

องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

สุวินัย บุษราคัมวงศ์*, ไพศาล จันทรังษี**, ชิษณุพงศ์ ทองพวง**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่เจ้าหน้าที่ระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย จำนวน 384 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยแสดงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ (1) ด้านภาวะผู้นำ (2) ด้านโครงสร้างองค์กร (3) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (5) ด้านการสื่อสาร และ (6) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผลการตรวจเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้างเชิงองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าวัดระดับความกลมกลืน คือ Chi-square (χ^2) = 599.060, df = 0.678, χ^2/df (CMIN/DF) = 0.875, RMR = 0.011, RMSEA = 0.000, GFI = 0.922, AGFI = 0.902, TLI = 1.000 และ CFI = 1.000 แสดงว่าโครงสร้างองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยเชิงยืนยัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้บริหารของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม การปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กร เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนาการบริการที่ดีให้มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อความอยู่รอด และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบ, องค์กรแห่งนวัตกรรม, โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Corresponding author, email: suvinaib@hotmail.com, Tel. 081-0816223162

Received : November 24, 2023; Revised : January 25, 2024; Accepted : January 25, 2024

The Components of Innovative Organization of Private Hospitals in Thailand

Suvinaib Busarakamwongs*, Phaisarn Jantarungsri **, Chisanupong Thongpuang**

Abstract

The purpose of this research was to analyze the components of Innovative Organization of Private Hospitals in Thailand. The participants were 384 Private Hospitals in Thailand administrators, this research used the simple sampling method. The instrument was a 5 rating scale questionnaire. The reliability of questionnaire in the form of an alpha coefficient was 0.92. The statistical data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis.

The research findings were found that the order of importance of the Innovative Organization of Private Hospitals in Thailand as follows: (1) Leadership (2) Organizational structure (3) Vision and Strategy (4) Organizational culture (5) Communication and (6) Human Resource Management. The results of the structural validity test of Innovative Organization of Private Hospitals in Thailand model showed that Chi-square (χ^2) = 599.060, $df = 0.678$, χ^2/df (CMIN/DF) = 0.875, RMR = 0.011, RMSEA = 0.000, GFI = 0.922, AGFI = 0.902, TLI= 1.000 และ CFI = 1.000. Based on the findings, it indicated that Innovative Organization of Private Hospitals in Thailand model was consistent with empirical data significantly. As a result, Executives of private hospitals in Thailand should give great importance to the development of innovative organizations. Modifying organizational attributes in response to the stimuli of the globalization context, knowledge and innovation are the main factors in adding value. Develop good quality services to meet the needs and satisfaction of customers in order to survive. and the competitiveness of the organization.

Keywords : Components analysis, Innovative organization, Private hospitals in Thailand

* Student, Public and private Management Program, Christian University of Thailand

** Assistant Professor, Public and private Management Program, Christian University of Thailand

Corresponding author, email: suvinaib@hotmail.com, Tel. 081-0816223162

Received : November 24, 2023; **Revised** : January 25, 2024; **Accepted** : January 25, 2024

