

ภาวะผู้นำและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ : การทบทวนอย่างเป็นระบบ

Leadership and Innovative Work Behavior in Public Sector: A Systematic Review

ลักขณา ศรีบุญวงศ์^{1*}, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย¹, พัชราภรณ์ อารีย์¹, นฤมล ปทุมารักษ์¹ และ กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร¹
Lakana Sriboonwong^{1*}, Phechnoy Singchungchai¹, Patcharaporn Aree¹, Narumon Pathumarak¹
and Kannikar Chatdokmaiprai^{1*}
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน^{1*}
College of Nursing, Chirstian University^{1*}

(Received: January 21, 2020; Revised: January 19, 2021; Accepted: February 01, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ สรุปองค์ความรู้ของคุณลักษณะของบทความวิจัยและสังเคราะห์การใช้ทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ ที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วงค.ศ. 2008 – 2019 โดยสืบค้นจากฐานข้อมูลบทความวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ Medline/Pubmed, CINAHL, Research Gate, Google, Google Scholar, Pro Quest, Thai LIS, Thaijo, Emerald Insight, Science Direct, Scopus และฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยที่ตรงตามเกณฑ์การเลือก มีการประเมินคุณภาพบทความวิจัยโดยใช้แบบประเมินคุณภาพของเคเมท ลีและค็อกและใช้สถิติแคปปา (Kappa Statistic) ทดสอบความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินรายงานและใช้สถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

รายงานวิจัยทั้งหมดเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (n=22) กลุ่มตัวอย่างศึกษาในบริบทพนักงานทั่วไปมากที่สุด (n=12) ทฤษฎีภาวะผู้นำที่นิยมใช้มากที่สุดคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส และอโวลีโอ และแนวคิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน นิยมใช้แนวคิดของเดอจองและเดน ฮาท็อกมากที่สุด ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ

ดังนั้น ผลการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้จึงชี้ชัดว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการเพิ่มพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ ทั้งในโรงพยาบาลและหน่วยบริการสุขภาพอื่น ๆ ทุกระดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน, องค์กรภาครัฐ, การทบทวนอย่างเป็นระบบ

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: s.lakana2018@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 065-9929359)

Abstract

The purposes of this study were to synthesize and summarize the existing evidences and theory-based studies of the leadership and innovative work behavior characteristics in public sectors. This systematic review used both international and national primary studies, published during 2008-2019. The databases were systematically searched including MEDLINE/PubMed, CINAHL, ResearchGate, Google, Google scholar, ProQuest, Thai LIS, ThaiJO, Emerald Insight, Science Direct, Scopus and other electronic databases of universities. The quality appraisal for the study was evaluated using Kmet, Lee and Cook's quality assessment criteria for research, and Kappa statistic was used to test consistency among the two reviewers. Descriptive statistics were used to explain the quantitative data.

As for results, 22 studies were eligible for this systematic review, among which 12 studies were conducted in general employees, whereas two studies were conducted among professional nurses. The transformational leadership theory by Bass and Avolio has been mostly used by researchers. Likewise, researchers applied innovative work behavior concept by De Jong & Den Hartog to guide for research studies. This systematic review summarized that transformational leadership had a direct effect and positive relationship with innovative work behavior in the public sectors.

Therefore, this systematic review indicates that the transformational leadership is an important factor to increasing innovative work behavior in public sectors, for both hospital and other health care units workers at all levels.

Keywords: Leadership, Innovative Work Behavior, Public Sector, Systematic Review

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้แต่ละองค์กรมีการแข่งขันกันมากขึ้น ทำให้สังคมหรือองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะองค์กรของภาครัฐที่ต้องมีการยกระดับสมรรถนะขององค์กรให้สอดคล้องกับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 และมีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ของการพัฒนาระบบราชการไทยในช่วงระยะปี พ.ศ. 2556 - 2561 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยกำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ เพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติราชการ และส่งเสริมด้านนวัตกรรม นักวิจัยหลายท่านให้การสนับสนุนว่าผู้นำเป็นแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังการสร้างนวัตกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการกระตุ้นให้มีการสร้างสรรค์ของผู้นำสามารถส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมด้านนวัตกรรมของพนักงานได้ จึงเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมด้านนวัตกรรมของพนักงานจะเข้มแข็งขึ้นถ้าหากพนักงานเห็นว่าพฤติกรรมด้านนวัตกรรมของพวกเขาจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ ลักษณะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นวิธีการใหม่หรือสิ่งใหม่ในการทำงานอยู่เสมอ จะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีการสร้างนวัตกรรม (Tidd, & Bessant, 2014) เพิ่มขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Yukl,

2013) โดยใช้ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ มีการจูงใจและให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ขององค์กรที่สูงขึ้น (Nabil; Abderraouf, & Nadira, 2017)

พฤติกรรมของผู้นำเป็นภาวะของบุคคลที่แสดงความสามารถในการเป็นผู้นำหรือแสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลจนได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้เป็นหัวหน้าของกลุ่ม เป็นผู้บริหารควบคุมพฤติกรรมกลุ่ม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำเมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารในองค์กรโดยส่งเสริมให้มีการแสดงออก ร่วมกับการใช้อิทธิพลที่มีอยู่เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ผ่านกระบวนการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมจะสามารถช่วยให้งานขององค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ผู้นำในองค์กรต้องมีพฤติกรรมด้านนวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพการบริการ เพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการและช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานในหน่วยงานได้ (Lilly, & Juma, 2014) ภาวะผู้นำจึงมีบทบาทต่อการสร้างนวัตกรรมในกลุ่มของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะทำหน้าที่เป็นตัวเร่งในการพัฒนาและผลักดันให้เกิดนวัตกรรมโดยเฉพาะในกลุ่มของบุคลากรทางสุขภาพ (Gifford, Davies, Tourangeau, & Lefebvre, 2011) ซึ่งภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ที่เป็นการสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคลที่ส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลความสำเร็จ (Denti, & Hemlin, 2012) ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับพฤติกรรมด้านนวัตกรรมและการมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญขององค์กรในศตวรรษที่ 21 คือ ประเด็นที่เกี่ยวกับนวัตกรรมซึ่งมีความสำคัญมากในยุคนี้ ความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรมของบุคลากร (Palangkaraya, 2010) การนำผลิตภัณฑ์และวิธีการทำงานในองค์กรมาพัฒนา (Developing) นำมาใช้ (Adopting) และการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติ (Implementing New Ideas) ถือเป็นพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากร (Shi, 2012) และบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กรทำให้บุคลากรมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือมีพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม บุคลากรที่มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานจะผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งพฤติกรรมด้านนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่กระทำด้วยความตั้งใจเพื่อการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและช่วยปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร (De Jong, & Den Hartog, 2010) ดังนั้น พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญในหลักการบริหารจัดการในปัจจุบันเป็นอย่างมากเพราะทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจึงควรมีบทบาทในการเสริมพลังอำนาจให้กับผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการมีความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงานเพราะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในหน่วยงานและองค์กร

