

รายละเอียดของวารสาร

ชื่อวารสาร : วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร
(มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ)

Journal Name : Veridian E-Journal, Silpakorn University
(Humanities, Social Sciences and arts)

ชื่อบรรณาธิการ : รศ.ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช

ชื่อย่อของวารสาร :
Abbreviation Name:

ISSN : 1906-3431

E-ISSN :

ที่อยู่สำหรับการติดต่อ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร (ตลิ่งชัน) 22 ถนน
บรมราชชนนี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170

เจ้าของ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร / Graduate
School, Silpakorn University

จำนวนฉบับต่อปี : 3

Email : gradsu.jr@gmail.com

Website : <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal>

TCI กลุ่มที่ : none

สาขาหลักของวารสาร :

สาขาย่อยของวารสาร :

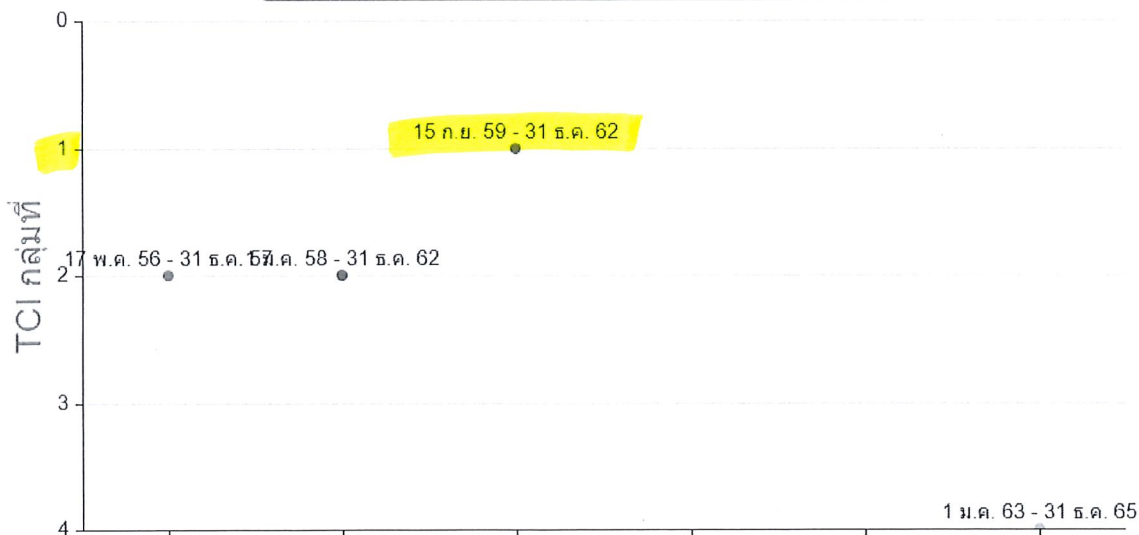
หมายเหตุ : ถูกคิดชื่อออกจากฐานข้อมูล TCI ตั้งแต่ 1 มกราคม 2563
– 31 ธันวาคม 2565

Total Citations : 2
Total Publications : 2642

ข้อมูล Citation และ Publication ของวารสาร

ข้อมูลของวารสาร	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Citation	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Publication	109	134	158	313	399	383	585	312	205	0
Citation / Publication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

กลุ่มของวารสารในฐานข้อมูล TCI



อิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจ
ในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

The influence of Empowerment Climate and Psychological Empowerment
on Innovation Performance of lecturers in Uttaradit Rajabhat University

Received: January 31, 2019
Revised: July 31, 2019
Accepted: August 5, 2019

พิชญพร พีรพันธุ์ (Pichayaporn Peerapan)*
วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์ (Viroj Jadesadalug)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ โดยมีอิทธิพลของตัวแปรแทรกซ้อนการมอบอำนาจของผู้บังคับการและรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย สถิติค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานมีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรแทรกซ้อนพบว่าพฤติกรรมมอบอำนาจของผู้บังคับการมีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน การรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้สามารถนำประโยชน์จากงานวิจัย รวมทั้งข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : การมอบอำนาจ ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม พฤติกรรมมอบอำนาจของผู้บังคับการ การรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

* อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์

Lecturer, Faculty of Management Science, Uttaradit Rajabhat University., peerapan_d@hotmail.com.,

089-2727210

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Assistant Professor Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University.

Abstract

This research focuses on the influence of empowerment climate and psychological empowerment have on innovation performance. Moreover, the study examines moderating effects of empowering leadership behaviors and organizational identification. The findings, based on a survey of 110 lecturers working in Uttaradit Rajabhat University using simple linear regression and moderated regression analysis to analyze the proposed hypotheses and using descriptive statistics to analyze demographics data.

The Result demonstrate that empowerment climate has a significant effect on psychological empowerment and empowerment climate and psychological empowerment have a significant effect on innovation performance. Moreover, the study found empowering leadership behaviors moderates the relationship between empowerment climate and psychological empowerment, organizational identification moderates the relationship between empowerment climate and innovation performance and organizational identification moderates the relationship between psychological empowerment and innovation performance. Contributions of these finding for organizations are discussed and conclude with directions for future research.

