

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
FACTORS AFFECTING INNOVATION BEHAVIOR OF PRIVATE COMPANIES EMPLOYEES
IN BANGKOK

ณัฐปภัสร์ จุ้ยเจริญ^{1*} และกัลย์ ปิ่นเกษร²

^{1*,2}สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Nhatphaphat Juicharoen^{1*}, Kal Pinkesorn²

^{1*,2}School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

² School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

*Email: Nhatphaphat.jui@gmail.com

Received: 25-06-2023 Revised: 12-11-2023 Accepted: 29-12-2023

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยคือ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่หลายองค์กรให้ความสนใจ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความมีอิสระในงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือผู้ที่ถูกคัดเลือกมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.931

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความมีอิสระในงาน อยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความมีอิสระในงาน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 20.8 ($R^2 = .208$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และด้านความมีอิสระในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ .459 .311 และ .214 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถตนเอง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความมีอิสระในงาน พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ABSTRACT

The Objective of Research was Innovation work behavior is one of the factors which many organizations are interested in. This research aimed to study the level of innovation behavior of employees and to study perceived self-efficacy, innovative leadership, and work independence that affect innovation work behavior of private company's employees in Bangkok. There were 385 practitioner workers who were selected from private companies in Bangkok and the questionnaire with a 0.931 reliability value was used in this research.

The research found that employees of private companies in Bangkok have self-efficacy, innovative leadership, and work independence at high level. Hypothesis testing found that self-efficacy, innovative leadership, and work independence of employees in private companies in Bangkok can predict 20.8% of innovation work behaviors ($R^2 = .208$) at the significant level of .05. The most innovative work behavior prediction is innovative leadership, follow by self-efficacy and work independence at the .459, .311, and .214 standard regression coefficients, respectively.

Keywords: Perceived Self-Efficacy, Innovative Leadership, Work Autonomy, Innovative work Behavior

บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าและพัฒนาการทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เกิดจากสติปัญญาของมนุษย์ทำให้ทุกอย่างต้องปรับตัวไม่อาจหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบเชิงพฤติกรรมสร้างสรรค์ นวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่หลายองค์กรให้ความสนใจ เป็นพฤติกรรมของพนักงานในการหาวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นสิ่งแปลกใหม่ไปใช้ในการทำงาน (Zhang; Chu; Ren & Xing, 2023) การที่พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้นสามารถทำให้องค์กรมีกรอบแนวคิดที่แปลกใหม่และมีความหลากหลาย ซึ่งจะทำให้องค์กรอยู่รอดภายใต้การแข่งขันที่สูงขึ้น จากการพัฒนาทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้ข้อสรุปยืนยันว่านวัตกรรมในการทำงานล้วนเกิดจากการคิดค้นของพนักงาน และการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร (Boyd & Andalibi, 2023; Raihan & Uddin, 2023; Gelaidan, Al-Swidi & Al-Hakimi, 2023; Xiang, Zhang; Budu; Mei, 2023; Rodrigues & Rebelo, 2023; Chughtai; Syed; Naseer & Chinchilla, 2023; Lu; Luo; & Zhang, 2023)

การแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่มุ่งเน้นไปที่การนำความรู้แนวคิดใหม่ ๆ การใช้ความคิดริเริ่มผ่านกระบวนการหรือวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ตลอดจนความตั้งใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาและมีประโยชน์ทั้งในระดับบทบาทงานของแต่ละบุคคล กลุ่มงานหรือองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการประเมินความสามารถของตนเองว่าจะสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้สำเร็จหรือไม่นั้นจะต้องเกิดจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) อันจะส่งผลต่อการตัดสินใจลงมือปฏิบัติหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงนวัตกรรม (Innovation Self-Efficacy) จะสามารถพัฒนาตนเองและจะรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหา เพื่อเอาชนะความท้าทาย หรือข้อจำกัดที่เป็นตัวขัดขวางความสามารถของพวกเขา และอีกหนึ่งปัจจัยในระดับบุคคลที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานคือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) Houghton, Neck & Manz (2003) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ขอแสดงออกถึงความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินการใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กรนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป ส่วนปัจจัยสุดท้ายคือ ความมีอิสระในงาน (Job Autonomy) ความเป็นอิสระในการทำงานมีผลต่อศักยภาพของการจูงใจในการทำงาน (Hackman & Oldham (1975) ได้อธิบายเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงานในมิติของงานทั้ง 5 มิติซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน การทำงานที่ให้เห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมด ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และการได้รับผลตอบแทน ซึ่งความมีอิสระในการคิดโดยสามารถถ่วงถ่วงและตัดสินใจได้ด้วยตนเองเป็นการควบคุมเวลาในการปฏิบัติงานหยุดพักงาน รวมไปถึงการมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน โดยการเลือกพิจารณาวิธีการทำงานในรูปแบบ

