

ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ในองค์กรสุขภาพ: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

สุรางค์ วิมลธาดา*

เพชรน้อย ลิงห์ช่างชัย**

ภรณ์นิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานจากหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยการสืบค้นรายงานการวิจัยจากฐานข้อมูลในระดับชาติและนานาชาติ จำนวนรายงานการวิจัย 14 เรื่อง ตามเกณฑ์คัดเลือก (Inclusion criteria) คือ 1) เป็นรายงานการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน 2) เป็นรายงานการวิจัยมีผู้เชี่ยวชาญ (peer review) ตรวจสอบและประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ และ 3) เป็นรายงานการวิจัยเชิงปริมาณที่ตีพิมพ์ในช่วง พ.ศ. 2553-2562 เครื่องมือวิจัยมีแบบบันทึกข้อมูลทั่วไปของลักษณะรายงาน แบบประเมินคุณภาพมาตรฐานงานวิจัยตามกระบวนการวิจัยของ PRISMA 2009 และแบบประเมินคุณภาพของรายงานวิจัยของเคเมทและคณะ วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือระหว่างผู้ประเมิน 2 ราย (Inter-rater) ได้ค่าความน่าเชื่อถือร้อยละ 87 (เกณฑ์ตั้งแต่ ร้อยละ 80) และทดสอบความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินรายงานด้วยสถิติแคปปา พบว่า การประเมินคุณภาพรายงานวิจัยมีความสอดคล้องกันทางสถิติ ($k = 0.083$, $p = .41$)

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะทั่วไปของรายงานการวิจัย ส่วนใหญ่เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ($n=14$) สถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นภาคเอกชน ($n=10$) รองลงมาเป็นภาครัฐ ($n=2$) และหน่วยงานในโรงพยาบาล ($n=2$) งานวิจัยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกมากที่สุด ($n=12$) นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากที่สุด ($n=9$)

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่างานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในบริบทของพยาบาลมีน้อยมาก ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการด้านนวัตกรรมในบริบทขององค์กรการพยาบาลต่อไปได้

คำสำคัญ: ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิก, พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน, องค์กรสุขภาพ, การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

*นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

**ศาสตราจารย์ ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Corresponding author; E-mail: phechnoys@christian.ac.th

***ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Leader-member exchange and innovative work behaviors in healthcare organization: a systematic literature review

Surang Wimonthada*

Phechnoy Singchangchai**

Kannikar Chatdokmaiprai***

Abstract

The purpose of this study was to synthesize influence of leader-member exchange on innovative work behaviors from empirical evidence found in 14 research papers published in national and international databases. Inclusion criteria were 1) research reports on leader-member exchange and innovative work behaviors, 2) research reports published in peer-reviewed journals, and 3) quantitative reports published during 2010-2019. Research instruments consisted of general data records of characteristics of research reports, standard quality assessment form for research papers based on the PRISMA 2009 statement, and Kmet et al's quality assessment form for research reports. The inter-rater reliability evaluated by calculating the scores given by two inter-raters was 87% (the value was set at 80%), and evaluation of inter-rater reliability using Kappa statistics was found to have consistency ($k = 0.083$, $p = .41$).

The study found that most of the research reports were quantitative ($n=14$). Most of the study sites were in the private sectors ($n=10$), followed by the government sectors ($n=2$), and in hospitals ($n=2$). The theory mostly used in the studies was leader-member exchange ($n=12$). Moreover, leader-member exchange was found to be associated with and had direct influence on most innovative work behaviors ($n=9$).

This study points out that there were very limited numbers of studies about leader-member exchange and innovative work behaviors in the nursing context. This study could be used to expand the body of knowledge in order to develop and manage innovations in the context of nursing organizations.

Keywords: leader-member exchange, innovative work behavior, healthcare organization, systematic literature review

*Ph.D. Candidate in Nursing Management, Christian University of Thailand

**Professor, Ph.D., Major Advisor, Nursing Management, Christian University of Thailand,
Corresponding author; E-mail: phechnoys@christian.ac.th