Keywords: Empowerment, Innovation Performance, Empowering Leadership Behaviors, Organizational Identification

บทนำ

การมอบอำนาจแก่พนักงานหรือการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือแนวทางใหม่ของการบริหารจัดการ การให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ เป็นสิ่งที่ทำให้การมอบอำนาจประสบความสำเร็จ (Elnaga & Imran, 2014) เมื่อบุคคลได้รับอำนาจ จะเป็นการเพิ่มความมั่นใจและพึ่งพาตนเอง เมื่อความมั่นใจเพิ่มขึ้นก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการสร้างสรรค์ผลงานและทำให้เกิดผลผลิตมากขึ้น (Kumar, 2017) การมอบอำนาจ คือการให้ออกาสบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานโดยการให้อิสระในการตัดสินใจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง (Conger and Kanugo, 1998; Jha and Nair, 2008) ดังนั้นเมื่อบุคคลรับรู้การมอบอำนาจจากองค์กร จะทำให้รู้สึกถึงคุณค่า ความสามารถของตนเอง และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในองค์การธุรกิจ นวัตกรรมเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดสำหรับความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การ (Abbing, 2010, Cho and Pucik, 2005) เป็นการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ (สินค้าหรือบริการ) กระบวนการ เทคนิค หรือวิธีการใหม่ในการดำเนินธุรกิจองค์การ (OECD & Eurostat, 2005) ซึ่งในปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการวิจัย การพัฒนาต่อยอด และการสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การผลิตและการบริการที่ทันสมัยทั้งในภาคธุรกิจ และภาครัฐ โดยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย หน่วยงานวิจัยของรัฐ และภาคเอกชน ดังนั้น นวัตกรรมไม่ได้มีความสำคัญต่อองค์การธุรกิจเท่านั้นแต่ยังมีความสำคัญต่อหน่วยงานและสถานศึกษาภาครัฐด้วยเช่นกัน ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เป็นผลงานที่มาจากความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ จากการทำงาน ทั้งนี้ในมุมมองทางด้านวิชาการ อาจารย์จำเป็นต้องแสวงหาความรู้ คิดค้นแนวทางหรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงพบว่าการมอบอำนาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

นอกจากนี้พฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในกระบวนการมอบอำนาจ พฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้บังคับบัญชาเป็นพฤติกรรมในการแบ่งปันอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Vecchio, Justin & Pearce, 2010) ช่วยเพิ่มความสามารถของบุคคล และทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จได้ (Dvir, Eden, Avolio & Shamir, 2002) และจะทำให้ระดับของแรงจูงใจภายในเพิ่มขึ้น และการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะทำให้รู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ซึ่งจะทำให้บุคคลปฏิบัติตามเป้าหมายและความคาดหวังขององค์การ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้บังคับบัญชาและการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะเป็นตัวแปรที่ช่วยสนับสนุนการเพิ่มผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยมีอิทธิพลของตัวแปรแทรกพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้บังคับบัญชาและการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการนำผลวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการภายในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้บังคับบัญชาในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้
ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

การสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

1. บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงาน (Empowerment Climate)

บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงาน (Empowerment Climate) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับ
โครงสร้าง นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานจากองค์การเพื่อสนับสนุนอำนาจของพนักงาน (Scott and
colleagues, 2004) การมอบอำนาจเป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่หัวหน้างานอนุญาตให้พนักงานมีส่วนร่วมใน
กระบวนการการตัดสินใจ (Hajian, Shirvan and Baniasadi, 2015) นอกจากนี้บรรยากาศการมอบอำนาจใน
การทำงาน เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การให้อิสระในการทำงาน เช่น การเข้าใจบทบาทหน้าที่
และความรับผิดชอบของตนเอง เปิดการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม และมีมาตรฐานในการทำงาน 2) การ
แบ่งปันสารสนเทศ เช่น การให้สมาชิกสามารถเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างมีอิสระ และ 3) ความ
รับผิดชอบของทีมนั้น เช่น การให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Blanchard et al. and Randolph,
1995) นอกจากนี้ยังพบว่าบรรยากาศการมอบอำนาจมีผลต่อการมอบอำนาจด้านจิตใจ เนื่องจากการที่องค์การ
สร้างบรรยากาศการมอบอำนาจให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและปรับปรุง
วิธีการทำงาน การได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้างาน ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น
(วัลลภ วรรณโอสถ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561)

2. การรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน (Psychological Empowerment)

การรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน (Psychological Empowerment) เป็นมุมมองเชิงจิตวิทยาใน
การสร้างแรงจูงใจ ทำให้บุคคลที่ได้รับอำนาจ มีความยึดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความ
ความริเริ่มในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นในการทำงานต่อองค์การ (Bogler & Somech, 2004; Kuo, Yin,
and Li, 2008) และเป็นการรับรู้ของความรู้สึกของการมีอำนาจ (Steward, McNulty, Griffin & Fitzpatrick,
2010) การรับรู้การมอบอำนาจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้ความหมาย (Meaning)
คือ การรับรู้คุณค่าของเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของงาน 2) ด้านการรับรู้ความสามารถในงาน (Competence)
คือ การเชื่อมั่นในความสามารถและทักษะในการทำงาน 3) ด้านการรับรู้การตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-
Determination) คือ การที่บุคคลมีอิสระ (autonomy) ในการตัดสินใจและใช้ความสามารถของตนเอง ในการ
ริเริ่มและดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 4) ผลกระทบ (Impact) คือ การรับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนเองทำให้เกิด
เกิดผลกระทบต่อกลยุทธ์ การบริหาร หรือผลการดำเนินงานขององค์การ (Spreitzer, 1995)

3. พฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้นำ (Empowering Leadership Behaviors)

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในกระบวนการมอบอำนาจ Arnold, Arad, Rhoades and Drasgow (2000)
กล่าวว่า กระบวนการมอบอำนาจของผู้นำเกี่ยวข้องกับการทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสามารถของตนเอง เช่น
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขจัดภาวะไร้อำนาจ และได้รับอนุญาตให้อิสระและความยึดหยุ่นในการทำงาน

การรับรู้บรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล (Schneider et al.,1980; Hofmann and Stetzer, 1996; Glisson and James, 2002) และการมอบอำนาจทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ดังนั้น บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนอำนาจให้กับสมาชิกในองค์การ ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดการรับรู้ว่าตนเองได้รับมอบอำนาจ (Psychological Empowerment) ในขณะเดียวกัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น พฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้นำ ช่วยให้ผู้ตามมีความสามารถในการจัดการตนเอง (self-management) และมีความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้นำ ที่เป็นการแบ่งปันอำนาจหรือเพิ่มความรับผิดชอบ และให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้น จะทำให้ระดับของแรงจูงใจภายในเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้การได้รับอำนาจจากผู้บังคับบัญชา

ในการวิจัยนี้ แบ่งระดับพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้นำเป็น 2 ระดับ คือ พฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้นำระดับต่ำ หมายถึง ไม่ค่อยแบ่งปันอำนาจหรือเพิ่มความรับผิดชอบ และให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และไม่แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่ควร และพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้นำระดับสูง หมายถึง การแบ่งปันอำนาจหรือเพิ่มความรับผิดชอบ และให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ออกโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับสูง

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวพบงานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน แต่ยังไม่ค่อยพบงานวิจัยที่นำพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้นำมาเป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นดังกล่าว จึงนำมาสู่การสร้างสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) อิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 (H2) อิทธิพลของพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้นำมีผลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน

4. ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Innovation Performance)

นวัตกรรมเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดสำหรับความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การ (Abbing, 2010, Cho and Pucik, 2005) นวัตกรรม หมายถึง การใช้ผลิตภัณฑ์ใหม่หรือการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ (สินค้าหรือบริการ) กระบวนการ เทคนิคหรือวิธีการใหม่ในการดำเนินธุรกิจองค์การ (OECD & Eurostat, 2005) ซึ่งจะพบว่าผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในองค์การธุรกิจ และยังไม่ค่อยพบงานวิจัยที่เป็นผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมในมุมมองทางด้านวิชาการ ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้นิยามว่า ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นใหม่จากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ หรือปรับปรุงคุณภาพหรือต่อยอดจากองค์ความรู้เดิมให้มีคุณภาพที่ดีมากขึ้น เป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้างาน ทำให้เกิดการรับรู้และความรู้สึกว่าหน่วยงานที่สังกัดมองเห็นคุณค่าและชื่นชมในผลงาน ส่งผลให้บุคลากร

ทุ่มเทและเอาใจใส่ในงานและหน่วยงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2561)

ดังนั้น บุคคลจะสามารถมีอิสระในการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ จะต้องอาศัยการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งก็คือบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงาน (Empowerment Climate) เพื่อสนับสนุนให้บุคคลเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองและมีอิสระในการคิดค้นหรือค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และเมื่อองค์กรให้การสนับสนุน จะทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน (Psychological Empowerment) จะสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ การวัดผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เกี่ยวข้องกับการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้ประโยชน์จากความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Saunila, 2014) จากแนวคิดดังกล่าว จึงนำมาสู่การสร้างสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 3 (H3) อิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4 (H4) อิทธิพลของการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

5. การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Organizational Identification)

การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นแนวคิดหลักด้านจิตวิทยาขององค์กร หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรกำหนดตนเองในฐานะสมาชิกขององค์กร ในระดับที่รู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Ashforth and Mael, 1989 ; Haslam, 2004; Schuh et al, 2016) การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญในทางปฏิบัติ และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและการทำงานในองค์กร การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรคือความรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร (Blader, Patil & Packer, 2017) ความสำคัญของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีอิทธิพลต่อความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