ต่างๆ เพื่อที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอีกด้วย

จากการทบทวนงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมของบริษัทเอกชนกรุงเทพมหานคร ยังมีการศึกษาวิจัยอยู่เป็นจำนวนน้อย เหตุผลดังกล่าว พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมที่เกิดลำดับแรกคือการคิดริเริ่ม รองมาคือ การเปิดกว้างทางความคิด ทบทวนเหตุพร้อมทั้งค้นคว้าหาวิธีการจากแนวคิดทั้งภายในหรือภายนอกองค์การความมุ่งมั่น เป็นแรงผลักดันภายในของบุคคล จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยหวังว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ และสามารถนำไปปรับใช้เพื่อสนับสนุนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความมีอิสระในงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลไปใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลของงานวิจัยไปเผยแพร่โดยการตีพิมพ์ในวารสารต่อไป
2. ผลจากการศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาพนักงานให้มีพฤติกรรมเกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลของงานวิจัยไปสู่บริษัทที่สนใจต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การศึกษาเอกสารงานวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม ดังต่อไปนี้

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

พฤติกรรมของบุคคลที่มี จุดมุ่งหมายในเรื่องของการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ และการแนะนำความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตสินค้า บริการ และกระบวนการทำงานใหม่อย่างมีเป้าหมาย ซึ่งการจัดการนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญที่พนักงานผู้รับเอานโยบายหรือกลยุทธ์ขององค์กรธุรกิจไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมไว้ว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นการช่วยให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานใหม่และการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่สามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจึงเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ (De Jong, 2007) กล่าวว่า พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรธุรกิจจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กรทำให้พนักงานมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือมีพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และ (Den Hartog, 2010) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่าพฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายโดยตรงในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ หรือการแนะนำความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการผลิตสินค้า บริการ และกระบวนการทำงานใหม่อย่างมีเป้าหมายนั้นเป็นการสร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Williams & Turner, 2006) กล่าวว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของ ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน การสร้างนวัตกรรมของพนักงานนั้นต้องมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานเชิงรุก และพฤติกรรมแสวงหาโอกาส ดังนั้น พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เป็นการเสริมสร้างให้พนักงานรับรู้สิ่งใหม่ๆ ด้านความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะและวิธีการในการทำงานรวมถึงทัศนคติของบุคลากรในองค์กรธุรกิจให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลง (Kleysen & Street, 2001) ได้แบ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ไว้ 3 มิติ ได้แก่ การสร้างความคิดการส่งเสริมความคิด และการทำให้ความคิดเป็นจริง (Janssen, 2000) การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (De Jong & Den Hartog, 2010) แต่ยังคงรวมถึงการประยุกต์ใช้ความคิดด้วย (Gilson & Litchfield, Citation2017) ในทำนองเดียวกัน พฤติกรรมสร้างสรรค์งานของบุคลากรมีบทบาทสำคัญมากในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร (Thurlings et al., 2015)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