***Dr.P.H., Co-Advisor, College of Nursing Science, Christian University of Thailand

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำมีความสำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ ทำให้เกิดความคิดใหม่ที่สามารถผลิตผลงานหรือผลผลิตใหม่^{1,2,3} ซึ่งก็คือนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สุขภาพพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นนวัตกรรมระดับบุคคล¹ ประกอบด้วย การสำรวจค้นหาความคิด การก่อเกิดความคิด การทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และการนำความคิดสู่การปฏิบัติเพื่อให้ได้นวัตกรรม⁴ ผู้บริหารในองค์กรการพยาบาลมีผลต่อการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มของสมาชิกในหน่วยงาน เนื่องจากพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของสมาชิกในองค์กรถือเป็นการนำสิ่งที่เป็ประโยชน์มาปรับและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลการดำเนินงานขององค์กร⁵⁻⁹ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานนี้ ต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีทั้งจากผู้นำในองค์กรสุขภาพ^{10,11} ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน¹ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ การส่งเสริมความรู้สึกชอบพอ สร้างความจงรักภักดี มีส่วนร่วมกันสร้างผลงาน และเป็นแบบอย่างการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ¹² จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกส่งผลให้เกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นส่วนใหญ่^{13,14,15} ในประเทศไทย กองการพยาบาล ซึ่งเป็นองค์กรที่กำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานการพยาบาล ได้ให้ความสำคัญใน

เรื่องผู้นำกับการสร้างนวัตกรรมเพื่อสุขภาพ¹⁶ แต่ยังคงขาดการวิจัยเชิงประจักษ์เพื่อสรุปความรู้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรการพยาบาล

การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการสรุปความรู้จากการสังเคราะห์รายงานวิจัยเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของรายงานการวิจัย ซึ่งการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยเชิงปริมาณ ตามเกณฑ์ของ PRISMA (2009) ประกอบด้วย รายงานการวิจัยมีการระบุคำถามหรือวัตถุประสงค์การวิจัย มีการออกแบบการวิจัยที่ชัดเจน ระบุวิธีการดำเนินการวิจัย/ การเลือกกลุ่มเปรียบเทียบหรือแหล่งที่มาของข้อมูล/การอธิบายตัวแปรที่มีข้อมูลเพียงพอ อธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีความเหมาะสมตามหลักสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล มีการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง มีการระบุการยินยอมของผู้เข้าร่วมการวิจัย มีการระบุการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีการระบุความแตกต่างของผลการวิจัยกับงานวิจัยที่ผ่านมา ระบุการควบคุมตัวแปรแทรก รายงานผลการวิจัยมีรายละเอียดเพียงพอ และมีการนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยด้วยแนวคิดทฤษฎี หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องน่าเชื่อถือ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า การศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกกับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรสุขภาพและองค์กรการพยาบาล ในประเทศไทยยังมีจำนวนน้อย อีกทั้งยังขาดงานวิจัยที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่รวบรวมผลงานวิจัยที่ทันสมัยและอย่างเป็นระบบ โดยผ่านกระบวนการประเมินค่าคุณภาพงานวิจัย และ

คัดเลือกผลงานวิจัยที่ได้มาตรฐานมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบ นำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ทันสมัยและน่าเชื่อถือ ในประเด็นที่สนใจศึกษา ทำให้มองเห็นภาพรวมองค์ความรู้เชิงบริหารในองค์กรสุขภาพที่สามารถนำมาต่อยอดองค์ความรู้ต่อไป

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ สังเคราะห์คุณลักษณะ สรุปองค์ความรู้แนวคิดทฤษฎีและสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรสุขภาพ เพื่อนำองค์ความรู้ไปใช้ในการเสนอแนะการพัฒนางานวิจัยรูปแบบอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของรายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วง พ.ศ. 2553-2562
2. เพื่อสังเคราะห์ความรู้จากหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่ปรากฏในรายงานการวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วง พ.ศ. 2553-2562

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกของไลเดนและมาสลิน¹² และแนวคิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของเดอริงจองและเดนฮาร์ตอง⁴ ที่ปรากฏในรายงานการวิจัยการบริหารงานองค์กรทั้งภาครัฐและ

เอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยใช้กรอบการประเมินรายงานการวิจัยที่นำมาทบทวนวรรณกรรมตามรูปแบบการประเมินงานวิจัยของ PRISMA 2009¹⁷ ร่วมกับใช้การประเมินคุณภาพงานวิจัยเชิงปริมาณตามมาตรฐาน(Standard Quality Assessment Criteria for Research Paper) ของเคเมทและคณะ¹⁸ เพื่อสังเคราะห์หลักฐานเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) โดยดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร คือ รายงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วง พ.ศ. 2553-2562 คำสำคัญที่ใช้ในการสืบค้น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (Leadership/Leadership style) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิก (Leader-Member Exchange) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative work behaviors) องค์กรสุขภาพ (Healthcare Organization/Public sector) และองค์กรพยาบาล (Nursing organization) โดยการสืบค้นรายงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ คือ ฐานข้อมูล ThaiJO, ThaiLIS, CINAHL, Google scholar, Medline, PubMed, Scientific Research, Science Direct, Emeraldinsight, Hogrefe Publishing พบว่า มีรายงานวิจัยที่เข้าเกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria) ทั้งหมดจำนวน 14 เรื่อง ซึ่งเกณฑ์ที่กำหนดไว้มี 3 ข้อ คือ 1) เป็นรายงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบ

แลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานทั้งในองค์กรด้านสุขภาพและองค์กรภาครัฐและเอกชน 2) รายงานวิจัยต้องมาจากวารสารที่มีผู้เชี่ยวชาญ (peer reviews) ในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ และ 3) เป็นรายงานวิจัยที่เป็นต้นฉบับเดิม (Original research) และเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ที่มีความสมบูรณ์และมีความคุณภาพและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระยะเวลาช่วงปี ค.ศ. 2010 - 2019

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. แบบสรุปการประเมินข้อมูลทั่วไปของรายงานการวิจัยพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ศึกษา ช่วงเวลาที่ศึกษา ชนิดของงานวิจัย ระดับของงานวิจัย สถิติที่ใช้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ชนิดของตัวแปร แนวคิด/ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิก และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

2. แบบประเมินคุณภาพมาตรฐานงานวิจัย PRISMA 2009¹⁷ จำนวน 27 ข้อ

3. แบบประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยเชิงปริมาณ โดยปรับจากเครื่องมือ Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research paper ของเคเมทและคณะ¹⁸ จำนวน 12 ข้อ กำหนดการให้ค่าคะแนนที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์แต่ละข้อ ดังนี้ มีคุณภาพตามเกณฑ์ (ค่าคะแนน 2) มีคุณภาพตามเกณฑ์บางส่วน (ค่า

คะแนน 1) และไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามคุณภาพรายงานการวิจัย (ค่าคะแนน 0) โดยผลรวมทั้งฉบับนำมาคิดเป็นร้อยละ 100 (เกณฑ์ตั้งแต่ ร้อยละ 80) การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของรายงานการวิจัยใช้การตรวจสอบคุณภาพร่วมกับที่วิจัย 2 คน นำมาหาค่าความสอดคล้อง (Inter rater) ระหว่างที่วิจัย ได้ค่าความน่าเชื่อถือร้อยละ 87 และหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมินรายงานการวิจัยด้วยสถิติแคปปา (Kappa statistic)^{19,20} ทดสอบความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินพบว่า การประเมินคุณภาพมีความสอดคล้องกันหรือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($k = 0.083, p = .41$)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

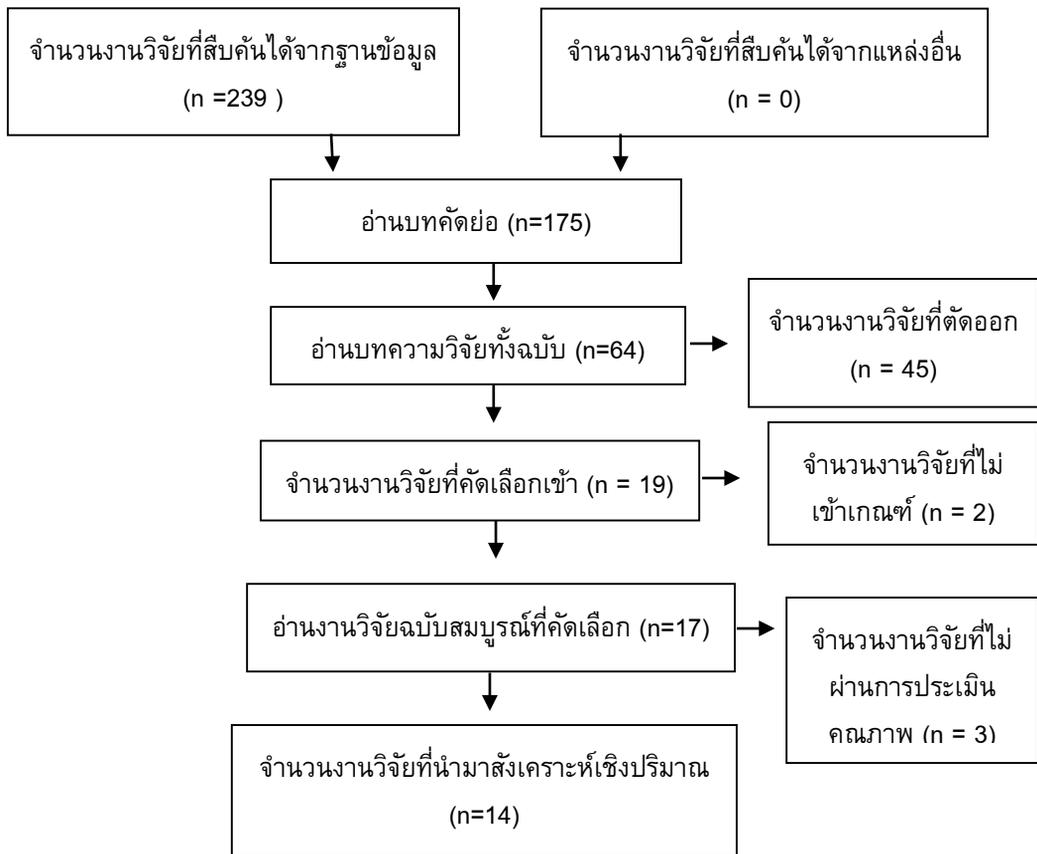
1. การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนเมษายนถึงเดือน มิถุนายนพ.ศ. 2563 จากการสืบค้นรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 239 เรื่อง อ่านบทคัดย่อ 175 เรื่อง เป็นบทความวิจัยทั้งหมด จำนวน 64 เรื่อง จำนวนงานวิจัยที่คัดเลือกเข้า 19 เรื่อง อ่านรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อประเมินคุณภาพงานวิจัยตามมาตรฐาน คงเหลือรายงานวิจัย จำนวน 17 เรื่อง และได้รายงานวิจัยที่ผ่านการประเมินคุณภาพนำมาสังเคราะห์เชิงปริมาณ จำนวน 14 เรื่อง (ดังภาพที่ 1)