ในการวิจัยนี้ แบ่งระดับการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็น 2 ระดับ คือ การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรระดับต่ำ หมายถึง บุคคลมีทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรหรือสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในระดับต่ำ ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความพึงพอใจหรือความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรระดับสูง หมายถึง บุคคลรับรู้ความมีอำนาจในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รู้สึกมีบทบาทสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรในระดับสูง

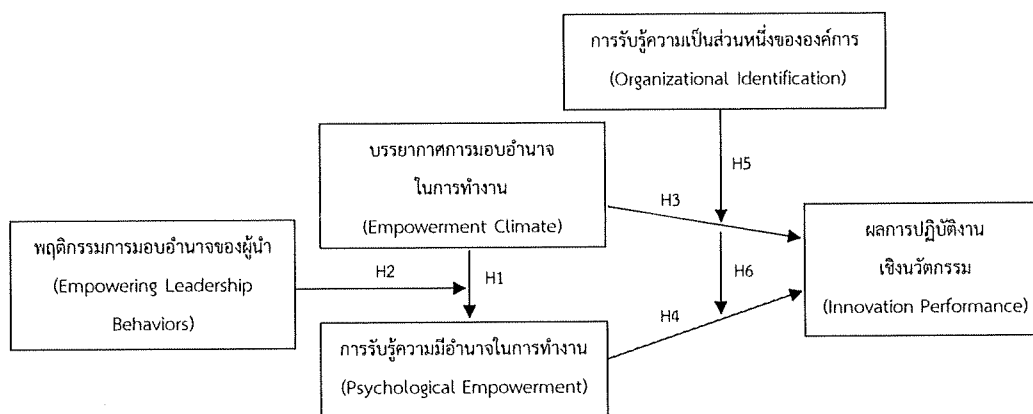
ดังนั้น เมื่อบุคคลรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะมีทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่นเดียวกับการรับรู้บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่ดีตามเป้าหมายขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่เป็นตัวแปรแทรกซ้อนในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในประเด็นดังกล่าว จึงนำมาสู่การสร้างสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 5 (H5) อิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีผลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 6 (H6) อิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีผลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์ จำนวน 410 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Taro Yamane (1976) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 81 คน และทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการมอบอำนาจของผู้นำ จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จำนวน 6 ข้อ และส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2-6 เป็นแบบสอบถามกำหนดระดับความคิดเห็นตามแบบของ Likert (Rating Scale) โดยแต่ละข้อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) มีค่าระหว่าง 0.50-1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ

3.2 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าระหว่าง 0.71-0.90 โดยกำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟา มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Nunnally, 1978)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ไปเก็บข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ จำนวน 150 ชุด ได้กลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ 110 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย สถิติค่าความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธี Enter โดยกำหนดความหมายของตัวแปรดังนี้

- CM หมายถึง บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงาน
- LD หมายถึง พฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้นำ
- PS หมายถึง การรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน
- OI หมายถึง การรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- IP หมายถึง ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลอิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยมีอิทธิพลของตัวแปรแทรกซ้อนกิจกรรมการมอบอำนาจของผู้นำและการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 และเป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 ด้านอายุพบว่า ช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 74 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 รองลงมาเป็นปริญญาเอก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า อายุงาน 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคืออายุงาน 3-5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 และ อายุงาน 1-2 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ศึกษา และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า VIF และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	CM	LD	PS	OI	IP	VIF
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	4.28	4.20	4.30	4.45	4.25	
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	0.188	0.322	0.271	0.301	0.364	
บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงาน (CM)						1.590
พฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้นำ (LD)	0.556**					2.028
การรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน (PS)	0.543**	0.672**				2.187
การรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (OI)	0.392**	0.429**	0.522**			1.417
ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (IP)	0.225*	0.337**	0.414**	0.494**		

**p < 0.01, *p < 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือปัจจัยด้านการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงาน และด้านการมอบอำนาจของผู้นำ และมีค่าเฉลี่ย 4.30, 4.28 และ 4.20 ตามลำดับ และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.25 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่า VIF พบว่า มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ (Multicollinearity) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(Correlations) พบว่า ค่า r อยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 และมีค่า p -value < 0.05 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอย

3. การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย โดยใช้เทคนิควิธี Enter แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม					
	การรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน (PS)					
	B	SE	β	t	p-value	Adjusted R^2
Constant	0.949	0.499		1.902	0.060	0.529
บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงาน (CM)	0.783	0.116	0.543	6.728	0.000***	
	ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (IP)					
Constant	2.390	0.777		3.077	0.003	0.402
บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงาน (CM)	0.435	0.181	0.225	2.402	0.018**	
Constant	1.863	0.506		3.681	0.000	0.457
การรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน (PS)	0.555	0.117	0.414	4.729	0.000***	