ความเชื่อหรือการตัดสินใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งว่าจะสามารถประสบความสำเร็จหรือบรรลุภารกิจได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเปรียบเสมือนการประเมินระยะสั้นของบุคคล การเลือกแสดงพฤติกรรมประเมินความคิดและรูปแบบอารมณ์ที่จะเกิดขึ้นในสถานการณ์นั้น (Bandura, 2010) ทั้งนี้ Bandura (2010) ได้เสนอทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยระบุว่ากระบวนการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ควรมีลักษณะ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ 1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความเชื่อ การรับรู้ ตนเอง 2) เจือปนเชิงพฤติกรรม 3) เจือปนเชิงสิ่งแวดล้อม ซึ่ง 3 องค์ประกอบนี้มีลักษณะต่อเนื่องเป็นขั้นตอน เป็นระบบที่เกี่ยวข้องกันไว้โดยแต่ละองค์ประกอบต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งอิทธิพลแต่ละอย่างจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม จากงานวิจัยของ Uppathampracha, R., & Liu, G. (2022); Kim, S. L., Lee, D., & Yun, S.

(2022); Dasmo, Sunardi, Notosudjono & Wulandari (2022). การศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน พบว่า มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ที่สูงขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)

ภาวะของบุคคลที่แสดงความสามารถในการเป็นผู้นำหรือแสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลจนได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้าของกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำเมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารในองค์กรจะแสดงพฤติกรรมออกมารวมกับการใช้อิทธิพลที่มีอยู่เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ผ่านกระบวนการบริหารจัดการได้และสามารถช่วยให้งานขององค์กรดำเนินไปได้อย่างก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จเพราะฉะนั้น ผู้นำในองค์กรต้องมีคือพฤติกรรมด้านนวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพการบริการ เพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการและช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานในหน่วยงานได้ (Lilly, & Juma, 2014) ภาวะผู้นำจึงมีบทบาทต่อการสร้างนวัตกรรมในกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะทำหน้าที่เป็นตัวเร่งในการพัฒนาและผลักดันให้เกิดนวัตกรรมโดยเฉพาะในกลุ่มของบุคลากรในองค์กรเอกชน (Gifford, Davies, Tourangeau, & Lefebvre, 2011) ซึ่งภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ที่เป็นการสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคลที่ส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลความสำเร็จ (Denti, & Hemlin, 2012) ดังนั้นองค์กร จึงต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับพฤติกรรมด้านนวัตกรรมและการมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ซึ่งจากงานวิจัยของ (Bagheri & Akbari, 2018) ; (Wang, Chen, & Li, X., 2021) พบว่า การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวบ่งชี้อย่างหนึ่งของการปรับตัวและยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดศักยภาพของการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร รวมถึงปรับแนวทางการจัดการขององค์กร เมื่อมีโอกาสใหม่ ๆ และแสวงหาการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสามารถในการพึ่งพาตนเองและมีความมั่นใจในความสามารถของทีมในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

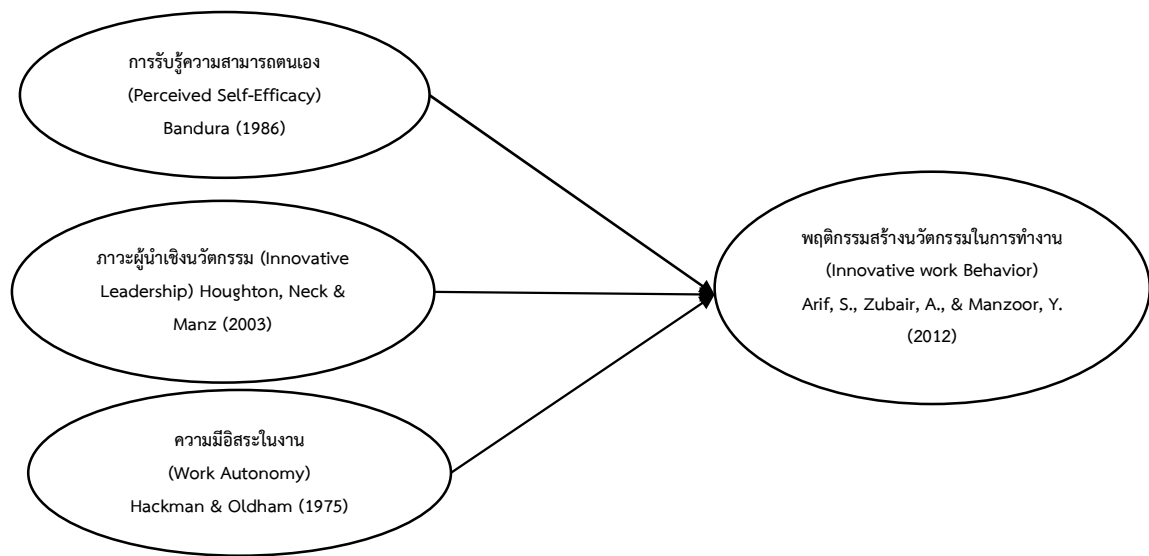
อิสระในการทำงาน (Work Autonomy)

ความมีอิสระในการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระและสามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักควบคุม เวลาในการปฏิบัติงาน หยุดพักงาน และมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ และมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน ซึ่งการสนับสนุนให้บุคลากรมีอิสระในการคิดทั้งรูปแบบการพัฒนาระบบงานที่เกี่ยวข้องกับสายงาน และการเอื้อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน การจัดเก็บองค์ความรู้และการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรทุกระดับได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการวัดผลที่ชัดเจน และสามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการปรับปรุงนวัตกรรมและสนับสนุนนวัตกรรมให้เกิดความยั่งยืน ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ว่า ความมีอิสระในการทำงานในมิติของงานทั้ง 5 มิติซึ่ง ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของทักษะในการทำงาน (Skill Variety) 2) การทำงานที่ได้เห็นภาพรวมของการทำงานทั้งหมด (Task Identity) 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) 4) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) และ 5) การได้รับผลตอบกลับ (Feedback) (Hackman & Oldham, 1975) ซึ่งจากงานวิจัยของ (Battistelli, Montani, &

Odoardi, 2013); (Pusparini, & Aryasa, 2021); (Nasution, Siregar & Pristiyono, 2021) พบว่า ความเป็นอิสระในการทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานให้กับพนักงานและสามารถเพิ่มพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานได้ องค์การที่สามารถเปิดโอกาสให้พนักงานของตนได้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยไม่รู้สีกกกดดันในการทำงานจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเหล่านี้ในการทำงานเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กรอบแนวของการการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวของการการวิจัย

วิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด จึงใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของคอคแรน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความผิดพลาดไม่เกิน 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณจำนวน 385 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)
2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership) และความมีอิสระในงาน (Job Autonomy)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 4.1) สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการประมวลผลและการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 4.2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 385 คน เป็นเพศชาย จำนวน 238 คน (ร้อยละ 61.8) เพศหญิง จำนวน 147 คน (ร้อยละ 38.2) ส่วนมากมีอายุระหว่าง 21-35 ปี จำนวน 208 คน (ร้อยละ 54.0) 36-55 ปี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 27.3) และ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน (ร้อยละ 18.7) ส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 231 คน (ร้อยละ 60.00) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 62 คน (ร้อยละ 48.9) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 92 คน (ร้อยละ 24.6) ส่วนมากประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 139 คน (ร้อยละ 36.1) 4-10 ปี จำนวน 136 คน (ร้อยละ 35.3) 11-20 ปี จำนวน 97 คน (ร้อยละ 25.2) และไม่ถึง 1 ปี จำนวน 13 คน ร้อยละ (ร้อยละ 3.4)

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ความมีอิสระในงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม นำเสนอดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	\bar{X}	S.D.
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.25	มาก
ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	4.32	มาก
ด้านความมีอิสระในงาน	4.18	มาก
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.91	มาก
รวมทั้งหมด	4.16	มาก

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 ระดับน้อยมาก, 1.51-2.50 ระดับน้อย, 2.51-3.50 ระดับปานกลาง, 3.51-4.50 ระดับมาก และ 4.51-5.00 ระดับมากที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

3. ผลทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ Multiple Linear Regression ของการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	ตัวแปรตาม				
	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร				
	Unstandardized Coefficients				Sig.
	B	Beta	SE	t	
(constant)	.845		.128	6.59	.000*
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	.311	.562	.016	19.54	.000*
ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	.459	.596	.022	20.71	.000*
ด้านความมีอิสระในงาน	.214	.219	.043	16.24	.000*