2. การประเมินคุณภาพงานการวิจัยตามแบบประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยโดยใช้เครื่องมือ Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research paper ของเคเมทและคณะ¹⁸ สำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ การประเมินคุณภาพรายงานการวิจัย (Quality Assessment) ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยอ่านงานวิจัยอย่างละเอียดทั้ง

ฉบับ การตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยตามแบบประเมินผลคุณภาพมาตรฐานรายงานการวิจัย (Standard Quality Assessment Criteria for Evaluating Primary Research paper) ของเคเมท ลีและค็อก¹⁸ พบว่า รายงานการวิจัยที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพ (เกณฑ์ตั้งแต่ร้อยละ 80) และมีความสอดคล้องของการตรวจสอบ มีจำนวน 14 เรื่อง (ดังตารางที่ 1) และวิเคราะห์ความสอดคล้องของ

การตรวจสอบคุณภาพของรายงานวิจัยด้วยสถิติแคปปาพบว่า การประเมินคุณภาพมีความสอดคล้องกันหรือไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังตารางที่ 2) ภายหลังจากประเมินคุณภาพงานวิจัย คงเหลืองานวิจัยที่ใช้ในการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบจำนวน 14 เรื่อง สามารถแสดงขั้นตอนการคัดเลือกผลงานวิจัยตามแนวทางของ PRISMA Flow Diagram¹⁷ ได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 การสืบค้นและการคัดเลือกรายงานการวิจัยตามแนวทางของ PRISMA 2009 Flow Diagram



การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของรายงานวิจัยด้วยจำนวน ร้อยละและสัดส่วน เพื่อนำมาวิเคราะห์คุณภาพรายงานเป็น สัดส่วนและร้อยละตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ใช้สถิติแคปปา (Kappa statistic) วิเคราะห์

ค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินเพื่อทดสอบความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมิน โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของรายงานการวิจัยโดยวิธี Inter-rater จำแนกตามรายงานการวิจัย

รายงานวิจัยฉบับที่	คะแนนรวม	
	ผู้ประเมินคนที่ 1	ผู้ประเมินคนที่ 2
1	0.95	0.91
2	0.83	0.87
3	0.91	0.91
4	0.96	0.87
5	0.83	0.87
6	0.88	0.80
7	0.80	0.88
8	0.88	0.83
9	0.91	0.88
10	0.88	0.91
11	0.84	0.80
12	0.88	0.83
13	0.80	0.83
14	1.00	0.88
ร้อยละความน่าเชื่อถือของรายงานการวิจัย	คิดเป็นร้อยละ 87	

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของการตรวจสอบคุณภาพรายงานการวิจัย

การทดสอบความสอดคล้อง	Kappa-value	p-value	การแปลผล
Measure of Agreement Kappa n = 14	0.083	.41	มีความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินรายงานหรือการประเมิน ไม่มีความแตกต่าง