*** $p < 0.001$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

จากตารางที่ 2 พบว่าการวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($\beta = 0.543$, $p < 0.001$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 52.9

การวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.225$, $p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 40.2

การวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($\beta = 0.414$, $p < 0.001$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 45.7

4. การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรแทรกที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย โดยใช้เทคนิควิธี Enter แสดงผลดังตารางที่ 3

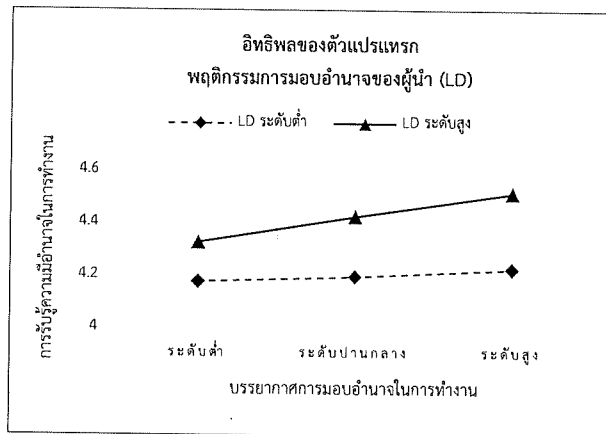
ตารางที่ 3 แสดงอิทธิพลของตัวแปรแทรกที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

ตัวแปรแทรก	ตัวแปรตาม					
	การรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน (PS)					
	B	SE	β	t	p-value	Adjusted R ²
Constant	4.241	0.023		185.856	0.000	0.332
การมอบอำนาจของผู้นำ x บรรยากาศการมอบ อำนาจในการทำงาน (LD x CM)	0.114	0.015	0.581	7.423	0.000***	
	ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (IP)					
	B	SE	β	t	p-value	Adjusted R ²
Constant	4.233	0.036		116.329	0.000	0.302
การรับรู้การเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร x บรรยากาศการมอบ อำนาจในการทำงาน (OI x CM)	0.050	0.030	0.158	1.661	0.100*	
Constant	4.221	0.037		113.797	0.000	0.333
การรับรู้การเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร x การรับรู้ ความมีอำนาจในการ ทำงาน (OI x PS)	0.061	0.028	0.205	2.181	0.031**	

***p < 0.001, **p < 0.05, *p < 0.1

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้นำมีผลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($\beta = 0.581$, $p < 0.001$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 33.2

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังแบ่งพฤติกรรมกรมอบอำนาจของผู้นำออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำและระดับสูง และนำเสนอในรูปแบบของกราฟที่แสดงผลกระทบของพฤติกรรมกรมอบอำนาจของผู้นำที่เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกรมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน แสดงผลดังกราฟที่ 1



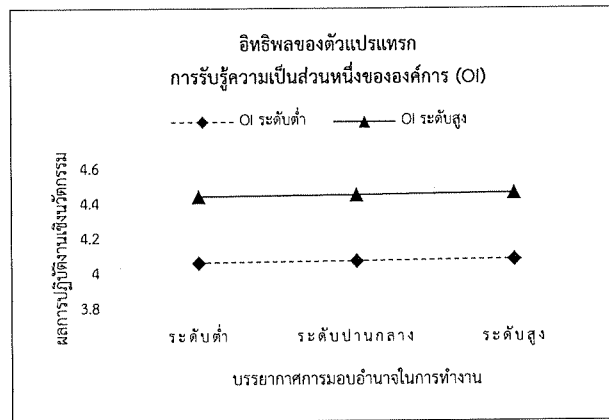
กราฟที่ 1 แสดงพฤติกรรมกรมอบอำนาจของผู้นำที่เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกรมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน

จากกราฟที่ 1 พบว่า การมอบอำนาจของผู้นำที่เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกรมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน มีลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบแปรผันตรง ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมกรมอบอำนาจของผู้นำในระดับสูงมีความแตกต่างกันมากกว่าพฤติกรรมกรมอบอำนาจของผู้นำในระดับต่ำ และบรรยากาศกรมอบอำนาจในการทำงาน แต่ส่งผลต่อระดับการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานเพียงเล็กน้อย

การวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีผลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกรมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ($\beta = 0.158, p < 0.1$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 30.2

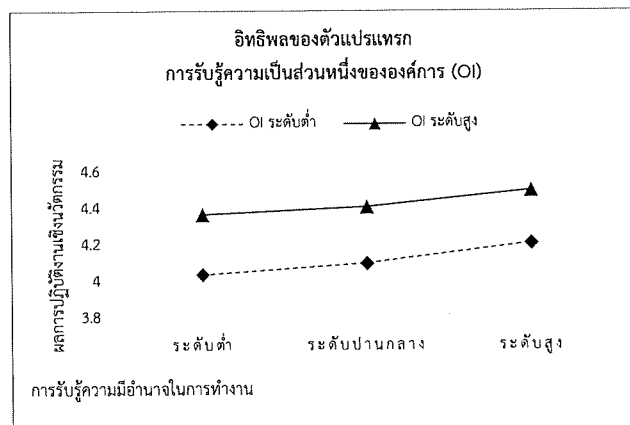
การวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีผลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.205, p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 33.3

