and corporate environmental performance? A hybrid SEM–ANN approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(3), 100-396.
- Uppathampracha, R., & Liu, G. (2022). Leading for innovation: Self-efficacy and work engagement as sequential mediation relating ethical leadership and innovative work behavior. *Behavioral Sciences*, 12(8), 266.
- Winasis, S. D. (2021). The effect of transformational leadership climate on employee engagement during digital transformation in the Indonesian banking industry. *International Journal of Data and Network Science*, 5(4), 649-658.
- Zhang, H., Li, H., Tian, W., Liu, W., & Yang, Y. (2022). The influence of professional identity on work engagement among nurses working in nursing homes in China. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 3022-3030.