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ปัจจุบันการแข่งขันในธุรกิจบริการด้านสุขภาพมีแนวโน้มการแข่งขันสูงขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากเป็นการดูแลด้านปัจจัยพื้นฐานของการดำเนินชีวิตที่จำเป็นตลอดระยะเวลาที่มนุษย์เรามีชีวิตอยู่ และอายุขัยเฉลี่ยของประชากรที่เพิ่มมากขึ้น การค้นพบโรคต่าง ๆ ทำได้ง่ายขึ้น การรักษาใหม่ ๆ ที่มีผลการรักษาที่ดีขึ้น ร่วมกับมีโรคอุบัติใหม่เกิดขึ้นมากมาย ทำให้มีผู้สนใจหน้าใหม่ (New entrants) เข้าร่วมในธุรกิจนี้อย่างต่อเนื่อง และเกิดการแข่งขันอย่างสูงทั้งจากกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในประเทศและจากต่างประเทศ รวมถึงการแข่งขันจากโรงพยาบาลชั้นนำขนาดใหญ่ของภาครัฐ นอกจากนี้ยังมีการแข่งขันจากกลุ่มทุนธุรกิจอื่นที่มีแผนเข้ามาลงทุนในธุรกิจนี้เพิ่มขึ้น อาทิ กลุ่มพญา โฮลดิ้ง ลงทุน 5,000 ล้านบาท สร้างโรงพยาบาลวิมุตติ ขนาด 250 เตียง มหาวิทยาลัยรังสิต สร้างโรงพยาบาล RSU International Hospital กลุ่มทุนผู้ถือหุ้นในเครือโรงพยาบาลมหาชัย โดยบริษัทโรงพยาบาลมหาชัย จำกัด (มหาชน) ประกาศแผนลงทุนมูลค่ากว่า 15,000 ล้านบาท สร้างโรงพยาบาลและศูนย์ดูแลสุขภาพย่านคลองเตยขนาด 550 เตียง (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธนาคารอมสสิน, 2562) ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนหลายโรงพยาบาลต่างเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่งและต้องการเป็นผู้นำในกลุ่มธุรกิจ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาความเป็นเลิศทางการดูแลรักษา โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการวินิจฉัยรักษาและการบริการ ซึ่งกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายในหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการลดต้นทุนในการผลิต การเพิ่มคุณภาพสินค้าหรือบริการ การพัฒนาเทคโนโลยีด้านการแพทย์และการสร้างให้ลูกค้าเกิดความจงรักภักดี นับเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถของธุรกิจในการตอบสนองความคาดหวังที่มีอย่างไม่จำกัดของลูกค้า (Wong & Kwai-Chin, 2007) ซึ่งการแข่งขันทางธุรกิจที่เกิดขึ้นนี้เป็นผลมาจากสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนไป ประกอบกับอิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว จึงทำให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อให้องค์กรธุรกิจสามารถปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวขึ้น (Morris, Kuratko & Covin, 2008) ทั้งนี้สิ่งหนึ่งที่ภาคธุรกิจนิยมใช้เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันก็คือ การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร และให้ความสำคัญต่อการนำนวัตกรรมเข้าสู่ตลาดก่อนคู่แข่งกันอย่างยั่งยืน (Krause, 2004) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และความได้เปรียบนั้นจะเป็นความได้เปรียบที่คงอยู่ต่อไปในระยะยาว (Porter, 1980)

ดังนั้นธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนจึงจำเป็นต้องพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการบริการทางการแพทย์ และนวัตกรรมบริการให้สูงขึ้นด้วยการสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับบริการมั่นใจในความปลอดภัย และเชื่อมั่นในคุณภาพของการดูแลรักษาพยาบาล จากการสำรวจประเทศไทยมีโรงพยาบาลเอกชนทั้งหมด 347 แห่ง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับมาตรฐานระบบการรับรองคุณภาพ (Hospital accreditation) และการรับรองมาตรฐานระดับสากล (Joint commission international) โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานการรักษาระดับสากลนั้นจะมีความได้เปรียบในการแข่งขันในธุรกิจบริการสุขภาพมากกว่า เนื่องจากมีการรับรองจากสถาบันที่เชื่อถือได้ว่าโรงพยาบาลมีกระบวนการดูแลรักษาผู้ป่วยที่ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย และมีคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย ดังนั้น

โรงพยาบาลเอกชนจึงถือเป็นธุรกิจที่สร้างรายได้ให้กับภาคธุรกิจและเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง (ศูนย์วิจัยกิจการไทย, 2561) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ธุรกิจบริการด้านสุขภาพหรือโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยจึงมีภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น