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะของรายงานวิจัย พบว่า รายงานการวิจัยที่ผ่านการประเมินคุณภาพและนำมาทบทวนอย่างเป็นระบบถูกตีพิมพ์ในวารสารที่แตกต่างกันในช่วง พ.ศ. 2553-2562 ส่วนใหญ่ถูกตีพิมพ์ในวารสารที่มีความน่าเชื่อถือในฐานะข้อมูล ดังนี้ Asian Social Science (n=2) Journal of Personnel Psychology (n=1) International Journal of Business and Management (n=1) Technology and Investment (n=1) Procedia- Social and Behavioral Sciences (n=1) Journal of Workplace Learning (n=1) Human Resource Management (n=1) Knowledge Management and Innovation (n=1) International Review of Management and Business Research (n=1) Sustainability (n=1) International Journal of Social Science and Humanity (n=1) Asia Pacific Journal of Human Resources (n=1) Nursing Journal (n=1) เป็นรายงานวิจัยเชิงปริมาณมากที่สุด (n=14) พบการศึกษาในต่างประเทศมากที่สุด (n=12)

ส่วนในประเทศไทยพบน้อย มีจำนวน 2 เรื่อง ส่วนใหญ่ศึกษาในหน่วยงานของเอกชน (n=10) รองลงมาเป็นหน่วยงานภาครัฐ (n=2) แต่ในบริบทพยาบาลยังพบว่า มีน้อยมาก (n=2) ซึ่งเป็นการศึกษาในประเทศไทยและต่างประเทศ (n=1,1 ตามลำดับ) การศึกษาใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 301-400 ตัวอย่าง มากที่สุด (n=7) ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน (n=8) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ (n=4) และพยาบาลวิชาชีพ (n=2) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนใหญ่เป็นแบบสอบถาม (n=14) ซึ่งรายงานการวิจัยทุกฉบับระบุการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและผ่านเกณฑ์คุณภาพทั้งความตรงและความ

เที่ยง (n=14) สถิติที่ใช้มากที่สุด คือ สถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) (n=6) รองลงมาเป็นการวิเคราะห์การถดถอยเชิงชั้น (Hierarchical linear regression) (n=3) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) (n=2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) (n=2) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) (ตั้งตารางที่ 3)

2. ผลการศึกษาการใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิก (Leader-Member Exchange Theory) พบว่า รายงานการวิจัยส่วนใหญ่ใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิก (n=12) และพบภาวะผู้นำอีก 2 แนวคิด ที่ใช้ในรายงานการวิจัย คือ ภาวะผู้นำการปฏิบัติ (Leadership practice) (n=1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transformational and Transactional leadership) (ตั้งตารางที่ 4) ในส่วนของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิก ทฤษฎีนี้จะเน้นปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกหรือที่เรียกว่าการแลกเปลี่ยนรายคู่ (Dyadic exchange) ซึ่งเกิดจากการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับระยะเวลา²¹ ส่วนใหญ่ใช้แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกที่พัฒนาโดยเกรนและอูร์เบียน^{3,13,14,22-24} ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานและหัวหน้างาน (n=6) แบบสอบถามชุดนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ โดยไม่ได้แยกเป็นองค์ประกอบ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “หัวหน้างานยินดีช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน ” หรือ “ผู้นำเข้าใจปัญหาและความต้องการของพนักงานได้ดี”

ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน (n=4) ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาโดยไลเดนและมาสลิน^{10,15,25,26} แบบสอบถามนี้พัฒนาขึ้นตามองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ ความชอบพอ (Affection) ความจงรักภักดี (Loyalty) การร่วมกันสร้างผลการทำงาน (Contribution) และการนับถือในความเป็นนักวิชาชีพ (Professional Respect) ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วย 12 ข้อคำถาม แบ่งเป็นด้านละ 3 ข้อคำถาม ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ได้รับความนิยมและนำไปใช้ในงานวิจัย

3. ผลการศึกษาการใช้แนวคิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behaviors) พบว่า มีการใช้แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่พัฒนาตามแนวคิด

ของเจนเซน จำนวน 6 เรื่อง^{2,3,14,15,23,27} และแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานตามแนวคิดของเดอริจองและเดนฮาร์ตอง จำนวน 5 เรื่อง^{10,13,22,24,25}

4. ผลการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ (n=9) และยังพบอีกว่ามีตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ส่งผ่านการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ (n=1) การรับรู้ความไว้วางใจในหัวหน้า (n=1) การรับรู้สมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ (n=1) และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (n=1)

ตารางที่ 3 จำนวนรายงานการวิจัย จำแนกตามคุณลักษณะของรายงานการวิจัยที่นำมาทบทวนอย่างเป็นระบบ

