

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำและนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนอย่างเป็นระบบ

Leadership and Organizational Innovation for Public Sector: A Systematic Review

Received: Jan 2, 2019
 Revised: Mar 20, 2019
 Accepted: Apr 25, 2019

นิตยา ฅนอมศักดิ์ศรี พย.ม. (Nitaya Thanomsaksri, MN.S)¹
 เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย ปร.ด. (Phechnoy Singchangchai, Ph.D)²
 นฤมล ปทุมรักษ์ ปร.ด. (Narumon Pathumarak, Ph.D)³

บทคัดย่อ

การทบทวนงานวิจัยอย่างเป็นระบบนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของรายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ และสังเคราะห์ข้อดีของภาวะผู้นำต่อนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐจากหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยการสืบค้นรายงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่างๆ คือ Medline, Pubmed, CINAHL, Google scholar, ThaiLIS ที่ตรงตามเกณฑ์การเลือก (inclusion criteria) คือ 1) เป็นรายงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ 2) รายงานการวิจัยต้องมาจากการสารที่มีผู้เชี่ยวชาญ (peer reviews) ตรวจสอบและประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ และ 3) เป็นรายงานวิจัยเชิงปริมาณที่ตีพิมพ์ในช่วง พ.ศ. 2552-2561 ใช้แบบประเมินคุณภาพมาตรฐานงานวิจัย (Standard Quality Assessment Criteria for Research Papers) Kmet, Lee และ Cook ประเมินคุณภาพเครื่องมือด้วยทีมงานวิจัย ได้ค่าความน่าเชื่อถือ (Inter rater) ร้อยละ 83.53 และใช้สถิติแคปปา (Kappa statistic) ทดสอบความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินรายงานพบว่า การประเมินคุณภาพมีความสอดคล้องกันหรือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($k = 0.17$, $p = .13$) และใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า เป็นการวิจัยเชิงปริมาณทั้งหมด ($n = 23$) สถานที่ศึกษาพบในองค์กรภาครัฐจากหลาย ๆ องค์กรมากที่สุด ($n = 9$) รองลงมาในบริบทด้านการศึกษา ($n = 8$) และบริบทด้านสุขภาพน้อยที่สุด ($n = 6$) ระยะเวลาการศึกษาพบในช่วง พ.ศ. 2557-2561 มากที่สุด ($n = 19$) ในช่วงพ.ศ. 2552-2556 ($n = 4$) เป็นงานวิจัยที่ศึกษาขนาดอิทธิพลการทำนายภาวะผู้นำกับนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด ($n = 12$) รองลงมาเป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับนวัตกรรมในองค์กร ($n = 10$) พบการศึกษาเชิงบรรยายน้อยที่สุด ($n = 1$) ส่วนใหญ่ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 200-300 ราย ($n = 8$) จำนวนกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดคือ 8,640 ราย น้อยสุดคือ จำนวนตัวอย่าง 83 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด ($n = 23$) แนวคิดภาวะผู้นำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมากที่สุดคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของเบสและอวลิโอ ($n = 17$) โดยใช้เป็นตัวแปรอิสระ ($n = 22$) และใช้เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ($n = 1$) ส่วนตัวแปรนวัตกรรมในองค์กรใช้เป็นตัวแปรตามมากที่สุด ($n = 21$) เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ($n = 2$) และนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐที่พบมากที่สุดได้แก่ นวัตกรรมกระบวนการ ($n = 10$) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ($n = 7$) นวัตกรรมบริการ ($n = 4$) และนวัตกรรมการบริหาร ($n = 4$) ดังนั้นผลการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้จึงชี้ชัดว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, นวัตกรรม, องค์กรภาครัฐ, การทบทวนอย่างเป็นระบบ

¹ นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน E-mail: ood_nit@hotmail.com

² ศาสตราจารย์ ประธานหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน E-mail: phechnoy@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน E-mail: nxpp@hotmail.com
 Christian University of Thailand, Nakhonpathom, Thailand

Abstract

This systematic review aimed to analyze the characteristics and synthesize leadership influencing organizational innovation in public sectors. Research articles were searched from databases including Medline, Pubmed, CINAHL, Google scholar, and ThaiLIS. The inclusion criteria for paper selection included: 1) a research article mainly focused on leadership and innovation in public health organizations; 2) research article published in peer-reviewed journals with research quality criteria evaluation; and 3) a quantitative research article published between 2009-2018. The Quality Assessment Criteria for Research Papers⁷ was used as a tool to assess the selected research articles. The tool evaluated by the researcher team yielded 83.53% of inter-rater reliability. Kappa statistics was used to assess the consensus between the assessors. It was found that the research quality assessment between the assessors is not significantly different ($k = 0.17$, $p = .13$). Descriptive statistics were applied to describe research articles.