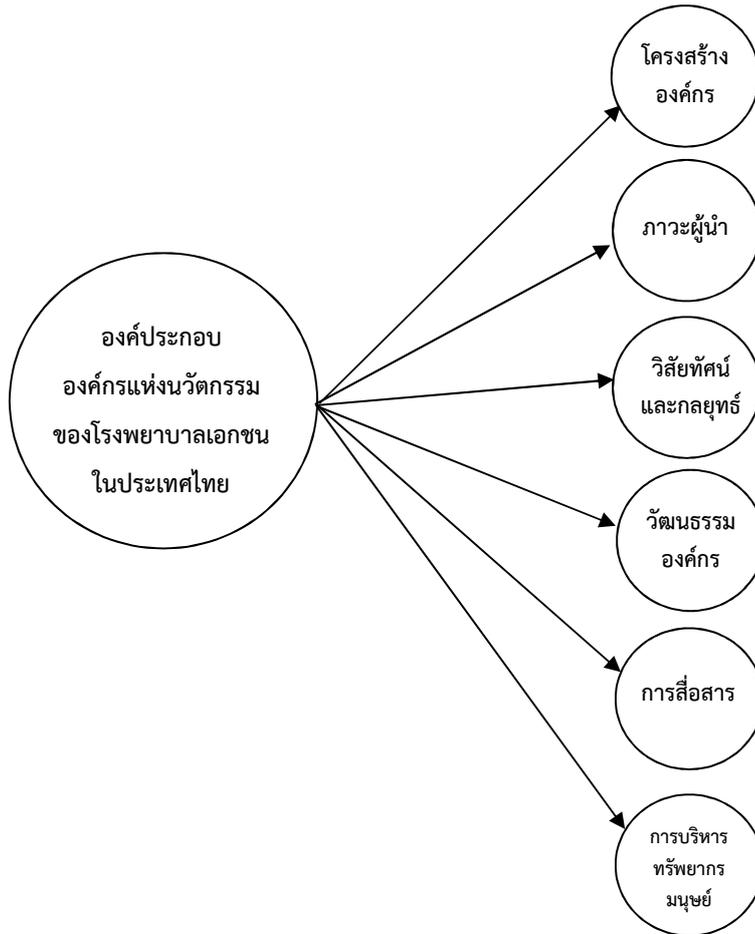
จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและอำนวยความสะดวกในการเข้ารับบริการด้านสุขภาพต่าง ๆ ให้กับผู้ใช้บริการ นอกจากนี้ยังเป็นการผลักดันให้โรงพยาบาลเอกชนหันมาสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมทางการบริการที่สมบูรณ์แบบเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ โดยผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร รวมทั้งเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเหมาะสม เพื่อสร้างความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชน และกระตุ้นให้บุคลากรตั้งศักยภาพที่มีทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับนวัตกรรมบริการแก่องค์กร ตลอดจนช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมีผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นอย่างมั่นคง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ตัวชี้วัดแต่ละองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโครงสร้างองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงได้เชื่อมโยงแนวคิดและทฤษฎีและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการโรงพยาบาล สรุปลงเป็นประเด็นองค์ประกอบที่เป็นผลให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม จำนวน 6 ด้าน ในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย และเพื่อวิเคราะห์ตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นเจ้าหน้าที่ระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย จำนวน 10,563 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย จำนวน 385 คน และในงานวิจัยครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.74 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ศึกษาจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ซึ่งได้นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Method) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้บริหารหรืออดีตเคยเป็นผู้บริหารของโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ เป็นนักวิชาการที่มีความ

ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาองค์กร การบริหารโรงพยาบาล และด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม มาสร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัย แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, R. & Likert, 1976) แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะกับกลุ่มตัวอย่าง เกณฑ์ที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) และนำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณาความตรงและความสอดคล้องของข้อคำถาม (Validity) และปรับแบบสอบถามให้เหมาะสมกับบริบทตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แบบสอบถามองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 78 ข้อ และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียนแล้วตามเลขที่ น. 28/2565 ลงวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2566 และเมื่อได้รับหนังสืออนุญาตจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยคริสเตียนจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือไปยัง ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารโรงพยาบาล จำนวน 9 คน และการจัดการนวัตกรรมและองค์กรแห่งนวัตกรรม จำนวน 1 คน พร้อมทั้งขออนุญาตสัมภาษณ์ เพื่อการรวบรวมข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย
2. เขียนคำร้องถึงคณะสภามหาวิทยาลัยคริสเตียน เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาตให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูล ไปยังสมาคมโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย
3. ผู้วิจัยทำหนังสือขอบคุณไปยังผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามในงานวิจัย และทำหนังสือขอบคุณให้แก่โรงพยาบาลเอกชน และผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาล ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหารในโรงพยาบาล และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน โดยใช้ ค่าความถี่ (f - frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัด (Measurement model) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560; กริช แรงสูงเนิน, 2554)

ผลการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 211 คน (ร้อยละ 54.90) และเพศหญิง จำนวน 173 คน (ร้อยละ 45.10) อายุส่วนใหญ่ 41-49 ปี จำนวน 187 คน (ร้อยละ 48.70) รองลงมาอายุ 30-39 ปี จำนวน 116 คน (ร้อยละ 30.20) วุฒิก่อนการศึกษามาก่อนปริญญาโท จำนวน 184 คน (ร้อยละ 47.90) รองลงมา ปริญญาตรี จำนวน 104 คน (ร้อยละ 27.10) ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อายุการทำงาน 21-29 ปี จำนวน 131 คน (ร้อยละ 34.10) รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 117 คน (ร้อยละ 30.50) และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 203 คน (ร้อยละ 52.90) รองลงมาคือรองผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาล จำนวน 92 คน (ร้อยละ 24.00)

2. การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Second Order factor analysis) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบลำดับสอง เพื่อเป็นการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสาร และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยแสดงการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยก่อนและหลังการปรับปรุง

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ
Chi-square (χ^2)	599.060
Degrees of freedom (df)	678
Probability level	.992
χ^2/df (CMIN/DF)*	.875
Root Mean Squared Residual (RMR)*	.011
Goodness of Fit Index (GFI)*	.922
Adjust Goodness of Fit Index (AGFI)*	.902
Root Mean Square Effort of Approximation (RMSEA)*	.000
Tucker Lewis Index(TLI)*	1.00
Comparative Fit Index (CFI)*	1.00

* ทุกค่าผ่านเกณฑ์การพิจารณา

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ขององค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ .875 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือมาตรฐาน Root Mean Squared Residual (RMR) เท่ากับ .011 ซึ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่า รูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ .922 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) เท่ากับ .902 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่า 0.9 และเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) เท่ากับ .000 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง Tucker Lewis Index (TLI) เท่ากับ 1.00 มีค่าสูงกว่า 0.9 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ Comparative Fit index (CFI) เท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่า 0.9 แสดงว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับ 2 (Second order factor analysis) ข้างต้น พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสาร และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การอภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย จากการทบทวนวรรณกรรม การสังเคราะห์ตามหลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์นักวิชาการและผู้บริหารด้านการบริหารโรงพยาบาลและองค์กรแห่งนวัตกรรม จำนวน 10 คน พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่สำคัญ จำนวน 78 ตัวแปร ดังนี้ (1) ด้านภาวะผู้นำ (จำนวน 16 ตัวแปร) (2) ด้านการสื่อสาร จำนวน 10 ตัวแปร (3) ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 18 ตัวแปร (4) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ จำนวน 11 ตัวแปร (5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 11 ตัวแปรและ (6) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 12 ตัวแปร และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal component analysis: PCA) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับสอง (Second order factor analysis) พบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ยังคงมีองค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านภาวะผู้นำ (2) ด้านการสื่อสาร (3) ด้านโครงสร้างองค์กร (4) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ (6) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมีตัวแปรปัจจัยย่อย จำนวน 78 ตัวแปร

จะเห็นว่า ที่มาขององค์ประกอบได้ถูกสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านนักวิชาการและผู้บริหารด้านการบริหารโรงพยาบาลและองค์กรแห่งนวัตกรรม ทั้ง 10 คน มีการ

วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ตามกระบวนการทางสถิติ จึงได้ 6 องค์ประกอบ ที่มีความสอดคล้องกันในบางองค์ประกอบของ Harvard Business School (2003) ได้เสนอว่าองค์กรจะต้องมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาเป็นนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าองค์กรนวัตกรรมนั้นจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (1) กำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (2) มีวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (3) ผู้นำในองค์กรเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (4) มีองค์การที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (5) มีพนักงานและทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ (6) มีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงาน (7) มีระบบการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมในการสร้างนวัตกรรม (8) มีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและ (9) มีการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร สอดคล้องกับบางองค์ประกอบในงานวิจัยของ ชิษณุพงศ์ ทองพวง และไพศาล จันทรงษ์ (2566) ที่ได้ศึกษาองค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า องค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (2) ด้านการกำหนดโครงสร้าง และการพัฒนาบุคลากร (3) ด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม และ (4) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม

สอดคล้องกับบางองค์ประกอบของรมิตา ธิรปาลวัฒน์ (2557) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์การนวัตกรรม และความสามารถทางนวัตกรรมของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า มีความสอดคล้องกันในบางปัจจัย คือ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การบริหารเชิงกลยุทธ์ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม และบรรยากาศองค์กร สอดคล้องกับบางองค์ประกอบของศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2553) ได้ศึกษาและอธิบายว่าองค์ประกอบขององค์การแห่งนวัตกรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (1) มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน (2) ผู้บริหารควรมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร (3) การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และ (4) ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) และสอดคล้องกับบางองค์ประกอบในงานวิจัยของ รัตนวดี โมรากุล ดวงใจ ชนะสิทธิ์ นภาเดช บุญเชิดชู และอรพรรณ ตูจินดา (2560) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ คือ (1) การจัดการความรู้ (2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (3) ภาวะผู้นำ (4) บรรยากาศองค์การ (5) การทำงานเป็นทีม (6) โครงสร้างองค์การ (7) วัฒนธรรมองค์การ และ (8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

หากพิจารณาลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ค้นคว้าจากการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยการยืนยันในลำดับที่สอง ทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่า ในลำดับที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ (0.83) ลำดับที่ 2 ด้านการสื่อสาร (0.77) ลำดับที่ 3 ด้านโครงสร้างองค์กร (0.68) ลำดับที่ 4 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (0.61) ลำดับที่ 5 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (0.60) และลำดับที่ 6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (0.43) ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 16 ปัจจัย ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .83 ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำ ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงสอดคล้องกัน องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ (Skills) ที่มีอิทธิพลต่อการผลักดันขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรมสูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait theories) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะที่ผู้นำจำเป็นต้องมี ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากผู้นำจะต้องสื่อสารและสร้างความชัดเจนในการรับรู้วิสัยทัศน์ จุดประสงค์และกลยุทธ์ใหม่แก่บุคลากรในองค์กร รวมทั้งต้องกระจายและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ใหม่ขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูง (Top management) ขององค์กรจะต้องมีความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร (Tidd Bessant, & Pavitt, 2001)

ลำดับที่ 2 องค์ประกอบด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .77 ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี องค์กรควรจัดตั้งให้มีผู้ทำหน้าที่ประสานงานการสื่อสารเกี่ยวกับนวัตกรรม โดยประสานงานระหว่างฝ่ายเทคนิคกับฝ่ายการตลาด หรือระหว่างนวัตกรรมกับลูกค้า และควรมีการจัดตั้งหน่วยงานสำหรับรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร รวมทั้งเพื่อสนับสนุนทางด้านการงบประมาณในการจัดทำนวัตกรรมด้วยโครงสร้างการสื่อสารควรมีการสื่อสารในหลายช่องทาง เพื่อเป็นการเพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสารและลดการบิดเบือนข้อมูล และสร้างความรวดเร็วในการนำสินค้าออกสู่ตลาดเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างแท้จริง (Christiansen, 2000)

ลำดับที่ 3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กรประกอบด้วยตัวแปร 18 ปัจจัย ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .68 ทั้งนี้เนื่องจากการมีโครงสร้างองค์กร ที่เอื้ออำนวยในการทำงานด้านนวัตกรรม แม้ว่าจะไม่ได้เป็นโครงสร้างองค์กรแบบราบ (Flat organization) ก็ตามโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม เช่น มีลักษณะการทำงานแบบทีมข้ามสายงาน (Cross functional team) มีการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการวิจัยและพัฒนา และมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านนวัตกรรมโดยตรง และองค์กรส่วนใหญ่จะให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายพัฒนาองค์กรทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบหรือประสานงานเรื่องการสร้างสรรคนวัตกรรมภายในองค์กร โครงสร้างองค์กรสามารถทำให้เกิดผลกระทบที่แตกต่างหลากหลายของความสามารถทางด้านนวัตกรรมขององค์กรได้ ผลกระทบพื้นฐาน ได้แก่ การทำงานของพนักงาน การให้ความสนใจของพนักงาน และการสื่อสารในองค์กร (Christiansen, 2000)