อย่างไรก็ตามยังมีช่องว่างในความรู้จากการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำที่มีความแตกต่างกัน มีกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างไร และยังพบว่ามีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะองค์กรด้านสุขภาพ และยังขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ในการรวบรวมหรือการทบทวนอย่างเป็นระบบที่จะทำให้มองเห็นภาพรวมของข้อมูลซึ่งสะดวกต่อการนำเสนอและนำมาต่อยอดองค์ความรู้ต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสรุปองค์ความรู้ที่รวบรวมจากการสังเคราะห์คุณลักษณะงานวิจัยและสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

เพื่อสรุปองค์ความรู้ของคุณลักษณะของบทความวิจัยและสังเคราะห์การใช้ทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วง ค.ศ. 2008-2019

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการทบทวนอย่างเป็นระบบ (Systematic Review)

ประชากรคือ บทความวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วง ค.ศ. 2008 – 2019 โดยสืบค้นรายงานการวิจัย ดังนี้

1. กำหนดคำสำคัญ (Keywords) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน องค์กรภาครัฐ Leadership, Leader, Innovation Work Behavior, Innovation Behavior, Innovation at Work, Employee Innovation Work Behavior, Nurse, in Public Sector

2. กำหนดแหล่งสืบค้นข้อมูลบทความจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Database) ทั้งงานวิจัยในประเทศไทยและงานวิจัยต่างประเทศ ได้แก่ Medline/Pubmed, CINAHL, ResearchGate, Google, Google scholar, ProQuest, Thai LIS, Thai jo, Emerald Insight, Science Direct, Scopus และฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกเฉพาะวารสารที่มีการตรวจสอบคุณภาพ (Peer Review) และเผยแพร่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษเท่านั้น ในช่วงค.ศ. 2008 – 2019

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เลือกเฉพาะเจาะจงจากงานที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ โดยการอ่านสกัดข้อมูล และคัดเลือกเนื้อหาที่ตรงประเด็นที่ต้องการศึกษา มาสังเคราะห์ และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของบทความวิจัยโดยวิธี Inter – Rater ตามเกณฑ์ของของเคเมท ลี และคูก์ (Kmet, Lee, & Cook, 2004) ได้งานวิจัยที่มีคุณสมบัติดังกล่าวจำนวนทั้งสิ้น 22 เรื่อง

4. สังเคราะห์ข้อมูลของรายงานการวิจัยและนำผลการวิเคราะห์สรุปบรรยายเชิงเนื้อหา โดยจำแนกตามคุณลักษณะของบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำแนวคิด ทฤษฎีของตัวแปรจากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ

5. เสนอผลการทบทวนวรรณกรรม โดยการอภิปรายผล ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการทำวิจัยต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทบทวนอย่างเป็นระบบในครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. แบบสรุปการประเมินข้อมูลทั่วไปงานวิจัยภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ สถานที่ศึกษา ช่วงเวลาที่ศึกษา ชนิดของงานวิจัย ระดับของงานวิจัย สถิติที่ใช้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ชนิดของตัวแปร แนวคิด/ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ใช้ มิติของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ตามแนวทางของ Prisma (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman & The PRISMA Group, 2009)