Findings are as follows: all research articles used quantitative design ($n = 23$). Mostly, the settings of study were governmental organizations which included multi organizations ($n = 9$), followed by educational sectors ($n = 8$), and health sectors ($n = 6$). Most studies were published during 2014-2018 ($n = 19$) and during 2009-2013 ($n = 4$). Most research studies were conducted for the purpose of predictive leadership and innovation in the organizations ($n = 12$), followed by the relationships between leadership and innovation ($n = 10$), and the least as descriptive study ($n = 1$). Most sample sizes range from 200 to 300 subjects ($n = 8$). The highest number of samples is 8,640 whereas the minimum is 83 subjects. In all studies, data were collected using a questionnaire ($n = 23$). The leadership concepts mostly applied in research studies was the Transformational Leadership Theory (Bass & Avolio, 1994) ($n = 17$). Leadership was used as an independent variable ($n=22$) and as a mediator ($n = 1$). The organizational innovation was mostly used as a dependent variable in studies ($n = 21$) and as a mediator ($n = 2$). The innovation mostly founded in the public sectors included process innovation ($n = 10$), product innovation ($n = 7$), service innovation ($n = 4$), and management innovation ($n = 4$). Therefore, the synthesized results of this research indicate that leadership-for-change style is an important factor and influencing innovations in public organizations.

Keywords: leadership, innovation, public sector, systematic review

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่ความสำคัญในองค์กรภาครัฐ เป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรภาครัฐ เพราะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมทั้งในระดับบุคคล (Individual level) ระดับทีม (Team level) และระดับองค์กร (Organizational level) ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับจะช่วยสนับสนุนทีมบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในองค์กร เพราะผู้นำเป็นผู้สนับสนุนทีมและบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งจะนำไปสู่กิจกรรมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร ได้มีนักวิชาการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกันอย่างกว้างขวางและหลากหลายสาขา ได้แก่ ด้านจิตวิทยา การทหาร การศึกษา การจัดการ การดูแลสุขภาพ และทางการแพทย์ จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า เหตุผลที่สำคัญที่สนับสนุนความเชื่อว่าภาวะผู้นำจะบูรณาการทุกส่วนให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ ผู้นำจะเป็นผู้สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (Innovation climate) และผู้นำองค์กรตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับล่างต้องมีการถ่ายทอดสื่อสารกลยุทธ์และเป้าหมายเกี่ยวกับนวัตกรรมในองค์กร รวมทั้งมีการบริหารจัดการเรื่องเวลาในกระบวนการสร้างนวัตกรรม ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร¹⁻⁵

อย่างไรก็ตามงานวิจัยเกี่ยวกับการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ เรื่อง ภาวะผู้นำกับนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ ที่ผ่านมายังมีน้อยโดยเฉพาะองค์กรด้านสุขภาพ และยังขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ในการรวบรวมหรือการทบทวนอย่างเป็นระบบ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมและเรียบเรียงความรู้ในการสืบค้นข้อมูลหลักฐานทางวิทยาศาสตร์และสังเคราะห์เป็นข้อมูลใหม่ การทบทวนอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการที่มีมานาน และเป็นวิธีการที่มีประโยชน์โดยเป็นการจัดการกับข้อมูลปริมาณมากให้สะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์ ทำให้มองเห็นภาพรวมของข้อมูลซึ่งสะดวกต่อการนำเสนอการมาต่อยอดองค์ความรู้ต่อไป⁶

ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อสังเคราะห์คุณลักษณะผลงาน

วิจัยและสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำสำหรับนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ เพื่อนำผลความรู้ไปใช้ในการเสนอแนะการทำวิจัยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของรายงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วง พ.ศ. 2552-2561
2. เพื่อสังเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐจากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วง พ.ศ. 2552-2561

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการทบทวนอย่างเป็นระบบ (Systematic Review)

ประชากร คือ รายงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วง พ.ศ. 2552-2561 คำที่ใช้สืบค้นประกอบด้วยภาวะผู้นำ นวัตกรรม การจัดการ องค์กรภาครัฐ โดยการสืบค้นรายงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่างๆ คือ ฐานข้อมูล Medline, Pubmed, CINAHL, Scientific, Google scholar, ThaiLIS ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีรายงานที่เข้าเกณฑ์การคัดเลือกทั้งหมด จำนวน 23 เรื่อง ที่ตรงตามเกณฑ์การเลือก (inclusion criteria) ซึ่งกำหนดไว้ 3 ข้อ คือ 1) เป็นรายงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับนวัตกรรมในองค์กรบริการภาครัฐ 2) รายงานการวิจัยต้องมาจากการสารที่มีผู้เชี่ยวชาญ (peer reviews) ในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพตามเกณฑ์และ 3) เป็นรายงานวิจัยที่สมบูรณ์มีคุณภาพและพิมพ์เผยแพร่ในระยะเวลาช่วง พ.ศ. 2552-2561 และไม่นับรายงานวิจัยที่เป็นเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการทบทวนอย่างเป็นระบบในครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. แบบสรุปการประเมินข้อมูลทั่วไปงานวิจัยภาวะผู้นำกับนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ สถานที่ศึกษา ช่วงเวลาที่ศึกษา ชนิดของงานวิจัย ระดับของงานวิจัย สถิติที่ใช้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการ

เก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ชนิดของตัวแปร แนวคิด/ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ใช้ ชนิดของนวัตกรรมในองค์กร

2. แบบประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยโดยใช้เครื่องมือ (Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research paper) ของ Kmet, Lee และ Cook7 เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของรายงานการวิจัย

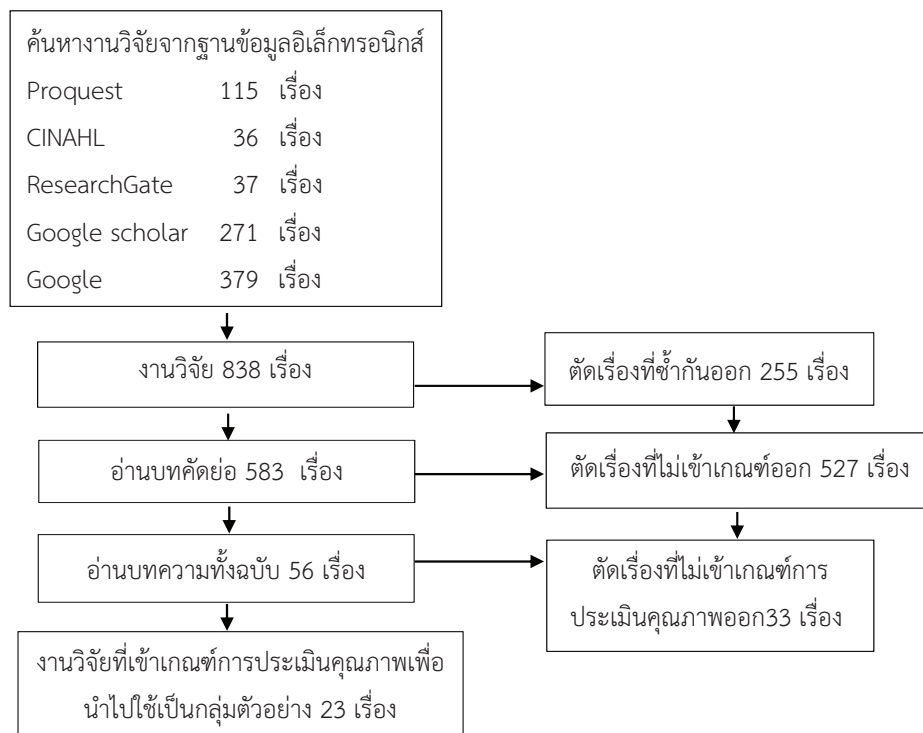
การตรวจสอบคุณภาพงานวิจัย ตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการตรวจสอบร่วมกับทีมวิจัยจำนวน 3 คน โดยการทำค่า Inter rater ระหว่างทีมวิจัย ได้ค่าความน่าเชื่อถือ ร้อยละ 83.53 และหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินรายงานโดยใช้สถิติแคปปา (Kappa statistic) ทดสอบความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินพบว่า การประเมินคุณภาพมี

ความสอดคล้องกันหรือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($k = 0.17, p = .13$)

3. การวิเคราะห์และการรายงานผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา

จากการสืบค้นพบรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 838 เรื่อง พบว่าเป็นเรื่องที่ซ้ำกัน 255 เรื่อง คงเหลืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น 583 เรื่อง ภายหลังการประเมินคุณภาพงานวิจัย คงเหลืองานวิจัยที่ใช้ในการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบจำนวน 23 เรื่อง สามารถแสดงขั้นตอนการคัดเลือกผลงานวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงขั้นตอนการคัดเลือกผลงานวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์ข้อพิพาทของภาวะผู้นำต่อนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐจากหลักฐานเชิงประจักษ์ จำแนกตามผู้วิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สถานที่ที่วิจัย ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ประเภทการวิจัย และผลการวิจัย

ผู้แต่ง/ปี	วัตถุประสงค์	สถานที่ของการวิจัย	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	ประเภทการวิจัย	ผลการวิจัย
1. Khan Z.A., et al, 2015	1. ศึกษาผลของภาวะผู้นำกับนวัตกรรมทางบริการสุขภาพ 2. ทดสอบและหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำและนวัตกรรมในบริการสุขภาพ	โรงพยาบาลประเทศปากีสถาน	เจ้าหน้าที่ที่มีสุขภาพ จำนวน 204 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมในบริการสุขภาพในระดับสูง ($r = 0.68$, $p < .01$) 2. ภาวะผู้นำการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมในบริการสุขภาพในระดับปานกลาง ($r = 0.51$, $p < .01$) ⁹
2. Tang, 2017	ศึกษาความสัมพันธ์พฤติกรรมของภาวะผู้นำกับนวัตกรรมในองค์กรสุขภาพ	โรงพยาบาลระดับที่สามวิชาชีพ จำนวน 360 คน	จีน	เชิงปริมาณ	พบว่า พฤติกรรมของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมองค์กรสุขภาพในระดับสูง ($r = 0.85$, $p < .01$) ¹⁰
3. Bagheri & Akbari, 2017	ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำประกอบ การต่อพฤติกรรมด้านนวัตกรรมของพยาบาล	โรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในประเทศอิหร่าน	พยาบาล จำนวน 273 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำประกอบการมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมด้านนวัตกรรมของพยาบาล ($\beta = 0.20$, $p < 0.01$) ¹¹
4. Somech, 2009	ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ (สั่งการ, การมีส่วนร่วม) กับนวัตกรรมของทีม	คลินิกหน่วยบริการปฐมภูมิ ในประเทศอิสราเอล	เจ้าหน้าที่ที่มีสุขภาพ จำนวน 1,292 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมของทีมในระดับปานกลาง ($r = 0.26$, $r = 0.28$; $p < .01$) ¹²
5. Ricard et al, 2014	ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำ 5 รูปแบบกับนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ	องค์กรภาครัฐจากประเทศเดนมาร์ก เนเธอร์แลนด์ และสเปน	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรภาครัฐ จำนวน 365 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า 1. รูปแบบภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำใจใหญ่ รูปแบบภาวะผู้นำการกระทำ และรูปแบบภาวะผู้นำอนาคต 2. รูปแบบภาวะผู้นำใจใหญ่มีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐระดับปานกลาง ($r = 0.42$, $p < .01$) 3. รูปแบบภาวะผู้นำอนาคตมีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐระดับปานกลาง ($r = 0.31$, $p < .01$) ¹³

ตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์อิทธิพลของผู้นำก่อนวัดกรรมในองค์กรภาคธุรกิจจากหลักฐานเชิงประจักษ์ จำแนกตามผู้วิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สถานะที่วิจัย ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ประเภทการวิจัย และผลการวิจัย (ต่อ)

ผู้แต่งปี	วัตถุประสงค์	สถานที่ของการวิจัย	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	ประเภทการวิจัย	ผลการวิจัย
6. Ghanbari & Eskandari, 2014	ศึกษาอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และนวัตกรรมในองค์กร	โรงเรียนระดับมัธยม ของจังหวัดฮมาดาน ประเทศอิหร่าน	ครูผู้สอน จำนวน 8,640 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายนวัตกรรมในองค์กรได้ ร้อยละ 11 ($R^2 = 0.11$, $p < .01$) 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = 0.21$, $p < .01$) ¹⁴
7. Khan, Rehman, & Fatima, 2009	ศึกษาอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง กับนวัตกรรมในองค์กร โดยมีขนาดองค์กรเป็นปัจจัยส่งผ่าน	องค์กรการสื่อสาร รัฐวิสาหกิจ ประเทศปากีสถาน	ผู้บริหารระดับสูง และระดับกลางในองค์กร จำนวน 296 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = 0.27$, $F = 19.66$, $p < .01$) ¹⁵
8. Mucgta, 2014	ศึกษาอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง กับนวัตกรรมในองค์กร โดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยส่งผ่าน	องค์กรการสื่อสารในภาคเหนือ ประเทศอินโดนีเซีย	พนักงานในองค์กร จำนวน 83 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = 0.01$, $p < .01$) 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อนวัตกรรมในองค์กร โดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.58$, $p < .01$) ¹⁶
9. Tang, 2017	ศึกษาผลของพฤติกรรมภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ กับนวัตกรรมในองค์กรของแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ	โรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ ประเทศจีน	ผู้บริหารระดับสูงในโรงพยาบาล จำนวน 360 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ไม่เคยสามารถโครงสร้างของพฤติกรรมภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำ ความมีอำนาจของพื้นที่วิชาชีพ และทักษะการบริการ มีอิทธิพลต่อนวัตกรรมในองค์กร มีความกลมกลืนสอดคล้องตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ($\chi^2/Df = 1.28$, $RMR = 0.005$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.91$) ¹⁷

ตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐจากหลักฐานเชิงประจักษ์ จำแนกตามผู้วิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สถานที่ที่วิจัย ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ประเภทการวิจัย และผลการวิจัย (ต่อ)