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังแบ่งการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำและระดับสูง และนำเสนอในรูปแบบของกราฟที่แสดงผลกระทบของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกรมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม แสดงผลดังกราฟที่ 2 และกราฟที่ 3



กราฟที่ 2 แสดงการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

จากกราฟที่ 2 พบว่า การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม มีลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบแปรผันตรง ไม่ค่อยมีความแตกต่างกันระหว่างการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในระดับสูงและต่ำ และบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงาน และส่งผลต่อระดับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันเล็กน้อย



กราฟที่ 3 แสดงการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

จากกราฟที่ 3 พบว่า การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม มีลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบแปรผันตรง มีความแตกต่างกันเล็กน้อยระหว่างการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในระดับสูงและต่ำ และการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน และแตกต่างกันในการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานในระดับสูงและต่ำ (ความชัน) มากกว่ากราฟที่ 2 และส่งผลต่อระดับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันเล็กน้อย

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยมีอิทธิพลของตัวแปรแทรกพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้บังคับบัญชาและการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

1. อิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน เนื่องจากการรับรู้การมอบอำนาจจากองค์การ ทำให้สมาชิกในองค์การเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง สามารถแสดงความคิดเห็นและเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการมอบอำนาจที่ดีในการทำงาน เป็นการส่งเสริมความร่วมมือกันทำงานและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นการรับรู้บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานจะทำให้สมาชิกในองค์การรับรู้ว่างานของตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ สามารถใช้ทักษะความสามารถให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สามารถตัดสินใจและปรับปรุงการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ O'Brien (2010) พบว่า การมอบอำนาจในการทำงานตามโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน และยังพบว่าการมอบอำนาจในการทำงานตามโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความเหนียวแน่นในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความเหนียวแน่นในการทำงาน

2. อิทธิพลของพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้บังคับบัญชามีผลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน เนื่องจากผู้นำมีบทบาทสำคัญในกระบวนการมอบอำนาจ กระบวนการมอบอำนาจของผู้บังคับบัญชาทำให้พนักงานรู้สึกรับรู้ความสามารถของตนเอง (Arnold, Arad, Rhoades & Drasgow, 2000) พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีอิสระในการตัดสินใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกในองค์การ จะส่งผลให้สมาชิกในองค์การสามารถตอบสนองต่องานที่ได้รับมอบหมายได้ มีความมั่นใจในความสามารถและสามารถปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดได้อย่างรวดเร็วเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Namasivayam & Lei (2014) พบว่าการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานของพนักงาน (Employee psychological empowerment) เป็นตัวแปรกลางระหว่างพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้บังคับบัญชา (Leader empowering behaviors) และความพึงพอใจของลูกค้า (Customer satisfaction) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน และการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. อิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เนื่องจากการรับรู้การมอบอำนาจจากองค์กร ทำให้สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่างานของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถใช้ทักษะความสามารถให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Ozaralli (2015) ที่พบว่า การรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน (Psychological Empowerment) ทำให้เกิดผลเชิงบวกมากขึ้นในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมอบอำนาจของผู้นำที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

4. อิทธิพลของการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เนื่องจากการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ การปรับปรุงแก้ไขปัญหโดยใช้กระบวนการจัดการที่ดีต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน นำไปสู่การคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ผลงานเพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพงานได้อยู่เสมอ การปรับปรุงคุณภาพองค์ความรู้เดิมให้มีคุณภาพที่ดีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Ro & Chen (2011) ที่พบว่า การรับรู้ความหมาย (Meaning) และการรับรู้ความสามารถในงาน (Competence) ทำให้พนักงานเชื่อมั่นในความสามารถและทักษะในการทำงาน และรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า มีความหมาย ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการให้บริการลูกค้า

5. อิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เนื่องจากการได้รับการมอบอำนาจจากองค์กรหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กร สมาชิกในองค์กรจะมีอิสระในการตัดสินใจ สามารถใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รับรู้ว่างานของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสมาชิกในองค์กรจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเป้าหมายสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รู้สึกมีบทบาทสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร ใช้ทักษะความสามารถเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน ปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางให้ผู้อื่นนำไปปรับใช้ในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Witting (2006) พบว่า การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยพนักงานจะมีพฤติกรรมสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กรมากขึ้นเมื่อรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น

6. อิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เนื่องจากการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการภายในตัวบุคคลในการตัดสินใจด้วยตนเองหรือมีเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สามารถกำหนดวิธีการทำงาน และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างอิสระ ทำให้รู้สึกว่างานที่รับผิดชอบมีความหมายต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร จึงมีความมั่นใจในการใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน ค้นหาแนวทางในการทำงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stinglhamber, Marique, Caesens, Desmette, Hansez , Hanin, et al. (2015) พบว่าการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้าน