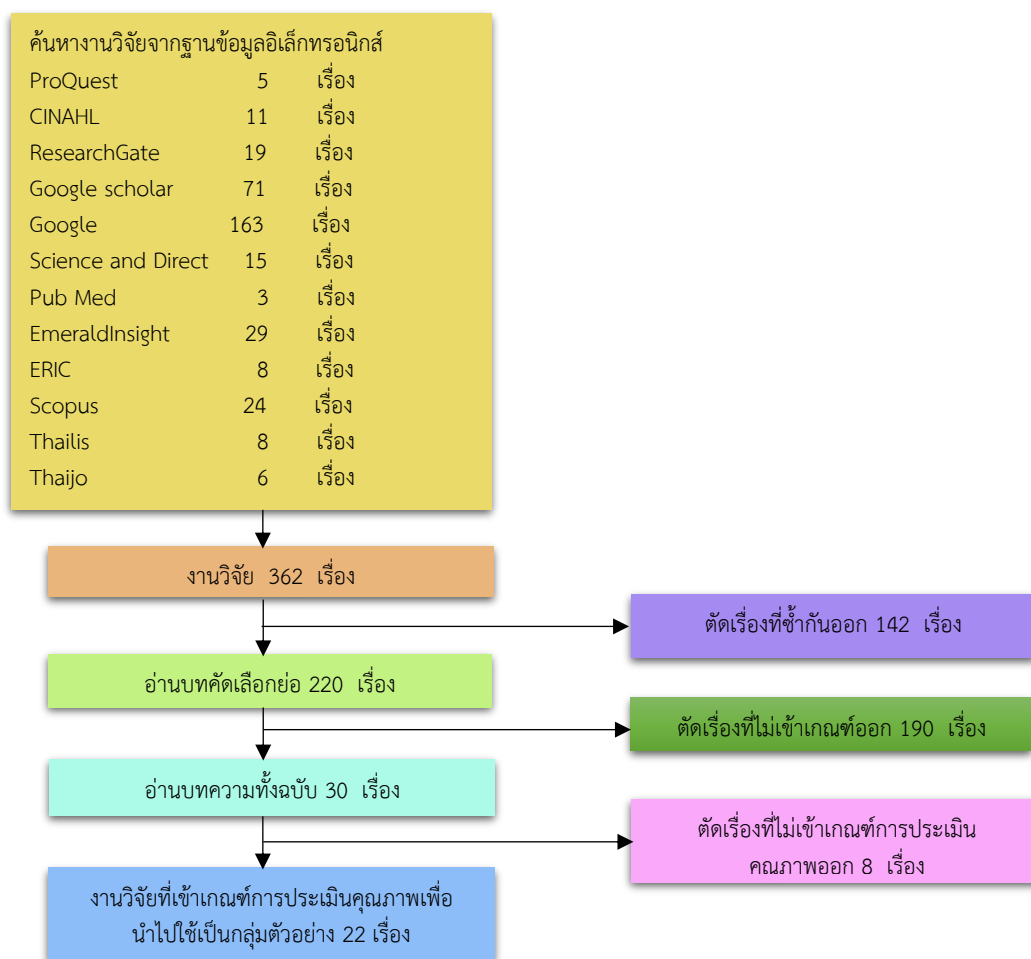
2. แบบประเมินคุณภาพบทความวิจัยโดยใช้เครื่องมือ (Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research paper) ของเคเมท ลี และคูก์ (Kmet, Lee & Cook, 2004) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดความสอดคล้อง (Agreement Measurement) ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของบทความวิจัยจำนวน 14 ข้อคำถาม ลักษณะข้อคำถามเป็นการประเมินเกี่ยวกับการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกใช้สถิติ ระเบียบวิธีการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน และการวิเคราะห์ผลงานวิจัย โดยให้ค่าคะแนนแต่ละข้อ คือ ใช่ (2 คะแนน) บางส่วน (1 คะแนน) ไม่ใช่ (0 คะแนน) ไม่รายงาน (N/A 0 คะแนน) โดยงานวิจัยที่มีคะแนนไม่ถึงเกณฑ์ 70 % ให้ทำการคัดงานวิจัยฉบับนั้นออก

การตรวจสอบคุณภาพงานวิจัย ตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการตรวจสอบร่วมกับทีมวิจัยโดยการหาค่า Inter rater ระหว่างทีมวิจัย และหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินบทความโดยใช้สถิติ แคปปา (Kappa statistic) ค่าทดสอบความสอดคล้องได้เท่ากับ $K = 0.018$, $P = .83$

การรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน คือ มีการสืบค้นบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 362 เรื่อง พบว่าเป็นเรื่องที่ซ้ำกัน 142 เรื่อง คงเหลืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น 220 เรื่อง มีการคัดออกกรณีที่ไม่ได้เป็นบทความวิจัยเต็มรูปแบบและไม่เข้าเกณฑ์ออก 190 เรื่อง คงเหลือบทความเต็มรูปแบบ 30 เรื่อง จากนั้นผู้วิจัยอ่านบทความ

ทั้งหมด และคัดเลือกงานวิจัยออกหากพบว่า งานวิจัยไม่ใช่รายงานการวิจัยฉบับเต็ม หรือบทความเข้าถึงได้เฉพาะ บทความคัดย่อ งานวิจัยเป็นภาษาอื่นที่ไม่ใช่ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ งานวิจัยเชิงปริมาณต้องไม่ใช่งานวิจัยเชิงสำรวจที่นำเสนอเฉพาะค่าความถี่และค่าร้อยละ และงานวิจัยที่นำเสนอค่าสถิติที่ไม่เพียงพอสำหรับการคำนวณค่า ขนาดอิทธิพล ภายหลังจากประเมินคุณภาพงานวิจัย คงเหลืองานวิจัยที่ใช้ในการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบที่เป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 22 เรื่อง จากนั้นจึงสรุปการประเมินข้อมูลทั่วไปของงานวิจัยตามแนวทางของ PRISMA (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman & The PRISMA Group, 2009) และประเมินคุณภาพบทความวิจัยโดยใช้เครื่องมือ (Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research Paper) ของ Kmet, Lee & Cook (2004) โดยผู้วิจัย 2 คนที่เป็นอิสระต่อกัน ทำการประเมินคุณภาพงานวิจัยที่ผ่านการคัดเลือกงานวิจัยมาแล้ว หากความเห็นในการบันทึกไม่ตรงกัน จะทำการตกลงเพื่อหาข้อสรุปและจะแก้ปัญหา ด้วยการสอบถามความคิดเห็นของบุคคลที่สาม (ได้ค่าความน่าเชื่อถือแบบ Inter rater เท่ากับร้อยละ 92) และ นำค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างที่มวิจัยที่ประเมินมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติแคปปา (Kappa statistic) สามารถแสดงขั้นตอนการคัดเลือกผลงานวิจัยได้ดังภาพ 1 และผลการวิเคราะห์ที่ตั้งตาราง 1



ภาพ 1 วิธีการสืบค้นบทความวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 1 สถิติทดสอบความสอดคล้องของการตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพของบทความวิจัยระหว่างผู้ประเมิน

การทดสอบความสอดคล้อง	K-value	P-value	การแปลผล
Measure of Agreement Kappa n = 22 เรื่อง	0.018	.83	การประเมินคุณภาพรายงาน ไม่มีความแตกต่างกันหรือผู้ประเมินมีความเห็นสอดคล้องกันกับคุณภาพรายงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ลักษณะของงานวิจัย ใช้สถิติความถี่ และที่วิจัยมีการประเมินคุณภาพบทความวิจัยโดยใช้ เครื่องมือ (Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research Paper) ของเคเมท ลี และคูก และนำค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างที่วิจัยที่ประเมินมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติแคปปา (Kappa Statistic)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะของบทความการวิจัย

คุณลักษณะของบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ บทความวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในต่างประเทศมากที่สุด (n = 18) ส่วนในประเทศไทยยังพบน้อยที่สุด (n = 4) มีการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วง 6 ปี ที่ผ่านมาคือระหว่าง ค.ศ. 2014 – 2019 (n = 17) และระหว่าง ค.ศ. 2008 – 2013 (n = 5) ประเภทของงานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณทั้งหมด (n= 22) บริบทที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นบริบทของพนักงาน (n = 12) ด้านผู้จัดการ (n = 6) โดยแบ่งเป็นผู้จัดการระดับสูง, ระดับกลางและระดับต้น (n = 2, 2, 2) บริบทของพยาบาล (n = 2) และบริบทของครูและทหารเรือน้อยที่สุด (n = 1, 1) ส่วนใหญ่ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 201 – 300 ราย (n = 11) จำนวนกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดคือ 900 ราย น้อยสุดคือ 86 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด (n=22) คุณภาพเครื่องมือมีค่า ความเที่ยงเป็นไปตามเกณฑ์ทุกเรื่อง (n=22) ส่วนความตรงของเครื่องมือมีการระบุค่ามากกว่า 0.7 ไว้ในรายงานวิจัยพบมากที่สุด (n= 16) ส่วนเครื่องมือที่ไม่ได้รายงานค่าไว้ในรายงานการวิจัย (n= 6) งานวิจัยที่ศึกษาเป็นการหาอิทธิพลการทำนายภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐมากที่สุด (n = 21) และเป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ (n = 1)

2. การสังเคราะห์หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ

ตาราง 2 จำนวนของบทความวิจัย จำแนกตามการใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ

ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง	ประเด็น/ตัวแปร	มิติของแนวคิด/ทฤษฎี	ผลการศึกษา
Masood & Afsar, 2017 พยาบาลและแพทย์ใน โรงพยาบาลของรัฐ ประเทศ ปากีสถาน จำนวน 631 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB; DV) การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ (Psychological empowerment; MV) พฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing behavior; MV) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation; MV)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass & Avolio, 1997) มี 5 มิติ ได้แก่ 1) Idealized behaviors 2) Idealized attributes 3) Inspirational motivation 4) Intellectual stimulation 5. Individualized consideration พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (De Jong & Den Hartog, 2010) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Idea Exploration, 2. Idea Generation, 3. Idea Championing, 4. Idea Implementation	1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (r=0.31, p<0.001) 2.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยผ่านการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจการจัดการความรู้และแรงจูงใจภายใน

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง	ประเด็น/ตัวแปร	มิติของแนวคิด/ทฤษฎี	ผลการศึกษา
Sanders, Moorkamp, Torka, Groeneveld, & Groeneveld, 2010 พนักงานขององค์กร ประเทศเนเธอร์แลนด์และเยอรมัน จำนวน 272 คน	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Leader-Member-Exchange: LMX; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Behavior; DV)	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Green, 1973): ไม่ระบุ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Janssen, 2000) มี 3 มิติ ได้แก่ 1. Idea Generation 2. Idea Promotion 3. Idea Realization	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta=0.19, p<0.01$)
Pieterse, Knippenberg, Schippers, & Stam, 2010 พนักงานในหน่วยงานราชการ ประเทศเนเธอร์แลนด์จำนวน 230 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSL; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB; DV) การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ (Psychological Empowerment; MV)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Bass & Avolio, 1995) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Charisma Leadership 2. Inspirational Motivation 3. Intellectual Stimulation 4. Individualized Consideration พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Jassen, 2001) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Problem Recognition 2. generation of Ideas 3. building Support for Ideas 4. idea Implementation	1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ ($\beta=0.25, p<0.05$) 2.ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ ($\beta=-0.43, p=0.001$)
Bagheri & Akbari, 2018 พยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ประเทศอิหร่าน จำนวน 273 คน	ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovation Behavior; DV)	ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ (Renko, et al, 2015) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Innovativeness 2. Driving Innovation 3. Risk Tasking 4. Passion for Work พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (De Jong & Den Hartog, 2010) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Idea Exploration 2. Idea Generation 3. Idea Championing 4. Idea Implementation	ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta=0.20, p<0.01$)
Majumdar & Ray, 2011 ผู้จัดการธนาคารของภาครัฐและเอกชน ประเทศอินเดีย จำนวน 120 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB; DV)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Saskin, 1997): ไม่ระบุ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Jassen, 2000) มี 3 มิติ ได้แก่ 1. Idea Generation 2. Idea Promotion 3. Idea Realization	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($r=0.81, p>0.05$)
Sharifrad, 2013 นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ ประเทศอิหร่าน จำนวน 583 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB; DV)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, 1985) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Charisma Leadership 2. Morale Building 3. Inspirational Motivation 4. Individualized Consideration พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (De Jong & Den Hartog, 2010) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Idea Exploration 2. Idea Generation 3. Idea Championing 4. Idea Implementation	1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($r=0.365, p<0.01$) 2.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Not Significant) ($\beta=0.03, p=0.23$)
Faraz, Yanxia, Ahmed, Estifo, & Raza, 2018 ผู้บริหารระดับกลางจากองค์กรพลังงาน ประเทศปากีสถาน จำนวน 260 คน	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSL; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB; DV) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation; MV)	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Bass & Avolio, 2004): ไม่ระบุ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (De Jong & Den Hartog, 2010) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. idea exploration 2. idea generation	1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta=0.26, p<0.01$) 2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านแรงจูงใจภายใน