ลำดับที่ 4 องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .61 ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะองค์กรนวัตกรรมประการแรก คือ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย (Vision strategy and goal) จากการศึกษาพบว่าองค์กรส่วนใหญ่ มีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านนวัตกรรมที่ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเอาไว้ อย่างชัดเจนเช่นกัน ถึงแม้ว่าเป้าหมายด้านนวัตกรรมจะยังไม่ถูกถ่ายทอดไปสู่ระดับบุคคลในทุกองค์กรก็ตาม เนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นในส่วนของการกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรม นวัตกรรม การกระตุ้นให้พนักงานคิดสร้างสรรค์ การที่บางองค์กรได้กำหนดให้ความคิด สร้างสรรคเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ของพนักงาน เป้าหมายจริงก็เพื่อกระตุ้นให้พนักงานคิดสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในโครงการนวัตกรรมที่

องค์กรสร้างขึ้น ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์และทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม การศึกษาที่มีการต่อยอดเพื่อให้มีความต่อเนื่องไม่จำเป็นต้องเริ่มต้นใหม่เสมอไป องค์กรควรเน้นที่การเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรมากกว่า และเป้าหมายนวัตกรรมนั้นก็ไม่ต้องกำหนดให้มาบีบบังคับพนักงาน และไม่ต้องถ่ายทอดไปยังพนักงานระดับล่างให้ดูที่เป้าหมายรวมขององค์กรโดยให้องค์กรเน้นไปที่การสนับสนุนให้พนักงานได้คิดมากกว่า องค์กรที่ต้องการมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมควรมีวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ขององค์กรที่เป็นข้อความแสดงถึงความมุ่งมั่นขององค์กร เพื่อเป็นการสื่อสารให้พนักงานดำเนินกิจกรรม และปฏิบัติตนเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมในทิศทางเดียวกัน ส่วนการกำหนด เป้าหมายนวัตกรรมนั้น สำหรับองค์กรไทยนั้นควรเน้นไปที่เป้าหมายรวมขององค์กรมากกว่าที่จะต้องแบ่งและถ่ายทอดลงไปยังพนักงานทุกระดับขององค์กร เพราะความคิดสร้างสรรค์นั้น ควรเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติมากกว่ามีการกำหนดให้ต้องคิดสร้างสรรค์ เพราะจะทำให้คนเครียดและไม่มีแรงจูงใจภายในที่จะคิดสร้างสรรค์ด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจตั้งเป้าหมายในระดับที่ทีมงานมากกว่าเพราะนวัตกรรมเกิดขึ้นจากคนเพียงคนเดียวไม่ได้ ต้องมีผู้มีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายงาน การวัดผลแบบที่ทีมงานจะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและทำให้มีความคิดที่หลากหลายมากขึ้น (วุฒิพงษ์ ภัคดิเลลา, 2554)

ลำดับที่ 5 องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .60 ทั้งนี้เนื่องจากการจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่เรื่องของนวัตกรรมเกิดขึ้นนั้น ไม่ใช่เพียงแค่เรื่องของ การปิดป้ายประกาศ การท่องจำคำสัญญาที่เกี่ยวข้องเพียงเท่านั้น แต่การสร้างนั้นจะรวมถึงการสร้าง ความตระหนักให้เกิดขึ้นในจิตใจของพนักงานทุกคนในองค์กร จนส่งต่อสู่สายตาของบุคคลภายนอก การสร้างวัฒนธรรมที่ทำให้ความคิดสร้างสรรค์เป็นความรู้สึกร่วมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กร นโยบาย การสื่อสารและระเบียบปฏิบัติ ระบบการให้รางวัลและการยอมรับ การฝึกฝน การวัดและกลยุทธ์วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2553)