R=.465, R²=.216 Adjusted R²=.208, F =25.523, *p<0.05

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ผลการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise ระหว่างปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 (Sig) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .465 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ .208 (Adjusted R²)

โดยสามารถอธิบายตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากมากที่สุดไปหาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลน้อยที่สุด เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถแปลความหมายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่หากบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น .459 หน่วย (b=.459)

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถแปลความหมายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ แล้วหากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น .311 หน่วย ($b=.311$)

3. ความมีอิสระในงาน สามารถแปลความหมายได้ว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้คงที่ แล้วหากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความมีอิสระในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น .214 หน่วย ($b=.214$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสูงในภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการจัดการความเสี่ยง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการหาประโยชน์จากโอกาสการปรับตัวเพื่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการปรับตัวเพื่อการเรียนรู้ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างสร้างสรรค์นั้นจะทำให้พนักงานเอกชน ที่แสดงให้เห็นว่าการจัดการความเสี่ยงเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญสำหรับผู้มีความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยต้องมีการกำหนดขอบเขตขององค์กร เพื่อแนะนำสิ่งที่สามารถทำได้ หรือไม่สามารถทำได้ พร้อมทั้งสามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดและรวดเร็ว สอดคล้องกับ (Bagheri & Akbari, 2017) ที่ชี้ว่าการปรับตัวและยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดศักยภาพของการพัฒนานวัตกรรมขององค์กร รวมถึงปรับแนวทางการจัดการขององค์กร เมื่อมีโอกาสใหม่ ๆ เกิดขึ้นเสมอ สอดคล้องกับ (Ye, Liu, & Tan, 2022) ที่ชี้ว่าการประเมินโอกาสทางการค้าเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กร และต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการปรับตัวเพื่อการเรียนรู้แสวงหาการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงนำเสนอให้องค์กรทราบเกี่ยวกับแนวโน้ม และวิธีการทางการศึกษาใหม่ ๆ สอดคล้องกับ (Carpena & Zia, 2020) ที่ชี้ว่าการจัดการความรู้มีผลให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม และทำให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการจัดการปรับตัวเพื่อการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยนวัตกรรมเชิงกระบวนการ สุดท้ายภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างสร้างสรรค์สอดคล้องกับ (Bagheri & Harrison, 2020) ที่ชี้ว่าผู้นำต้องมีความมั่นใจในความสามารถของทีมในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงมั่นใจในความสามารถของทีมในการสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ ๆ และยอมรับความสามารถของทีมในการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับ (Wang, Chen, & Li, X., 2021) ที่ชี้ว่าในองค์กรควรสร้างการโน้มน้าวให้พนักงานผลิตความคิดสร้างสรรค์

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้นจะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานบริษัทเอกชนใน