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง	ประเด็น/ตัวแปร	มิติของแนวคิด/ทฤษฎี	ผลการศึกษา
Contreras, Espinosa, Dornberger & Cuero Acosta, 2017 พนักงานบริษัท ประเทศโคลัมเบีย จำนวน 267 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (TSL; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB; DV) บรรยากาศองค์กรด้านนวัตกรรม (Organizational Climate for Innovation: OCI; MV) การดูดซับความรู้ขององค์กร (Organizational Absorptive Capacity: OAC; MV)	3. idea championing 4. idea implementation ภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 5 มิติ และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มี 2 มิติ) (Bass & Avolio, 1995): ไม่ระบุ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Janssen, 2000) มี 3 มิติ ได้แก่ 1. Idea Generation 2. Idea Promotion 3. Idea Implementation	1 ($\beta=0.097, p<0.01$) 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta=0.416, \beta=0.080, p<0.001$) 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านบรรยากาศองค์กรด้านนวัตกรรม ($\beta=0.19, \beta=0.23, p<0.001$) 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านการดูดซับความรู้ขององค์กร ($\beta=0.31, \beta=0.30, p<0.001$)
Afsar, Badir & Saeed, 2014 หัวหน้าและพนักงานจาก 5 บริษัทที่มีนวัตกรรมมากที่สุดของประเทศไทย จำนวน 726 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB; DV) การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ (Psychological Empowerment; MV)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Bass & Avolio, 1997) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Idealized Attributes 2. Idealized Behavior 3. Inspirational Motivation 4. Intellectual Stimulation 5. Individualized Consideration พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (De Jong & Den Hartog, 2010) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Idea Exploration 2. Idea Generation 3. Idea Championing 4. Idea Implementation	1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta=0.41, p<0.001$) 2.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ ($\beta=0.49, p<0.001$)
Prabowo, Mustika & Sjabadhyni, 2018 พนักงานจากองค์กรภาครัฐและเอกชน จำนวน 292 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB; DV) การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ (Psychological Empowerment; MV)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Avolio & Bass, 2004) มี 5 มิติ ได้แก่ 1. Idealized Influence (Attributed) 2. Idealized Influence (Behavior) 3. Inspirational Motivation 4. Intellectual Stimulation 5. Individualized Consideration พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Janssen, 2000) มี 3 มิติ ได้แก่ 1. Idea Generation 2. Idea Promotion 3. Idea Realization	1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta=0.051, p=0.000$) 2.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ ($\beta=0.144, p<0.01$)
Cai, Lysova, Khapova & Bossink, 2018 พนักงานบริษัทเทคโนโลยี ประเทศจีน จำนวน 288 คน	ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB; DV) งานที่มีความหมาย (Meaningful Work; MV)	ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Iiden, 2014): ไม่ระบุ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Scott, & Bruce, 1994): ไม่ระบุ	1.ภาวะผู้นำแบบรับใช้ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta=-0.04, p=0.43$) (Not Significant) 2.ภาวะผู้นำแบบรับใช้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านงานที่มีความหมาย ($\beta=0.18, p<0.01$)
Khaola & Coldwell, 2019 พนักงานจากมหาวิทยาลัยของรัฐ ประเทศเลโซโท	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) ผู้นำแบบใช้รางวัล (Contingent-Reward Leadership)	ภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass & Avolio, 1995) และผู้นำแบบใช้รางวัล เป็นมิติหนึ่งของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน) : ไม่ระบุมิติ	1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta=0.157, p<0.01$)

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง	ประเด็น/ตัวแปร	มิติของแนวคิด/ทฤษฎี	ผลการศึกษา
จำนวน 263 คน	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Employee Innovative Behaviour; DV) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment; MV) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship behaviours: OCB; MV)	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Janssen, 2000; De Jong & Den Hartog, 2010) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Idea Exploration 2. Idea Generation 3. Idea Promotion 4. Idea Realization	2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($\beta = 0.02, p < 0.05$)
Nusair, Ababneh, & Bae, 2012 พนักงานในองค์กรภาครัฐในภาคเหนือประเทศจอร์แดน จำนวน 358 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IB; DV)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Avolio, 1999; Sally, 2006) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Idealized Influence 2. Inspirational Motivation 3. Intellectual Stimulation 4. Individualized Consideration พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Scott & Bruce, 1994): ไม่ระบุ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($r = 0.61, p < 0.01$)
Amornpipat & Sorod, 2016 ทหารเรือจากกองทัพเรือประเทศไทย จำนวน 644 คน	ภาวะผู้นำแบบแท้จริง (Authentic Leadership; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB; DV) ความอยู่ดีมีสุข (Wellbeing; MV)	ภาวะผู้นำแบบแท้จริง (Amornpipat & McLean's, 2016) มี 5 มิติ ได้แก่ 1. Self-Awareness 2. Balanced Processing 3. Relation Transparency 4. Internalised Moral Perspective 5. Relational Harmony พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (De Jong & Den Hartog, 2008) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Opportunity Exploration 2. Idea Generation 3. Championing 4. Application	1. ภาวะผู้นำแบบแท้จริงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงาน ($\beta = 0.06, p < 0.01$) 2. ภาวะผู้นำแบบแท้จริงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงานโดยผ่านความอยู่ดีมีสุข ($\beta = 0.32, p < 0.01$)
Zahra & Waheed, 2017 นักวิจัยในสถาบันภาครัฐประเทศปากีสถาน จำนวน 508 คน	ผู้นำแบบจริยธรรม (Ethical Leadership; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB; DV) การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ (Psychological Empowerment; MV)	ผู้นำแบบจริยธรรม (Brown, 2005): ไม่ระบุ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Scott, & Bruce, 1994): ไม่ระบุ	1. ผู้นำแบบจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta = 0.21, p < 0.01$) 2. ผู้นำแบบจริยธรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจแต่ละมิติ
Ali & Buang, 2016 พนักงานในองค์กรภาครัฐประเทศมาเลเซีย จำนวน 86 คน	ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IB; IV) งานนวัตกรรม (Innovation; DV)	ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Yukl & Gary, 2002) มี 3 มิติ ได้แก่ Consultation, Delegation and Task Assignment พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Scott & Bruce, 1994; Janssen, 2000) มี 4 มิติ ได้แก่ Opportunity Exploration, Idea Generation, Idea Championing and Application	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างน้อยกับงานนวัตกรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับงานนวัตกรรม ($r = .345, p < 0.05; r = .647, p < 0.05$)
Miao, Newman, Schwarz & Cooper, 2018 ข้าราชการและหัวหน้าหน่วยงาน ประเทศจีน จำนวน 281 คน	ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IB; DV) การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ (Psychological Empowerment; MV)	ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ (Renko, 2015): ไม่ระบุ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Scott, & Bruce, 1994): ไม่ระบุ	1. ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($r = 0.32, p < 0.01$) 2. ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านทาง การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ ($\beta = 0.08, p < 0.01$)
Pradhan, & Jena, 2019 ผู้บริหารองค์กรภาครัฐประเทศอินเดีย จำนวน 349 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (IWB; DV)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass & Avolio, 1990) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. Idealized Influence (Attitude and Behaviour)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta = 0.42, p < 0.01$)