จิตใจของพนักงาน และยังพบว่า การรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่าง ประสบการณ์การทำงานและความผูกพันด้านจิตใจ และการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การร่วมกับความผูกพันด้านจิตใจยังส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การและส่งผลให้การลาออกของพนักงานลดลง ดังนั้นเมื่อพนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์การ จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การนั่นเอง

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงการจัดการ (Managerial Contributions)

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม พฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้ที่เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน และการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการได้ ดังต่อไปนี้

1.1 บรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงาน องค์การสามารถนำผลจากงานวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน โครงสร้าง นโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนอำนาจของสมาชิกในองค์การ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถดำเนินงานและสร้างสรรค์ผลงานอย่างอิสระได้อย่างเหมาะสม

1.2 การรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน เมื่อองค์การสร้างบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานให้แก่สมาชิกในองค์การอย่างเหมาะสมแล้ว สมาชิกในองค์การจะเกิดการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานของตนเอง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานภายในตัวบุคคล นำไปสู่การแสดงออกในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นสมาชิกในองค์การจึงสามารถนำผลจากงานวิจัยนี้ มาปรับใช้ พัฒนา วางแผน ในการใช้อำนาจที่ได้รับมาอย่างเหมาะสม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ

1.3 พฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้ว่า ผู้ว่าสามารถนำผลจากงานวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกระบวนการมอบอำนาจของผู้ว่า เพื่อให้สมาชิกในองค์การรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้รับอนุญาตให้มีอิสระและความยืดหยุ่นในการทำงาน นอกจากการรับรู้การมอบอำนาจจากองค์การแล้ว การมอบอำนาจของผู้ว่าเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การควรได้รับควบคู่กัน เพื่อสนับสนุนอำนาจของสมาชิกในองค์การ และสมาชิกในองค์การสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 การรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นการเชื่อมโยงทัศนคติในการทำงาน พฤติกรรมในการทำงาน และผลลัพธ์ในการสนับสนุนองค์การ จากผลการวิจัยจะเห็นว่า การรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในระดับสูงจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นสามารถนำมาเป็นแนวทางการเพิ่มการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

1.5 ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม องค์การสามารถนำผลจากงานวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกระบวนการมอบอำนาจ การสนับสนุนต่าง ๆ จากองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีอิสระในการตัดสินใจ รับผิดชอบต่อตนเอง มีเป้าหมายเช่นเดียวกับองค์กร ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน แสวงหาความรู้ ค้นคว้าแนวทางหรือสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

2. ประโยชน์เชิงทฤษฎี (Theoretical Contributions)

งานวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงทฤษฎี ด้วยการบูรณาการทางทฤษฎีโดยการนำแนวคิดเรื่องบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลและเน้นการทดสอบตัวแปรแทรกของการมอบอำนาจของผู้นำ และการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าสอดคล้องและเหมาะสมกับการศึกษาในบริบทของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการมอบอำนาจของผู้นำ และการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นตัวแปรแทรกที่มีอิทธิพลระหว่างตัวแปรบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงาน และการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งข้อค้นพบนี้ได้มาจากการศึกษาในลักษณะของการทดสอบความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรดังกล่าว ในเชิงทฤษฎีจึงสามารถนำข้อค้นพบจากงานวิจัยไปต่อยอด เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือตัวแปรอิสระเหล่านี้ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม หรืออาจศึกษาตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรดังกล่าวต่อไปได้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพพร้อมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งอาจได้รายละเอียดที่เป็นประโยชน์เพิ่มมากขึ้น และสามารถนำผลงานวิจัยไปพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรต่อไป
2. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจในบริบทของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ในการวิจัยครั้งต่อไปสามารถนำงานวิจัยไปปรับใช้กับบริบทของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น เช่น บุคลากรสายสนับสนุน หรือในองค์กรธุรกิจประเภทอื่น ซึ่งตัวแปรที่ใช้งานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กร
3. สามารถประยุกต์ทฤษฎีอื่น ๆ เพื่อสร้างตัวแปรให้ได้ตัวแปรที่มีความหลากหลาย หรือศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุอื่น ๆ ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ที่สละเวลาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้