กรุงเทพมหานคร ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนจะเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานทั้งองค์ความรู้ และประสบการณ์ ส่งผลให้มีความปรารถนาที่จะพัฒนาการทำงาน จึงแสดงออกในการคิดริเริ่ม ใช้ปฏิภาณ ไหวพริบและความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสิ่งต่าง ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น และประยุกต์ ความรู้และประสบการณ์ไปใช้สร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Momeni, Ebrahimpour, & Ajirloo, 2014); (Harun, Yunhendri, Shaharudin, & Kanapathipillai, 2022); (Al Wali, Muthuveloo, & Teoh, 2022) ; (Ghosh, Bharadwaja, Yadav, & Kabra, 2019) (Santoso, Elidjen, Abdinagoro, & Arief, 2019) โดยพบผลการวิจัยที่สอดคล้องกันคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็น การยืนยันข้อค้นพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความมีอิสระในงาน ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การมีอิสระในการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ อีกทั้งยังมีอิสระในการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ซึ่งการสนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการคิดทั้งรูปแบบการพัฒนากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับสายงาน และการเอื้อให้พนักงานมีสมรรถนะในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Bagheri, & Akbari, 2017) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงานกับบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพด้านสำนึกในหน้าที่และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อประสิทธิผลการทำงาน พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน อีกทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกกับสิทธิผลในการทำงานเช่นกัน โดยผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Battistelli, Montani, & Odoardi, 2013); (Pusparini, & Aryasa, 2021); (Nasution, Siregar & Pristiyono, 2021) สรุปได้ว่าความเป็นอิสระในการทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานให้กับพนักงานและสามารถเพิ่มพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานได้ องค์การที่สามารถเปิดโอกาสให้พนักงานของตนได้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยไม่รู้สึกกดดันในการทำงานจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเหล่านี้ในการทำงานเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. องค์การควรมีผู้บริหารที่เป็นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านการจัดการความเสี่ยง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำคัญสำหรับการแนะนำสิ่งที่สามารถทำได้หรือไม่สามารถทำได้ พร้อมทั้งสามารถตัดสินใจได้อย่างเด็ดขาดและรวดเร็ว โดยต้องมีการกำหนดขอบเขตขององค์การ พร้อมปรับตัวเพื่อการเรียนรู้แสวงหาการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. องค์การควรสนับสนุนการรับรู้ความสามารถของพนักงาน หากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้นจะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานทั้งองค์ความรู้ และประสบการณ์ ส่งผลให้มีความปรารถนาที่จะพัฒนาการทำงาน จึงแสดงออกในการคิดริเริ่ม ใช้ปฏิภาณ ไหวพริบและความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสิ่งต่าง ๆ หรือการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น

3. องค์การควรสร้างความมีอิสระในงานให้กับพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักควบคุมเวลาในการปฏิบัติงาน จะทำให้งานนั้นแล้วได้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยไม่รู้สีกดดันในการทำงาน จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเหล่านี้ในการทำงานเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงานในกลุ่มพนักงานเอกชน หรือพนักงานของรัฐ เพื่อเป็นการต่อยอดและนำเสนอผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. ควรศึกษาวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลผลการวิจัยที่มีความละเอียดและครอบคลุมมากขึ้นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลในระดับปฐมภูมิในการนำมาสังเคราะห์เป็นข้อค้นพบที่ไม่สามารถประเมินได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

3. ควรศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบการวิจัยเชิงทดลองโดยการจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานของพนักงานเอกชน

REFERENCES

- Agheri, A., & Akbari, M. (2018). The impact of entrepreneurial leadership on nurses' innovation behavior. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(1), 28-35.
- Al Wali, J., Muthuveloo, R., & Teoh, A. P. (2022). Unravelling the nexus between creative self-efficacy, humble leadership, innovative work behaviour and job performance amongst physicians in public hospitals. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(4), 706-726.
- Bagheri, A., & Akbari, M. (2018). The impact of entrepreneurial leadership on nurses' innovation behavior. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(1), 28-35.
- Bagheri, A., & Harrison, C. (2020). Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(4), 659-679
- Battistelli, A., Montani, F., & Odoardi, C. (2013). The impact of feedback from job and task autonomy in the relationship between dispositional resistance to change and innovative work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 26-41.
- Boyd, K. L., & Andalibi, N. (2023). Automated emotion recognition in the workplace: How proposed technologies reveal potential futures of work. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 7(CSCW1), 1-37.
- Carpena, F., & Zia, B. (2020). The causal mechanism of financial education: Evidence from mediation analysis. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 177, 143-184.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.001>
- Chughtai, M. S., Syed, F., Naseer, S., & Chinchilla, N. (2023). Role of adaptive leadership in learning organizations to boost organizational innovations with change self-efficacy. *Current Psychology*, 1-20.
- Dasmo, D., Sunardi, O., Notosudjono, D., & Wulandari, D. (2022). The Strength of the Relationship of Self-Efficacy and Innovative Work Behavior. Paper presented at the 4th Social and Humanities Research Symposium (SoRes 2021).
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.