ลำดับที่ 6 องค์ประกอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 12 ปัจจัย ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .43 ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับนวัตกรรม ต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” มาประยุกต์ใช้เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการคิดค้น แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กรของเราต่อไป หากบริษัท A ต้องการจะสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมขึ้นมาจะเริ่มต้นจากอะไร จะทำอย่างไรในการนำทุก ๆ ศาสตร์มาผสมผสาน (Multidiscipline) เพื่อให้เกิดผลงานนวัตกรรมสักชิ้นหนึ่ง ควรเริ่มต้นจากงานวิจัยและพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หรือจะเป็นการจัดการความรู้ (Knowledge management) จะทำอะไรมาก่อนหลังและอุตสาหกรรมแบบ ไหน ชนิดไหนที่ต้องการงานวิจัยรับรอง อุตสาหกรรมแบบไหน ต้องใช้การคิดสร้างสรรค์ หากองค์กรใด สามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดและสร้างสรรค์ นวัตกรรมได้นั้นก็ยิ่งจะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าได้ การคัดเลือกพนักงานหรือจัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากร จึงต้องเป็นหน้าที่หลักของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องเฟ้นหาบุคลากรที่มีคุณภาพต่อไป การสร้างคนใหม่แนวคิดทางด้านนวัตกรรมนั้น ต้องอาศัยกลยุทธ์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจะเริ่มต้นจากการจุดประกายความคิดในตัวของแต่ละคน เพื่อสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานหรือธุรกิจนวัตกรรม ซึ่งที่มาที่ไปของประกายความคิดหรือที่เรียกว่า แหล่งที่มาของนวัตกรรม (Sources of innovation) ประกอบด้วย การจัดการความคิดสร้างสรรค์ การวิจัย และ พัฒนาและการจัดการองค์ความรู้ เป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรม (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555)

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยควรสำรวจองค์กรตามตัวชี้วัดที่ค้นพบเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการปรับปรุงตามตัวแปรองค์ประกอบเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรม
2. โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยควรนำผลการวิจัยองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรหรือกระบวนการทำงานขององค์กร ให้สามารถแข่งขันได้และมีความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนต่อไป
2. ควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอดในการพัฒนาเครื่องมือวัดที่เป็นมาตรฐานสำหรับใช้ประเมินผลการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมของโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นจาก <http://lobrary.dip.go.th/Industrial%20Innovation/www/inno1-07.html>
- กรีซ แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชิษณุพงศ์ ทองพวง และไพศาล จันทรงษ์. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12(2), 76-91.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: บิสซิเนส อาร์แอนด์ดี.
- รมิดา ธิรปาลวัฒน์. (2557). ความเป็นองค์กรนวัตกรรมและความสามารถทางนวัตกรรมของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ*, 13(2), 13-17.
- รัตนวดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาพเดช บุญเชิดชู และอรพรรณ ตูจันดา. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Veridian E-Journal*, 10(2), 41-55.
- วุฒิพงษ์ รักดีเหล่า. (2554). *การศึกษาคูณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). องค์กรแห่งนวัตกรรม: ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. *วารสารนักบริหาร*, 30(2), 60-63.

- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธนาคารออมสิน. (2562). *ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก*. สืบค้นจาก https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2018/12/IN_hospital_12_61_detail.pdf
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2561). *ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ในปี 2564*. สืบค้นจาก <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-econ/business/Pages/z3167-Hospital.aspx>
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2553). *นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญ ต่อการเป็นผู้ประกอบการ*. สืบค้นจาก <http://www.jba.tbs.tu.ac.th/files/Jba128/Article/JBA128Somnuk.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *การสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: กองสถิติเศรษฐกิจ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- Christiansen, James A. (2000). *Building the innovative organization: Management systems that encourage innovation*. Hampshire: Macmillan Press.
- Harvard Business School. (2003). *Managing creativity and innovation*. Boston: Harvard Business School Press.
- Krause, D. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 79-102.
- Likert, R. & Likert, J. (1976). *New ways of managing conflict*. New York: McGraw – Hill.
- Morris, M.H., Kuratko, D.F. & Covin, J.G. (2008). *Corporate entrepreneurship & Innovation, entrepreneurial development within organizations*. (2nded.). Thomson South-Western: McGraw – Hill.
- Porter, Michael E. (1980). *Competitive strategic technique for analyzing industrial and competitors*. New York: The Five Force Free Press.
- Tidd, J., Bessant, J. & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation integrating technological market and organization change*. Chichester: John Willey & Sons.
- Wong, S. Y., & Chin, K. S., (2007). Organizational innovation management an organization-wide perspective. *Industrial Management & Data Systems*, 107(9), 1.