References

- Arnold, J.J, Arad, S., Rhoades, J.A., & Drasgow, F., (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 249-269.
- Blader S.L. & Patil S. & Packer D.J.. (2017). Organizational identification and workplace behavior: More than meets the eye, *Research in Organizational Behavior*, 37, 19-34.
- Blanchard, K.H., Carlos, J.P., Randolph, W.A., (1995). *The Empowerment Barometer and Action Plan*. Blanchard Training and Development, Escondido, CA.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20, 277-289.
- Cho and Pucik, (2005). Relationship between innovativeness, quality, growth, profitability, and market value. *Strategic Management Journal*, 26, 555-575.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45(4), 735-744.
- Elnaga A.A & Imran A. (2014). The impact of employee empowerment on job satisfaction: theoretical study. *American Journal of Research Communication*, 2(1): 13-26.
- Glisson, C., James, L.R., (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 767-794.
- Hajian A., Shirvan M.K. and Baniyasi B. (2015). Employee Empowerment: A Comparative Study among Different Theories. *Management and Administrative Sciences Review*, 4(1), 87-100.
- Jha, S.S, Nair, S.K. (2008). Influence of locus of control, job characteristics and superior-subordinate relationship on psychological empowerment. A study in five star hotels. *Journal of Management Research*, 8(3), 147-161.
- Kumar P.J. & Kumar A.A. (2017). Employee Empowerment – An Empirical Study, *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*. 17(4), 58-64.
- Kuo, H. T., Yin, T., J., & Li, I. (2008). Relationship between organizational empowerment and job satisfaction perceived by nursing assistants at long-term care facilities. *Journal of Clinical Nursing*, 17, 3059-3066.

- Medhaakkharakiat P. and Jadesadalug V. (2018). 'itthiphon khōng kānraprū kān sanapsanun chāk 'ongkān huānā ngān læ thīm ngān thī mī phon to prasitthiphāp kān patibat ngān dān kānsāng nawattakam radap bukkhon phān samatthana lak khōng bukkhalākōn nai samnakngān khana kammakān kānsuksā naphuñ thān [Influence of perceived support from Organization, Supervisor and Team on Innovation Performance through core competencies of personnel in the Office of Basic Education Commission]. Veridian E-Journal, Silpakorn University 11,2 (May - August) : 886-908.
- Namasivayam K. & Lei P.G.P. (2014). The influence of leader empowering behaviors and employee psychological empowerment on customer satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(1), 69-84.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- O'Brien J.L. (2010). *Structural Empowerment, Psychological Empowerment, and Burnout in Registered Staff Nurses Working in Outpatient Dialysis Centers*. Semantic Scholar.
- OECD & Eurostat. (2005). *Oslo Manual, Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data, the Measurement of Scientific and Technological Activities, 3rd Ed.*, A Joint Publication of OECD and Eurostat, Paris.
- Ozaralli N, (2015). Linking empowering leader to creativity: the moderating role of psychological (felt) empowerment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 366 – 376.
- Rapp, A., Ahearne, M., Mathieu, J., & Schillewaert, (2006). The impact of knowledge and empowerment on working smart and working hard: The moderating role of experience, *Research in Marketing*, 23, 279-293.
- Ro H. & Chen P. (2011). Empowerment in hospitality organizations: Customer orientation and organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 422-428.
- Saunila, M. (2014) Innovation capability for SME success: Perspectives of financial and operational performance, *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 11 No. 2, pp.163-175.
- Schuh, S. C., Van Quaquebeke, N., Göritz, A. S., Xin, K. R., De Cremer, D., & Van Dick, R. (2016). Mixed feelings, mixed blessing? How ambivalence in organizational identification relates to employees' regulatory focus and citizenship behaviors. *Human relations*, 69(12), 2224-2249.

- Scott, E.S., Silver, S.R., Randolph, W.A. (2004). Taking empowerment to the next level: a multiple-level model of empowerment, Performance, and satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47, 332-349.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimension, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Stewart, J. G., McNulty, R., Griffin, M. T. Q., & Fitzpatrick, J. J. (2010). Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 22, 27-34.
- Stinglhamber F., Marique G., Caesens G., Desmette D., Hansez I., Hanin D., et al. (2015). Employees' Organizational Identification and Affective Organizational Commitment: An Integrative Approach. *PLoS ONE* 10(4): e0123955. doi:10.1371/journal.pone.0123955.
- Taweerat P. (2000). *withān wīchāi thāng phruttkam sāt læ sangkhommasāt* (Phim khang thī pǣt) [Research methodology in behavioral sciences and social sciences (8th ed.)], Bangkok : Odeon store.
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2010). Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 530–542.
- Wannaosote W. and Jadesadalug V. (2018). *banyākāt kān mōp 'amnāt læ kān mōp 'amnāt dān čhitchāi thī song phon tō kān patibat ngān choēng nawattakam phān khwām phūkphan tō 'ongkān dān čhitchāi khōng nak banchī bōrisat 'ēkkachon nai khēt Krung Thēp Maha Nakhōn* [The Empowerment Climate and Psychological Empowerment and Organization Commitment factor that Effect to Innovation Performance of Accountant in Private Company in Bangkok Metropolitans]. *Veridian E-Journal, Silpakorn University* 11,2 (May - August) : 1090-1104.
- Witting M. (2006). Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities. *Uitgevoerd in opdracht van Mercurius Marketing, Almelo*.
- Yamane, T. (1976). *Statistics : An introductory analysis* (2 nd ed.). New York : Harper and Row.