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้แต่ง/ปี/กลุ่มตัวอย่าง	ประเด็น/ตัวแปร	มิติของแนวคิด/ทฤษฎี	ผลการศึกษา
		2. Inspirational motivation 3. Intellectual stimulation 4. Individualized consideration พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Scott & Bruce, 1994): ไม่ระบุ	
Garg, & Dhar, 2017 พนักงานธนาคารของภาครัฐ ประเทศอินเดีย จำนวน 294 คน	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำ กับผู้ตาม (Leader-Member- Exchange: LMX; IV) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Employee Service Innovative Behavior; DV)	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Graen & Uhl-Bien, 1995): ไม่ระบุ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Hu, 2009): ไม่ระบุ	1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้นำกับผู้ตามมีอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta=0.262, p<0.001$) 2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้นำกับผู้ตามมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta=0.167, p<0.001$)
Lekhavit, & Wanichanom, (2017) ข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี จำนวน 359 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior; DV) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment; MV)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Avolio, Bass & Jung, 1999) มี 3 มิติ ได้แก่ 1. การสร้างแรงบันดาลใจ 2. การกระตุ้นทางปัญญา 3. การคำนึงถึงความปัจเจกบุคคลพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Kleysen & street, 2001): ไม่ระบุ	1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรม ($\beta=0.54, p<0.01$) 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัว แปรสื่อบางส่วนระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการ สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีสัดส่วนของ การเป็นตัวแปรสื่อ ร้อยละ 54
Petchouy, Sittipongittaya, (2017) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 260 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (IWB; DV) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization; MV)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass & Avolio, 1995, 1997) มี 5 มิติ ได้แก่ 1. อิทธิพลเชิงอุดมคติด้านคุณลักษณะ 2. อิทธิพลเชิงอุดมคติ ด้านบารมีเชิงพฤติกรรม 3. การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 4. การกระตุ้นทางปัญญา 5. การคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (De Jong & Den Hartog, 2008) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. การค้นหาความคิด วิธีการใหม่ ๆ 2. การสร้างความคิด วิธีการใหม่ ๆ 3. การสนับสนุนความคิด วิธีการใหม่ ๆ 4. การนำความคิด วิธีการใหม่ ๆ ไปใช้	1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเชิง นวัตกรรม ($\beta=0.15, p<0.01$) 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิง นวัตกรรมผ่านองค์การแห่งการเรียนรู้ ($\beta=0.499, p<0.01$) 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี ความสามารถในการอธิบายทำนาย พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ร้อย ละ 77.20 ($R^2=0.772$)
Chatchawan, Trichandhara, Rinthaisong, (2018) พนักงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในภาคใต้ ประเทศ ไทย จำนวน 900 คน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL; IV) พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IWB; DV) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของ ทีมงาน (Team Climate Inventory; MV) การมุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Orientation; MV)	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Bass & Avolio, 1996) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Janssen, 2000; De Jong, & Den Hartog, 2008) มี 4 มิติ ได้แก่ 1. การสำรวจโอกาส 2. การสร้างความคิด 3. การทำให้ความคิดถูกยอมรับ 4. การนำไปประยุกต์ใช้	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมโดยผ่านบรรยากาศส่งเสริม นวัตกรรมของทีมงานและการมุ่งเน้น การเรียนรู้ ($\beta=0.247, p<0.01$)

หมายเหตุ: ตัวแปรอิสระ=Independent variable: IV; ตัวแปรตาม=Dependent Variable: DV; ตัวแปรคั่นกลาง = Mediator Variable: MV)

จากตาราง 2 การทบทวนบทความวิจัยพบว่า 1) แนวคิดภาวะผู้นำที่พบในบทความวิจัยที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส และอวลิโอ (Bass & Avolio) มากที่สุด (n= 12) รองลงมาเป็นภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (n = 3) โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรอิสระ (n = 13) ส่วนตัวแปรพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ส่วนใหญ่ศึกษาเป็นตัวแปรตาม (n = 21) เป็นตัวแปรอิสระ (n = 1) (Ali & Buang, 2016) และยังพบว่าส่วนใหญ่การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) (n = 4)

แนวคิดและมิติของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐพบว่า บทความวิจัยส่วนใหญ่ใช้แนวคิดและมิติของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐที่พบมากที่สุด โดยใช้แนวคิดของเดอจอง และเดน ฮาท็อก (De Jong, & Den Hartog, 2008, 2010) (n = 10) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) การสำรวจค้นหาความคิด 2) การก่อเกิดความคิด 3) การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ 4) การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ (n = 13) รองลงมาเป็นภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐอีกด้วย (n = 3) (Pieterse, Knippenberg, Schippers & Stam, 2010; Faraz, 2018; Contreras, Espinosa, Dornberger & Cuero Acosta, 2017)