ผู้แต่ง/ปี	วัตถุประสงค์	สถานที่ของการวิจัย	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	ประเภทการวิจัย	ผลการวิจัย
10. Bagheri, 2017	ศึกษาผลลัพธ์ของภาวะผู้นำประกอบต่อการพัฒนาองค์กรสร้างนวัตกรรมของพยาบาล (β = 0.20 , p < .01) และโมเดลภาวะผู้นำประกอบกับการพัฒนาองค์กรสร้างนวัตกรรมของพยาบาลมีความกลมกลืนสอดคล้องตามหลักฐานเชิงประจักษ์ (χ^2/Df = 2.04, RMR = 0.04, GFI = 0.90, CFI = 0.94) ¹⁸	โรงพยาบาลรัฐบาล และเอกชน ประเทศอิหร่าน	พยาบาล จำนวน 273 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำประกอบกับการมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพยาบาล (β = 0.20 , p < .01) และโมเดลภาวะผู้นำประกอบกับการพัฒนาองค์กรสร้างนวัตกรรมของพยาบาลมีความกลมกลืนสอดคล้องตามหลักฐานเชิงประจักษ์ (χ^2/Df = 2.04, RMR = 0.04, GFI = 0.90, CFI = 0.94) ¹⁸
11. Ali & Buang, 2016	ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ	หน่วยงานองค์กรภาครัฐและหน่วยงานราชการบริหารการจัดการ จำนวน 86 หน่วยงานสมัยใหม่ ประเทศมาเลเซีย	องค์กรภาครัฐและหน่วยงานการบริหารจัดการ จำนวน 86 หน่วยงาน	เชิงปริมาณ	พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานด้านนวัตกรรมบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ (β = -0.02, β = 0.50, β = 0.40, p < 0.05) ¹⁹
12. Dorman & Thaens, 2016	ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำบริการ กับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ	หน่วยงานประกันภัย ประเทศเนเธอร์แลนด์	พนักงานและผู้บริหารหน่วยงานประกันภัย จำนวน 5,061 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า อายุของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม แต่ระดับการศึกษาของผู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (β = -0.13, p < .05) และภาวะผู้นำบริการด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (β = 0.22, p < .05) ²⁰
13. Naguib & Naem, 2018	ศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับนวัตกรรมในองค์กร	องค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเทศอียิปต์	ผู้บริหารระดับสูงจากองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 103 องค์กร	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมปัจจัยนำเข้า นวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมผลลัพธ์ (β = 0.64, β = 0.50, β = 0.50, p < .001) ²¹
14. Chen & Peng, 2017	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับนวัตกรรมบริการภาครัฐ	หน่วยงานบริการภาครัฐ ประเทศจีน	ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 300 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับนวัตกรรมบริการเชิงสำรวจและนวัตกรรมบริการเชิงการแสดงผลการดำเนินงาน (β = 0.85, β = 0.66, p < .01) ²²

ตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อนวัตกรรมในองค์กรภาคธุรกิจจากหลักฐานเชิงประจักษ์ จำแนกตามผู้วิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สถานที่ทำวิจัย ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ประเภทการวิจัย และผลการวิจัย (ต่อ)

ผู้แต่ง/ปี	วัตถุประสงค์	สถานที่ของการวิจัย	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	ประเภทการวิจัย	ผลการวิจัย
15. Karimi & Morshedi, 2015	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับนวัตกรรมในองค์กร	มหาวิทยาลัยอิสลามิค อาซัด ประเทศอิหร่าน	บุคลากรจากทุกคณะของ มหาวิทยาลัยอิสลามิค อาซัด จำนวน 120 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมบริการ และ นวัตกรรมกระบวนการระดับปานกลาง ($r=0.40$, $p<.01$) ²³
16. Ammar et al., 2018	ศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับนวัตกรรมในองค์กรการศึกษาระดับสูง	มหาวิทยาลัยชานา ประเทศเยเมน	ผู้บริหารแผนกของ มหาวิทยาลัยชานา จำนวน 330 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรม การบริหาร ($\beta = 0.79$, $p<.001$) ²⁴
17. Tang & Yeh, 2015	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบภาวะผู้นำ และการเรียนรู้ขององค์กร ต่อนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ	หน่วยงานองค์กรภาครัฐ ประเทศไต้หวัน	บุคลากรองค์กรภาครัฐจาก ตอนใต้ของประเทศไต้หวัน จำนวน 500 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบ ภาวะผู้นำ และการเรียนรู้ขององค์กร ต่อนวัตกรรมใน องค์กรภาครัฐ(นวัตกรรมบริการ นวัตกรรม กระบวนการ นวัตกรรมบริหาร) มีความกลมกลืน สอดคล้องตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ($\chi^2/Df = 3.1$, $RMR = 0.08$, $GFI = 0.94$, $CFI = 0.94$) ²⁵
18. Zhang D. et al., 2018	ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของ ภาวะผู้นำบูรณาการ การสร้าง เครือข่าย และการบูรณาการ ความรู้ กับผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรมในองค์กร	มหาวิทยาลัยภาครัฐ ประเทศจีนตอนเหนือ	นักศึกษาการบริหารจัดการ ธุรกิจ จำนวน 385 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำบูรณาการมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.41$, $p<.01$) และโมเดล ความสัมพันธ์ของการบูรณาการ การสร้างเครือข่าย และการบูรณาการความรู้ กับผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรมในองค์กรความกลมกลืนสอดคล้องตาม หลักฐานเชิงประจักษ์ ($\chi^2/Df = 2.20$, $RMSEA = 0.03$, $GFI = 0.91$, $CFI = 0.93$) ²⁶
19. Zhang Y., Zheng J. & Darko a., 2018	ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมนวัตกรรม โดยผ่านบรรยากาศการสร้าง นวัตกรรม	องค์กรสร้าง นวัตกรรม ประเทศ จีน	ทีมนักวิจัยด้านนวัตกรรม จำนวน 251 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับ พฤติกรรมนวัตกรรม ($\beta = 0.55$, $p<.01$) ²⁷

ตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์อิทธิพลของผู้นำต่อนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐจากหลักฐานเชิงประจักษ์ จำแนกตามผู้วิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สถานที่ทำวิจัย ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ประเภทการวิจัย และผลการวิจัย (ต่อ)