ลักษณะทั่วไปของงานวิจัย	จำนวน (n=14)
ปี พ.ศ.ที่ตีพิมพ์	
พ.ศ. 2553 – 2557	7
พ.ศ. 2558 – 2562	7
สถานที่ศึกษา	
ภาคเอกชน	10
ภาครัฐ	2
โรงพยาบาล	2
ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	
พนักงาน	8
ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ	4
พยาบาลวิชาชีพ	2

ตารางที่ 3 จำนวนรายงานการวิจัย จำแนกตามคุณลักษณะของรายงานการวิจัยที่นำมาทบทวนอย่างเป็นระบบ (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของงานวิจัย	จำนวน (n=14)
ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	
100-200	2
201-300	5
301-400	7
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	
ระบุวิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ	14
เครื่องมือผ่านเกณฑ์คุณภาพทั้งความตรงและความเที่ยง	14
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	
Pearson's correlation	2
Multiple regression	2
Hierarchical linear regression	3
Path analysis	1
SEM	6

ตารางที่ 4 จำนวนรายงานการวิจัยจำแนกตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ	จำนวน (n= 14)
Leader Member Exchange	12
Leadership practice	1
Transformational and Transactional leadership	1

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในภาคเอกชน แต่ยังไม่พบว่าการศึกษาในบริบทพยาบาลยังมีเป็นส่วนน้อย โดยผู้วิจัยจะอภิปรายผลการวิจัยจากข้อค้นพบ ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิก เป็นทฤษฎีหนึ่งที่เกิดขึ้นมาจากทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) และทฤษฎีบทบาท (Role Theory)^{12,28} ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น

ระหว่างผู้นำกับสมาชิก โดยเน้นปฏิสัมพันธ์ที่มีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกที่เป็นการแลกเปลี่ยนรายคู่ (Dyadic exchange) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในองค์กร จะมีความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนี้จะช่วยเพิ่มโอกาสความสำเร็จขององค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งผู้นำต้องแสดงพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมความรู้สึกรับชอบ สร้างความจงรักภักดี มีส่วนร่วมกันสร้างผลงาน และเป็นแบบอย่างการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรพยาบาลได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรสุขภาพมีลักษณะเป็นการปฏิบัติงานแบบทีมสหสาขาวิชาชีพ (Multidisciplinary team) เป็นการทำงานร่วมกันของหลายๆ วิชาชีพโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้สมาชิกแต่ละคนจะใช้แนวคิดทฤษฎีของวิชาชีพตนเองเป็นกรอบในการทำงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงแนวคิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างแพร่หลาย ดังเช่น เจนเซน²⁹ แบ่งมิติของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ คือ การสร้างความคิด (Idea Generation) การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) และการทำให้ความคิดเป็นจริง (Idea realization) ส่วนเดอ์จองและเดนฮาร์ตอง⁴ แบ่งมิติพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็น 4 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมการสำรวจค้นหาความคิด (Idea Exploration) พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด (Idea Generation) พฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และพฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การ

ปฏิบัติ (Idea Implementing) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีทั้งจากผู้นำและจากองค์กร¹ ในส่วนของผู้นำจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรในทีมมีความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรพยาบาล ซึ่งนำไปสู่กิจกรรมการสร้างนวัตกรรมในองค์กรสุขภาพต่อไป

3. อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิก พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ อภิปรายผลได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกมีอิทธิพลตรงต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในธุรกิจบริการด้านความรู้ในประเทศมาเลเซีย ($\beta = 0.229, p < .01$)¹⁵ และพนักงานทางด้านเทคนิคอุตสาหกรรม 4 แห่งประเทศเนเธอร์แลนด์และเยอรมัน ($\beta = 0.27, p < .01$)² และพนักงานบริษัทวิศวกรในประเทศจีน ($\beta = .66, p < .01$)²³ และพนักงานและหัวหน้างานในบริษัทวิสาหกิจขนาดกลาง จังหวัดลิมเบิร์ก ประเทศเนเธอร์แลนด์ ($\beta = .224, p < .01$)³ และยังพบอีกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ในบริษัทการเงินและธนาคาร หน่วยงานบริหารภาครัฐ บริษัททางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร การศึกษาและการให้คำปรึกษา ประเทศโปแลนด์ ($r = 0.381, p < 0.01$)²⁶ และพนักงานหน่วยบริการโรงแรมในประเทศและระหว่างประเทศกัมพูชา ($r = 0.609, p < 0.001$)³⁰ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกเป็น

ปัจจัยทำนายพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานโรงแรมในเมืองริยาด ($R^2 = 0.655, p < 0.000$)¹⁴ แต่พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยส่งผ่านตัวแปรต่างๆ พบในการศึกษาของพนักงานองค์กรที่ปรึกษาด้านบริการ หน่วยงานบริการภาครัฐ องค์กรสุขภาพภาครัฐ องค์กรธุรกิจและการค้า ธนาคารและการเงิน และองค์กรสื่อ ในประเทศเยอรมัน²⁵ และยังพบอีกว่าพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยส่งผ่านการรับรู้สมรรถนะเชิงสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัทภาคการผลิตในประเทศไทย ($r = 0.48; p < 0.001$) และการมุ่งการเรียนรู้ของพนักงาน ($r = 0.21, p < 0.001$)²²

ในส่วนของบริษัทโรงพยาบาล พบว่ามีการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเพียงจำนวน 2 เรื่อง คือ การศึกษาความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในประเทศไทย พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ($r = .33, p < .01$)¹² สอดคล้องกับการศึกษาของเซอร์และคณะ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลในมุมมองการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยมี

การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรส่งผ่านในโรงพยาบาลของรัฐจำนวน 2 แห่ง ประเทศออสเตรเลีย พบว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาล ($\beta = .45, p < .001$) และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\beta = .43, p < .001$)¹¹

นอกจากนี้การทบทวนครั้งนี้ ยังพบแนวคิดภาวะผู้นำอีก 2 แนวคิด กล่าวคือ แนวคิดภาวะผู้นำการปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งจากการศึกษาของนอร์และคณะ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปฏิบัติผ่านตัวแปรส่งผ่านบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ในหน่วยงานวิจัยและพัฒนาการเกษตรของรัฐ จำนวน 8 แห่ง ในประเทศมาเลเซีย พบว่าภาวะผู้นำการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานผ่านบรรยากาศองค์กร ($r = 0.303, p < 0.01$) และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ($r = 0.451, p < 0.01$)²⁴

ส่วนการศึกษาของคอนทรีราสและคณะ (ผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ร้อยละ 85)¹⁸ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยมีบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมองค์กรและความสามารถการดูดซับความรู้จากองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในบริษัทที่แตกต่างกัน จำนวน 2 แห่ง ประเทศโคลัมเบีย พบว่า โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำ

การแลกเปลี่ยน บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมองค์กร ความสามารถการดูดซับความรู้จากองค์กรต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CMIN/ df = 0.948, AGFI = 0.975, RMSEA = 0.000)²⁷

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการกำหนดนโยบายการบริหารในองค์กรพยาบาล พบว่า มีการศึกษาในประเด็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรพยาบาลน้อยมาก ยังไม่พบการศึกษาในระดับหัวหน้างาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรพยาบาล ควรมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน การให้ทุนสนับสนุนผู้บริหารพยาบาล พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เข้าใจ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิก ขณะเดียวกันควรกำหนดให้หน่วยงานพัฒนาบุคลากร จัดหลักสูตรการอบรมทฤษฎีภาวะผู้นำในระดับหัวหน้างาน เพื่อที่จะส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกของหัวหน้างานต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานกับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

2. องค์กรพยาบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายหรืองบประมาณด้านการวิจัยจากรายงานการวิจัยของการบริหารทางการพยาบาลเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมการทำงานในประเทศไทย ยังมีศึกษาน้อยมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนงบประมาณในการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับสมาชิกและ

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมการทำงานในบริบทของโรงพยาบาล รวมทั้งมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมการทำงานในองค์กรพยาบาลต่อไป

References

1. Scott SG, Bruce, RA. Determinants of innovative work behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Acad Manag J.* 1994; 38:1442-65.
2. Sanders K, Moorkamp M, Torka N, Groeneveld S, Groeneveld C. How to support innovative behaviour? The role of Imx and satisfaction with HR practices. *Tech Invest.* 2010; (1):59-68.
3. Stoffers J, Van der Heijden B, Schrijver I. Towards a sustainable model of innovative work behaviors' enhancement: the mediating role of employability. *Sustainability.* 2019; 12 (159): 1-25.
4. De Jong, Den Hartong. Measuring innovative work behavior. *Creativ Innovat Manag.* 2010;19(1): 23-36.
5. De Jong, Den Hartog. How leaders influence employees' innovative behaviour. *Eur J Innovat Manag.* 2007; 10 (1): 41-64.
6. Dörner N. Innovative work behavior: the role of employee expectation and effects on job performance. [Dissertation of Doctor of Philosophy in Management] . St. Gallen: University of St. Gallen and Leeds; 2012.
7. Leong CT, Rasli A. The Relationship between innovative work behavior on work role performance: an empirical study. *Proce- Soci Behav Sci.* 2014; (129): 592-600.