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไป พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ ในระหว่าง ค.ศ. 2008-2019 มีจำนวนงานวิจัยทั้งสิ้น 22 เรื่อง เป็นบทความวิจัยที่เป็นภาษาอังกฤษ 18 เรื่อง และเป็นภาษาไทย 4 เรื่อง ประเภทของงานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณทั้งหมด (n = 22) บริบทที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นบริบทของพนักงานทั่วไป (n = 12) ด้านผู้จัดการ (n = 6) โดยแบ่งเป็นผู้จัดการระดับสูง, ระดับกลางและระดับต้น (n = 2, 2, 2) บริบทของพยาบาล (n = 2) และบริบทของครูและทหารเรือร้อยละหนึ่ง (n = 1, 1) พบการศึกษาในช่วง ค.ศ. 2014 – 2019 มากที่สุด (n = 17) เพราะเป็นเรื่องที่นักวิชาการเริ่มให้ความสนใจมากขึ้นในองค์กรต่างๆที่มีความสำคัญในปัจจุบัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยใหม่ที่ผู้นำต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารแนวใหม่และพบในช่วงค.ศ. 2008 – 2013 (n = 5) ส่วนใหญ่ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 201 – 300 ราย (n = 11) จำนวนกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดคือ 900 ราย น้อยที่สุดคือ 86 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด (n = 22) คุณภาพของเครื่องมือมีความเที่ยงเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมด (n = 22) ส่วนความตรงของเครื่องมือที่ระบุค่ามากกว่า 0.8 ไว้ในรายงานพบมากที่สุด (n = 15) ส่วนที่ไม่ได้รายงานค่าไว้ในบทความวิจัยพบปานกลาง (n = 6) และส่วนที่ระบุค่ามากกว่า 0.7 ไว้ในบทความพบน้อยที่สุด (n = 1)

แนวคิดภาวะผู้นำที่พบในบทความวิจัยที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio) มากที่สุด (n = 12) เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระตุ้น ผู้สร้างแรงบันดาลใจ มีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ ก่อให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้มีงานนวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในหน่วยงานของภาครัฐบาล (Majumdar & Ray, 2011) โดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรอิสระ (n = 14) ส่วนตัวแปรพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานส่วนใหญ่ศึกษาเป็นตัวแปรตาม (n = 21) เป็นตัวแปรอิสระ (n = 1) ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (n = 13) รองลงมาเป็นภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (n = 3) และมิติของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐบาลที่พบมากที่สุด โดยใช้แนวคิดของเดอจอง และเดน ฮาท็อก (De Jong & Den Hartog, 2008, 2010) (n = 10) เพราะมีการแบ่งมิติของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่ชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกที่มี 4 มิติ ได้แก่ 1) การสำรวจค้นหาความคิด วิธีการและเทคนิคใหม่ 2) การก่อเกิดความคิด สร้างความคิดใหม่ ซึ่งความคิดนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ 3) การได้รับการสนับสนุน ทำให้ความคิดได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 4) การนำความคิดที่เกี่ยวกับนวัตกรรมไปประยุกต์และลงสู่การปฏิบัติในองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานขององค์กรภาครัฐ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานขององค์กรภาครัฐ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นปัจจัยทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์กรภาครัฐ เพราะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นตัวเร่งในการพัฒนา (catalyst to develop) และผลักดันให้เกิดนวัตกรรม (Foster Innovation) ในกลุ่มของบุคลากรทางการพยาบาล (Gifford, Davies, Tourangeau, & Lefebvre, 2011) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม มองหาการเปลี่ยนแปลงและกระตุ้นให้บุคลากรคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ บุคลากรที่ได้รับการกระตุ้นจะทำให้มีงานนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น ด้วยการนำของผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (individual charisma of leaders) ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Gumusluoglu & Ilsev, 2009) และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นในหน่วยงานของภาครัฐ

ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ อัฟซา, บาดีลและซาอิด (Afsar, Badir & Saeed, 2014) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ การกระทำด้วยตนเอง (Self-Construct) และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในบริษัท 5 ลำดับขั้นนำด้านนวัตกรรม ในประเทศจีน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.41, p < 0.001$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับองค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานด้านการก่อเกิดความคิด (Idea Generation) และด้านการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ (Idea Implementation) ($\beta = 0.28, \beta = 0.22, p < 0.05$ ตามลำดับ)

สำหรับในองค์กรพยาบาล จากการศึกษาของมาซูดและอัฟซา (Masood & Afsar, 2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐบาล ประเทศปากีสถานพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($r = 0.31, p < 0.001$)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาล ประเทศปากีสถาน โดยผ่านตัวกลางคือ การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ (Psychological Empowerment) พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Behavior) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งบทบาทของการเสริมพลังอำนาจจะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ ในขณะที่เดียวกันผู้ตามก็มีความไว้วางใจและเต็มใจที่จะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาล จะเห็นได้จากการศึกษาของมาซูดและอัฟซา (Masood, & Afsar, 2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแรงจูงใจภายใน กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยผ่านตัวกลางคือ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแรงจูงใจภายใน

3. มิติของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ มีบทบาทและมีความสำคัญมากในองค์กรปัจจุบันนี้ เพราะเป็นการสร้างกระบวนการหรือการปฏิบัติใหม่ ๆ ในองค์กรและผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดจะเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในบริษัทที่เป็นพลวัตและการอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว (Khan, Nawaz, & Khan, 2015) ซึ่งส่วนใหญ่พบว่ามีผู้นำแนวคิดของตนเองและ

เดน ฮาท็อก มาใช้มากที่สุดในช่วงปีค.ศ. 2014-2019 ($n = 10$) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) การสำรวจค้นหาความคิด 2) การก่อเกิดความคิด 3) การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ 4) การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ

การนำผลการวิจัยไปใช้

จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์และอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ และมีการนำทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของแบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio) มาใช้มากที่สุด องค์กรต่างๆของภาครัฐจึงควรมีการนำคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาปรับและพัฒนาให้กับผู้นำหรือผู้ที่จะมีขึ้นดำรงตำแหน่งผู้นำในอนาคตของหน่วยงานต่างๆให้มีความสามารถที่จะจูงใจด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติตามอย่างมีเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มองเห็นคุณค่าและเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงานโดยกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ในงานหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเองและกล้าแสดงความคิดเห็น เป็นการเน้นถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำต่องานด้านนวัตกรรมภายใต้บรรยากาศของความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรม นอกจากนี้ผู้นำควรมีการสนับสนุนโดยการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดแรงจูงใจภายในขึ้น ซึ่งจะเป็นตัวเชื่อมโยงที่นำไปสู่การมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรเพิ่มประเด็นการทดสอบหาชุดความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในองค์กรพยาบาลในบริบทสังคมไทย เนื่องจากยังมีการศึกษาจำนวนน้อยเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาล และควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น บรรยากาศองค์กร การเสริมพลังอำนาจทางจิตใจ ที่ส่งผลให้บุคลากรทางการพยาบาล ในองค์กรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