ผู้แต่งปี	วัตถุประสงค์	สถานที่ของการวิจัย	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	ประเภทการวิจัย	ผลการวิจัย
20. Gomes C. et al., 2015	ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในตัวเอง นวัตกรรมส่วนบุคคล โดยผ่านความผูกพันอันในงาน	หน่วยบริการสุขภาพ ประเทศโปรตุเกส	พยาบาลและแพทย์ จำนวน 377 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำในตัวเอมีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมส่วนบุคคล ($\beta = 0.13, p < .01$) และปัจจัยภาวะผู้นำในตัวเอง และความผูกพันอันในงานสามารถรวมทำนายนวัตกรรมส่วนบุคคล ได้ร้อยละ 9.00 ($\text{Adj.} R^2 = 0.09, p = .001$) ²⁸
21. Somech A, 2009	ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำ ผลการดำเนินงาน กระบวนการทีม และนวัตกรรมของทีมในหน่วยบริการปฐมภูมิ	หน่วยบริการสุขภาพ ระดับปฐมภูมิ ประเทศอิสราเอล	ทีมสหวิชาชีพ จำนวน 1,292 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบสั่งการ การสะท้อนกลับของทีม บทบาทของทีม สามารถรวมทำนายนวัตกรรมของทีมได้ร้อยละ 41.00 ($R^2 = 0.41, p < .01$) ²⁹
22. Aarons & Sommerfeld, 2012	ศึกษาภาวะผู้นำ ทรัพยากรการ สร้างนวัตกรรม ต่อทัศนคติการ ปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	หน่วยบริการสุขภาพ ที่บ้าน ประเทศสหรัฐอเมริกา	ผู้จัดการรายกรณี จำนวน 140 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ต่อทัศนคติการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ($r = 0.54, 0.77, p < .01$) ³⁰
23. Mokekhaow, 2017	ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างความรู้ กับผลการดำเนินงานการจัดการนวัตกรรมของหอผู้ป่วย	โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 300 คน	เชิงปริมาณ	พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานการจัดการนวัตกรรม 3 องค์ประกอบได้แก่ สิ่งนำเข้านวัตกรรม กระบวนการนวัตกรรม และผลลัพธ์นวัตกรรม ($\beta = 0.50, p < .01$) ³¹

คุณลักษณะของรายงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ และนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วง พ.ศ. 2552-2561

จากการศึกษา พบว่า รายงานการวิจัยถูกตีพิมพ์ในวารสารที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่ถูกตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร Public Management Review (n= 3), Innovation Management (n= 3), Public Administration Review (n= 2), NIH Public Access (n= 2), Sustainability (n= 2), Academic Administration (n= 2) AKademia Baru (n= 2), Nursing Journal of the Ministry of Public Health (n= 2), Business & Management (n= 2), Macrothink Institute (n= 1), Scientific (n= 1) และ International Journal of Management & Human Science (n= 1) ผลลัพธ์ที่ได้จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าจำนวนการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วถึงร้อยละ 83 ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาคือระหว่าง พ.ศ. 2557-2561 และร้อยละ 17.00 ในช่วง พ.ศ. 2552-2556 และพบการศึกษาในต่างประเทศมากที่สุด (n= 22) ส่วนในประเทศไทยยังพบน้อยที่สุด (n= 1) ประเภทของงานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณทั้งหมด (n= 23) สถานที่ศึกษาส่วนใหญ่ศึกษาในองค์กรภาครัฐจากหลายๆองค์กรมากที่สุด (n= 9) รองลงมาศึกษาในบริบทด้านการศึกษา (n= 8) และบริบทด้านสุขภาพน้อยที่สุด (n= 6) ทั้งหมดเป็นงานวิจัยที่ศึกษาหาขนาดอิทธิพลการทำนายภาวะผู้นำกับนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด (n= 12) รองลงมาเป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับนวัตกรรมในองค์กร (n= 10) และการศึกษาเชิงบรรยายน้อยที่สุด (n= 1) ส่วนใหญ่ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 200-300 ราย (n= 8) จำนวนกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดคือ 8,640 ราย น้อยที่สุดคือ 83 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด (n= 23) คุณภาพของเครื่องมือมีความเที่ยงเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมด (n= 23) ส่วนความตรงของเครื่องมือไม่ได้รายงานค่าไว้ในรายงานการวิจัยมากที่สุด (n= 14) ส่วนที่ระบุค่ามากกว่า 0.7 ไว้ในรายงานพบปานกลาง (n= 9) แนวคิดภาวะผู้นำที่พบในรายงานการวิจัยที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio 8 มากที่สุด (n= 11) รองลงมาเป็นภาวะผู้นำปฏิบัติ (n= 4) โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรอิสระ (n= 22) และใช้เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) (n= 1) ส่วน

ตัวแปรนวัตกรรมในองค์กรส่วนใหญ่ศึกษาเป็นตัวแปรตาม (n= 21) และยังพบเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) (n= 2) นวัตกรรมในองค์กรภาครัฐที่พบมากที่สุดได้แก่ นวัตกรรมกระบวนการ (n= 10) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (n= 7) นวัตกรรมบริการ (n= 4) และนวัตกรรมการบริหาร/การจัดการ (n= 4)