- Denti, L., & Hemlin, S. (2012). Leadership and innovation in organizations: A systematic review of factors that mediate or moderate the relationship. *International Journal of Innovation Management*, 16(03), 1240007.
- Gelaidan, H. M., Al-Swidi, A. K., & Al-Hakimi, M. A. (2023). Servant and authentic leadership as drivers of innovative work behaviour: the moderating role of creative self-efficacy. *European Journal of Innovation Management*.
- Ghosh, V., Bharadwaja, M., Yadav, S., & Kabra, G. (2019). Team-member exchange and innovative work behaviour: The role of psychological empowerment and creative self-efficacy. *International Journal of Innovation Science*, 11(3), 344-361.
- Gifford, W., Davies, B., Tourangeau, A., & Lefebvre, N. (2011). Developing team leadership to facilitate guideline utilization: planning and evaluating a 3-month intervention strategy. *Journal of Nursing Management*, 19(1), 121-132.
- Gilson, L. L., & Litchfield, R. C. (2017). Idea collections: A link between creativity and innovation. *Innovation*, 19(1), 80-85.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Harun, M. F. B., Yunhendri, R. B., Shaharudin, M. H. B., & Kanapathipillai, K. (2022). The impact of self-efficacy and creative process engagement on innovative work behaviour in the Telecommunication Industry in Malaysia. *European Journal of Economic and Financial Research*, 6(2).
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Kim, S. L., Lee, D., & Yun, S. (2022). Leader boundary-spanning behavior and creative behavior: The role of need for status and creative self-efficacy. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(6), 835-846.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Lilly, L., & Juma, D. (2014). Influence of strategic innovation on performance of commercial banks in Kenya: The case of Kenya Commercial Bank in Nairobi County. *European Journal of Business Management*, 2(1), 336-341.

- Lu, L., Luo, T., & Zhang, Y. (2023). Perceived overqualification and deviant innovation behavior: The roles of creative self-efficacy and perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Momeni, M., Ebrahimpour, H., & Ajirloo, M. B. (2014). The Effect of Employees' self-Efficacy on Innovative Work Behavior at Social Security Organization Employees in Ardabil Province. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(8), 29.
- Nasution, N. R., Siregar, Z. M. E., & Pristiyono, P. (2021). The Effect of Job Autonomy on Employee Innovative Behavior: The Role of Job Satisfaction as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(2), 2846-2853.
- Nasution, N. R., Siregar, Z. M. E., & Pristiyono, P. (2021). The Effect of Job Autonomy on Employee Innovative Behavior: The Role of Job Satisfaction as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(2), 2846-2853.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied psychology*, 91(3), 636.
- Pusparini, E. S., & Aryasa, K. B. (2021). Entering the Global Market: The Role of Work Autonomy and Individual Global Mindset as Antecedents of Innovative Work Behavior in Defining Employee Task Performance. *The South East Asian Journal of Management*.
- Pusparini, E. S., & Aryasa, K. B. (2021). Entering the Global Market: The Role of Work Autonomy and Individual Global Mindset as Antecedents of Innovative Work Behavior in Defining Employee Task Performance. *The South East Asian Journal of Management*.
- Raihan, T., & Uddin, M. A. (2023). The influence of creative self-efficacy, creative self-identity, and creative process engagement on innovative behaviour. *International Journal of Business Innovation and Research*, 30(1), 18-35.
- Rodrigues, N., & Rebelo, T. (2023). Can employees capitalize upon their role breadth self-efficacy and innovative work behaviour to enhance their prospects of promotion? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-13.

- Santoso, H., Elidjen, E., Abdinagoro, S., & Arief, M. (2019). The role of creative self-efficacy, transformational leadership, and digital literacy in supporting performance through innovative work behavior: Evidence from telecommunications industry. *Management Science Letters*, 9(13), 2305-2314.
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of educational research*, 85(3), 430-471.
- 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.
- Wang, H., Chen, M., & Li, X. (2021). Moderating multiple mediation model of the impact of inclusive leadership on employee innovative behavior. *Frontiers in Psychology*, 12, 666477.
- Xiang, D., Ge, S., Zhang, Z., Budu, J. T., & Mei, Y. (2023). Relationship among clinical practice environment, creative self-efficacy, achievement motivation, and innovative behavior in nursing students: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 120, 105656.
- Zhang, X., Chu, Z., Ren, L., & Xing, J. (2023). Open innovation and sustainable competitive advantage: The role of organizational learning. *Technological Forecasting and Social Change*, 186, 122114. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122114>