8. Middelkoop C. How does innovative work behavior of employee effect their individual job performance. [Master thesis of BA] . HRM: University of Twenty; 2016.
9. Nasir N, Halimatussakdiah H, Suryani I, Zuhra SE, Armi S, Mahdani M. How intrinsic motivation and innovative work behavior affect job performance. *Advan Soci Sci, Educ Humanit Res.* 2018; 292: 606-12.
10. Sawangwan P. Head nurse- staff nurse exchange, structural empowerment and innovative behavior of professional nurses in regional hospitals. *Nursing Journal.* 2014; 41(1): 158-168. (in Thai).
11. Xerri MJ. Workplace relationships and the innovative behaviour of nursing employees: a social exchange perspective. *Asia Pac Journal Hum Resour.* 2012; 51(1): 103-123.
12. Liden CR, Maslyn JM. Multi-dimensionality of leader- member exchange: an empirical assessment through scale development. *J Manag.* 1998; 24: 40-72.
13. Schermuly CC, Meyer B, Dammer L. Leader-member exchange and innovative work behavior: the mediating role of psychological empowerment. *J Personal Psychol.* 2013;12(3): 132-142.
14. Alsughayir A. The effect of leader- member exchange on innovative work behavior in the saudi hospitality. *Int J Bus Manag.* 2017; 12(6): 189-95.
15. June S, Kheng YK. Innovative work behavior (IWB) in the knowledge intensive business service (KIBS) sector in Malaysia: the effect of leader- member exchange (LMX) and social capital (SC). *Asian Soc Sci.* 2014; 10(2): 172-82.
16. Nursing Division, Ministry of Public Health. National strategy of nursing service, 2017-2021 according to the national strategy of public health 2018- 2037. Nonthaburi: Ministry of Public Health; 2018. (in Thai).
17. Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, PRISMA. The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *PLoS Medicine.* 2009; 6(7): 1-12.
18. Kmet LM, Lee RC, Cook LS. Standard quality assessment criteria for evaluating primary research papers from a variety of fields. Canada: Interpret Design Inc.; 2004.
19. McHugh ML. Lessons in biostatistics: interrater reliability: the kappa statistic. *Biochemia Medica.* 2012; 22(3): 276-82.
20. Cohen J. A coefficient of agreement for nominal scales. *Educ Psychol Meas.*1960; 20: 37-46.
21. Sparrowe RT, Liden RC. Process and structure in leader-member exchange. *Acad Manag Rev.* 1997; 22: 522–552.
22. Atitumpong A, Badir YF. Leader- member exchange, learning orientation and innovative work behavior. *J Workplace Learn.* 2018; 3(1): 32-47.
23. Schuh SC, Zhang X, Morgeson FP, Tian P, Van Dick R. (2018). Are you really doing good things in your boss's eyes? Interactive effects of employee innovative work behavior and leader–member exchange on supervisory performance ratings. *Hum Resour Manage.* 2018;57: 397-409.
24. Noor HM, Dzulkifli B. Assessing leadership practices, organizational climate and its effect

- towards innovative work behaviour in R&D. *Int J Soc Sci Humanit.* 2013; 3(2): 129-33.
25. Tastan SB, Mousavi Davoudib SM. An examination of the relationship between leader-member exchange and innovative work behavior with the moderating role of trust in leader: a study in the Turkish context. *Proce-Soci Behav Sci.* 2015; (181): 23-32.
26. Wojtczuk-Turek A, Turek D, Innovativeness in organizations: the role of LMX and organizational justice: the case of Poland. *International Journal of Synergy and Research, ToKnowPress.* 2(1):41-55.
27. Contreras F, Espinosa JC, Dornberger U, Acosta YA. Leadership and employees' innovative work behavior: test of a mediation and moderation model. *Asian Soc Sci.* 2017; 13(9): 9-25.
28. Graen GB, Uhl- Bien M. Relationship- based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi- level multi-domain perspective. *The Leadership Q.* 1995; 6: 219-247.
29. Janssen O. Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *J Occup Organ Psychol.* 2000; 73(3): 287-302.
30. Sothan YA. Study on correlation between leader-member exchange and employee creativity: the impacts of knowledge sharing and organizational commitment. *Int. J. Manag. Bus. Res.* 2016; 5(2): 688-704.

๙๙๙ ๙๙๙ ๙๙๙ ๙๙๙ ๙๙๙