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ รองลงมาเป็นภาวะผู้นำประกอบการ และนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐที่พบมากที่สุดได้แก่ นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมบริการ และนวัตกรรมการบริหาร ตามลำดับ โดยผู้วิจัยจะอภิปรายผลการวิจัยจากข้อค้นพบดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของแบส และอวอลิโอ มีผู้ให้ความสนใจนำมาศึกษากันมาก เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีอิสระในความคิดที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้นำต้องแสดงพฤติกรรม ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำทุกระดับเป็นบุคคลที่ต้องรับหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เพื่อพัฒนาและสร้างโอกาสในการเอาชนะคู่แข่งขึ้นโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามสร้างและใช้นวัตกรรม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเหมาะสมสำหรับผู้นำที่ต้องการให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Abbasi³² ที่พบว่าภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะที่จะจัดการกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทปัจจุบันคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผู้นำที่ต้องมีบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งแวดล้อมและปัจจัยภายนอก ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการบริหารองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมเศรษฐกิจดิจิทัล

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยน

แปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคาน และคณะ⁹ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับนวัตกรรมทางบริการสุขภาพในโรงพยาบาล ประเทศปากีสถาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมในบริการสุขภาพ ($r = 0.68$, $p < .01$) สอดคล้องการศึกษาของ Ghanbari และ Eskandari¹⁴ ที่ศึกษาอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และนวัตกรรมในโรงเรียนระดับมัธยม ของจังหวัดฮมาดาน ประเทศอิหร่าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายนวัตกรรมในองค์กรได้ ร้อยละ 11.00 ($R^2 = 0.11$, $p < .01$) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = 0.21$, $p < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Khan, Rehman และ Fatima¹⁵ ที่ศึกษาอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับนวัตกรรมในองค์กรการสื่อสารรัฐวิสาหกิจ ประเทศปากีสถาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = 0.27$, $F = 19.66$, $p < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Muchtar¹⁶ ที่ศึกษาอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับนวัตกรรมในองค์กร โดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยส่งผ่าน องค์กรการสื่อสารในประเทศอินโดนีเซีย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = 0.01$, $p < .01$) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อนวัตกรรมในองค์กรโดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร ($\beta = 0.58$, $p < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Naguid และ Naem²¹ ที่ศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับนวัตกรรมในองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศประเทศอียิปต์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมปัจจัยนำเข้า นวัตกรรมกระบวนการและนวัตกรรมผลลัพธ์ ($\beta = 0.64$, $\beta = 0.50$, $\beta = 0.50$, $p < .001$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Chen และ Peng²² ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับนวัตกรรมบริการภาครัฐ ประเทศจีน พบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับนวัตกรรมบริการเชิงสำรวจและนวัตกรรมบริการเชิงการแสดงหาประโยชน์ ($\beta = 0.85$, $\beta = 0.66$, $p < 0.01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Karimi และ Morshedi²³ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับนวัตกรรมในมหาวิทยาลัยอิสลามิคอาซัด ประเทศอิหร่าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมบริการและนวัตกรรมกระบวนการระดับปานกลาง ($r = 0.40$, $p < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Amri, Hassan, Isaac และ Masoud²⁴ ที่ศึกษาผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับนวัตกรรมในองค์กรการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยชานา ประเทศเยเมน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมการบริหาร ($\beta = 0.79$, $p < .001$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Zhang, Zheng และ Darko²⁷ ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมโดยผ่านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม องค์กรสร้างนวัตกรรม ประเทศจีน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมนวัตกรรม ($\beta = 0.55$, $p < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Aarons และ Sommerfeld³⁰ ที่ศึกษาภาวะผู้นำ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ต่อทัศนคติการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ หน่วยบริการสุขภาพที่บ้าน ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ต่อทัศนคติการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ($r = 0.54$, 0.77 , $p < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Mokekhaow³¹ ที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างความรู้ กับผลการดำเนินงานการจัดการนวัตกรรมของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานการจัดการนวัตกรรม ($\beta = 0.50$, $p < .01$)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่างานวิจัยภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐในประเทศไทยมีการศึกษาน้อยมาก ดังนั้นในหน่วยงานสนับสนุนวิจัยระดับชาติและระดับสถาบันการศึกษา ควรให้การสนับสนุนให้มีการผลิตผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับการสร้างนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐเพิ่มขึ้น โดยการสนับสนุนทรัพยากรในการผลิตผลงานวิจัยในประเทศไทยให้มากขึ้น

ผู้บริหารองค์กรควรมีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสร้างนวัตกรรม โดยผู้นำต้องมีลักษณะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การ

จงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อนำสู่การเพิ่มผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

1. ควรเพิ่มงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรภาครัฐด้านสุขภาพให้มากขึ้น โดยอาจจะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น ปัจจัยระดับบุคคล บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอก

2. ควรนำผลการวิจัยมาจัดโปรแกรมส่งเสริมนวัตกรรมโดยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