References

- Afsar, B., Badir, Y. F., & Saeed, B. B. (2014). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270-1300.
- Ali, K. A. M., & Buang, M. (2016). Study on Factors That Influence Innovation in Malaysian Public Sector. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, 4(1), 60-73.
- Amornpipat, I., & Sorod, B. (2016). The Study of Structural Relationships Between Thai Authentic Leadership, Follower's Wellbeing and Innovative Work Behaviour in Thai Military Context. *Nkrafra Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(4), 5-28.
- Bagheri, A., & Akbari, M. (2018). The Impact of Entrepreneurial Leadership on Nurses' Innovation Behavior. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(1), 28-35.
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (2018). Servant Leadership and Innovative Work Behavior in Chinese High-Tech Firms: A Moderated Mediation Model of Meaningful Work and Job Autonomy. *Frontiers in Psychology*, 9(1767), 1-13.
- Chatchawan, R., Trichandhara, K., & Rinthaisong, I. (2018). Factors Affecting Innovative Work Behavior of Employees in Local Administrative Organizations in the South of Thailand. *Journal of Southern Technology*, 11(1), 113 – 124. (In Thai)



- Contreras, F., Espinosa, J. C., Dornberger, U., & Cuero Acosta, Y. A. (2017). Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model. *Asian Social Science*, 13(9), 8-25.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring Innovative Work Behaviors. *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(3), 1-20.
- Faraz, N. A., Yanxia, C., Ahmed, F., Estifo, Z. G., & Raza, A. (2018). The Influence of Transactional Leadership on Innovative Work Behavior A-Mediation Model. *European Journal of Business and Social Sciences*, 7(1), 51-62.
- Garg, S., & Dhar, R. (2017). Employee Service Innovative Behavior the Roles of Leader-Member Exchange (LMX), Work Engagement, and Job Autonomy. *International Journal of Manpower*, 38(2), 242-258.
- 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.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational Leadership, Creativity and Organizational Innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
- Khan, Z. A., Nawaz, A., & Khan, I. (2015). The Impact of Leadership Styles on Innovation in Health Services. *Gomal University Journal of Research*, 31(1), 143-154.
- Khaola, P., & Coldwell, D. (2019). Explaining How Leadership and Justice Influence Employee Innovative Behaviours. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 193-212.
- Kmet, L. M., Lee R. C., & Cook, L. S. (2004). *Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research Papers from a Variety of Fields*. Canada: Interpret Design Inc.
- Lekhavichit, S., & Wanichtanom, R. (2017). Relationships Between Transformational Leadership and Innovative Behavior of Government Teachers: the Mediating Role of Work Environment and the Mediating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Behavioral Science*, 23(1), 41-53. (In Thai)
- Lilly, L., & Juma, D. (2014). Influence of Strategic Innovation on Performance of Commercial Banks in Kenya: The Case of Kenya Commercial Banks in Nairobi Country. *European Journal of Business Management*, 2(1), 1-19.
- Majumdar, B., & Ray, A. (2011). Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 37(1), 140-148.
- Masood, M., & Afsar, B. (2017). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior among Nursing Staff. *Nursing Inquiry*, 1-14.
- Miao, Q., Newman, N., Schwarz, G., & Cooper, B. (2018). How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Public Administration Review*, 71-81.
- Moher, M., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The PRISMA Group. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis: The PRISMA Statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, 62, 1006-1012.

- Nabil, H., Abderraouf, G., & Nadira, R. (2017). The Impact of Leadership on Creativity and Innovation. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(6), 55-62.
- Nusair, N., Ababneh, R., & Bae, Y. K. (2012). The Impact of Transformational Leadership Style on Innovation as Perceived by Public Employees in Jordan. *International Journal of Commerce and Management*, 22(3), 182-201.
- Palangkaraya, A., Stierwald, A., Webster, E., & Jensen, P. (2010). *Examining the Characteristics of Innovative Firms in Australia. Melbourne: A Report for the Australian Government Department of Innovation, Industry, Science and Research*. Intellectual Property Research Institute of Australia, The University of Melbourne.
- Petchouy, S., & Sittipongpittaya, S. (2017). Transformational Leadership, Knowledge Management, Learning Organization and Innovative Work Behavior in Secondary Education of School Office 1,2,3,4, and 6. *Journal of the Association of Researchers*, 22(1), 193-204.
- Pieterse, A. N., Knippenberg, D. V., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 609-623.
- Prabowo, R., Mustika, M. D., & Sjabadhyni, B. (2018). How a Leader Transforms Employees' Psychological Empowerment into Innovative Work Behavior. *Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 90-99.
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2019). Does Meaningful Work Explains the Relationship Between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour. *The Journal for Decision Makers*, 44(1), 30-40.
- Sanders, K., Moorkamp, M., Torke, N., Groeneveld, S., & Groeneveld, C. (2010). How to Support Innovative Behavior? The Role of LMX and Satisfaction with HR Practices. *Technology and Investment*, 01(01), 59-68.
- Shi, J. (2012). Influence of Passion on Innovative Behavior: An Empirical Examination in People Republic of China. *African Journal of Business Management*, 6(30), 8889-8896.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2014). *Management Innovation*. (5thed.). West Sussex: Wiley.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations* (8thed.). New York: Pearson Education.
- Zahra, T. T., & Waheed, A. (2017). Influence of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Examination of Individual-Level Psychological Mediators. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(2), 448-470.