References

1. Vrise HD, Bekkers V, Tummers L. Innovation in the public sector: A systematic review and future research agenda. *Public Administration* 2016;94(1):146–66.
2. Denti L, Hemlin S. Leadership and innovation in organizations: A systematic review of factors that mediate or moderate the relationship. *International Journal of Innovation Management* 2012;16(3): 1-20.
3. Dorsman SJ, Tummers LG, Thaen M. Understanding public sector innovations, The role of leadership activities for a climate for innovation. *Public Administration* 2015;1-21.
4. Cummings G, Lee H, Macgregor T, Wong C, Davey M, Paul L, et al. Factors contributing to nursing leadership: A systematic review. *J Health Serv Res Policy* 2008;13:240-8.
5. Beasu C, Benjinaru R. Leadership approaches regarding the organizational change. *The USV Annals of Economics and Public Administration*. 2013;13(18):146-52.
6. Moher M, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA group preferred reporting items for systematic reviews and meta-analysis: The PRISMA statement. *Journal of Clinical Epidemiology* 2009;62:1006–12.
7. Kmet LM, Lee RC, Cook L S. Standard quality assessment criteria for evaluating primary research papers from a variety of fields. Canada: Interpret Design Inc; 2004.
8. Bass BM, Avolio BJ. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. CA: SAGE. 1994.
9. Khan ZA, Nawazl A, Khan I. The impact of leadership style on innovation in health service, Gomal University Journal of Research 2015;31(1):143-54.

10. Tang H. Effects of leadership behavior on knowledge management and organization innovation in medicine and health sciences. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education* 2017;13(8):5425-33.
11. Bagheri A, Akbari M. The impact of entrepreneurial leadership on nurses' innovation behavior. *Journal of Nursing Scholarship* 2017;50(1):28-35.
12. Somech A. The effects of leadership style and team process on performance and innovation in functionally heterogeneous teams. *Journal of Management* 2009; 32(1):132-57.
13. Ricard MA. Innovation capacity in the public sector: What's the link between leadership and innovation? research results from the LIPSE project on Innovation in the public sector funded by the 7th Framework Program of the European Union; 2014.
14. Ghanbari H, Eskandari A. Transformational leadership, job satisfaction, and organizational innovation. *Journal of Management Perspective* 2015;1(4):81-94.
15. Khan R, Rehman AU, Fatima A. Transformational leadership and organizational innovation: Moderated by organizational size. *African Journal of Business Management* 2009; 3(11):678-84.
16. Muchtar YC. The Influence of transformational leadership style on innovation mediated by organizational culture. *Journal of Management Research* 2014;6(4):176-86.
17. Tang H. Effects of leadership behavior on knowledge management and organization innovation in medicine and health sciences. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education* 2017;13(8):5425-33.
18. Bagheri A. The impact of entrepreneurial leadership on nurses' innovation behavior. *Journal of Nursing Scholarship* 2018;50(1):28-35.
19. Ali KAM, Buang M. Study on factors that influence innovation in Malaysian public sector. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies* 2016;4(1):60-73.
20. Dorsman SJ, Tummers LG, Thaens M. Understanding public sector innovations the role of leadership activities for a climate for innovation. *Public Administration* 2015;1-21.
21. Naguib HM, Naem AE. The impact of transformational leadership on the organization innovation. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention* 2018; 5(1):4337-43.
22. Chen DX, Peng XB. Research on the relationship between transformational leadership and government service innovation. *Open Journal of Leadership* 2017;6:82-94.
23. Karimi F, Morshedi Z. The relationship between transformational leadership with organizational Innovation. *Journal of Educational and Psychological Researches*, 2015;1(3), 226-233.
24. Amri AY, Hassan R, Isaac O, Masoud Y. The effect of transformational leadership on organizational innovation in higher education: The case of developing countries. *International Journal of Management and Human Science* 2018;2(4):25-37.
25. Tang LL, Yeh YL. Effect of organizational culture, leadership style, and organizational learning on organizational innovation in the public sector. *Journal of Quality* 2015;22(5),461-480.

26. Zhang DL. The effects of integrative leadership on the enterprise synergy innovation performance in a supply chain cooperative network. *Sustainability* 2017;10:1-20.
27. Zhang Y, Zheng J, Darko A. How does transformational leadership promote innovation in construction? the mediating role of innovation climate and the multilevel moderation role of project requirements. *Sustainability*, 2018; 10, 1-19.
28. Gomes C, Curral L, Caetano A. The mediating effect of work engagement on the relationship between self-leadership and individual innovation. *International Journal of Innovation Management* 2017;19(1):1-18.
29. Somech A. The effects of leadership style and team process on performance and innovation in functionally heterogeneous teams. *Journal of Management* 2009;32(1):132-57.
30. Aarons AG, Sommerfeld DH. Leadership, innovation climate, and attitudes toward evidence based practice during a statewide implementation. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry* 2012;51(4):1-15.
31. Mokekhaow K, Luangamornlert S, Chintanadilok N, Sritoomma N, The relationship model among transformational leadership, knowledge creation and innovation management performance in nursing units at community. *Nursing Journal of the Ministry of Public Health* 2017;27(3)163-75. (in Thai)
32. Abbasi B. Transformational leadership and change readiness and a moderating role of perceived bureaucratic structure: an empirical investigation. *Problems and Perspectives in Management* 2017;15(1):35-44.