

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

Factors Affecting Innovative Work Behavior of Professional Nurses in Primary Care Units, the Health Region 3

Somkiet Uthaiwong*

Premruetai Noimuenwai**

Kanjana Srisawad**

*Student in School of Nursing Sukhothai Thammathirat Open University

**School of Nursing Sukhothai Thammathirat Open University

Received: May 13, 2024 | Revised: July 4, 2024 | Accepted: October 1, 2024

Abstract

The purposes of this cross-sectional descriptive study were: (1) to study the transformation leadership, organizational climate for innovation, work engagement, and innovative work behavior as perceived by professional nurses in primary care units in Health Region 3 and (2) to examine the predictive power of factors Affecting innovative work behavior of professional nurses in primary care units. This descriptive research sample included 166 professional nurses who had worked more than one year at primary care units in Health Region 3. The stratified random sampling technique was employed. The research tool was a questionnaire composed of 5 parts: (1) personal factors (2) transformational leadership (3) organizational climate for innovation (4) work engagement and (5) innovative work behavior. When checked for content validity, the content validity indexes of parts 2, 3, 4 and 5 of the questionnaire were obtained as .82, .87, .90 and .88, respectively. The Cronbach's alpha coefficient of the questionnaire was 0.98. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square test and stepwise multiple regression. The major findings were as follows. (1) Transformation leadership, organizational climate for innovation, work engagement and innovative work behavior were all at the high level. Finally, (2) Organizational climate for innovation and work engagement influenced and statistically predicted the variances of innovative work behavior of professional nurses at 67.60 percent at the .05 significance level.

Correspondence: Somkiet Uthaiwong

E-mail: somkiet.ut@gmail.com

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

สมเกียรติ อุทัยวงศ์*

เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย**

กาญจนา ศรีสวัสดิ์**

*นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทางการพยาบาล

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วันรับ: 13 พฤษภาคม 2567 | วันแก้ไข: 4 กรกฎาคม 2567 | วันตอบรับ: 1 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 และ (2) เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ การวิจัยเชิงพรรณนานี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 166 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 5 ส่วน ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (3) บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (4) ความผูกพันในงาน และ (5) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา ส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 มีค่าเท่ากับ 0.82, 0.87, 0.90 และ 0.88 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา และสถิติการทดสอบการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และ (2) ความผูกพันในงานและบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้ร้อยละ 67.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ติดต่อผู้พิมพ์: สมเกียรติ อุทัยวงศ์

อีเมล: somkiet.ut@gmail.com

Keywords	คำสำคัญ
Transformation leadership	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
Organizational climate for innovation	บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร
Work engagement	ความผูกพันในงาน
Innovative work behavior	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ได้เชื่อมโยงทุกประเทศและระบบต่างๆ เข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สุขภาพ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้นานาประเทศต่างปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น สำหรับประเทศไทยในประเด็นด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ปี พ.ศ.2560 - พ.ศ.2579 โดยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ (1) ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (2) บริการเป็นเลิศ (3) บุคลากรเป็นเลิศ และ (4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมด้านสุขภาพที่จะช่วยพัฒนาระบบสุขภาพให้ยั่งยืนโดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล ในแผนงานที่ 14 การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ⁽¹⁾ โดยที่นวัตกรรมด้านสุขภาพ จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพ โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ที่เกิดจากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อใช้ในการบริการสุขภาพแก่ประชาชน ส่งผลให้เกิดบริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประเทศ ก่อให้เกิดความคุ้มค่า คุ่มทุน และสามารถพัฒนาระบบสุขภาพให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ^(2, 3) นอกจากนี้สภาการพยาบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ โดยมีประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง มาตรฐานการพยาบาล พ.ศ. 2562 ในหมวดที่ 2 มาตรฐานที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผ่านผลงานนวัตกรรมหรืองานวิจัย เพื่อใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการบริหารการปฏิบัติการ การศึกษาและการวิจัยทางการแพทย์⁽⁴⁾

จากการศึกษาข้อมูลผลงานด้านงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของเขตสุขภาพที่ 3 พบว่า การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในตัวชี้วัดที่ 1 คือ ในทุกจังหวัด ทุกเขตสุขภาพมีผลงานวิจัย R2R และนวัตกรรมด้านสุขภาพอย่างน้อย 30 เรื่อง/จังหวัด โดยเขตสุขภาพที่ 3 กำหนดเป้าหมายไว้ จำนวน 150 เรื่อง มีผลงาน จำนวน 108 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 72.00 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กำหนดเป้าหมาย จำนวน 200 เรื่อง มีผลงาน จำนวน 132 เรื่องคิดเป็นร้อยละ 66.00 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด โดยมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ (1) ผู้ปฏิบัติงานไม่มีสิ่งกระตุ้นในการทำผลงานวิชาการ จะทำเมื่อมีการปรับตำแหน่ง (2) ผู้สนับสนุนงานวิจัยระดับอำเภอรับผิดชอบหลายด้านทำให้การกระตุ้นติดตามไม่ต่อเนื่อง และ (3) จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019⁽⁵⁾ จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือมีพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งการมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานจะช่วยผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^(6, 7)

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทั้งแนวคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ รวมทั้งวิธีการใหม่ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในงาน⁽⁸⁾ จากการศึกษาของ แก้วดา ศรودิศักดิ์⁽⁹⁾ พบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม และจากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ใช้เวลาส่วน

ใหญ่ในการรักษาโรคเบื้องต้น การดูแลรักษาผู้ป่วยโรคเรื้อรัง การเยี่ยมบ้าน การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และการสร้างความร่วมมือกับสหวิชาชีพองค์กรอื่น ๆ รวมถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อสร้างเสริมและปกป้องสุขภาพของประชาชน⁽¹⁰⁾ กล่าวได้ว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการการดูแลสุขภาพของประชาชน ซึ่งถือเป็นหัวใจของการปรับปรุงคุณภาพและความยั่งยืนในการพยาบาล⁽¹¹⁾

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเหมาะสมกับการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีความสำคัญในการเพิ่มพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ ทั้งในโรงพยาบาลและหน่วยบริการสุขภาพอื่น ๆ ทุกระดับ⁽¹²⁾ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน^(13, 14) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเป็นต้นแบบที่ดี ที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน โดยกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ในงานหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เกิดการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในที่สุด^(14, 15) นอกจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีสำคัญต่อการมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ ผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงาน⁽¹⁶⁾ ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพราะบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมทำให้บุคลากรรับรู้ได้ว่านวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรปรารถนา⁽¹⁷⁾ จากการศึกษาของ ภัทรพล อังคนานุวัฒน์⁽¹⁸⁾ พบว่า บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับ วัลลภ วรรณโสม และประสพชัย พสุนนท์⁽¹⁹⁾ ที่ศึกษาบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม พบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันในงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพราะหากบุคคลในองค์กรมีความผูกพันในงานสูงแล้ว จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความภูมิใจและศรัทธาในงานของตนเอง มีความตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น^(20, 21) จากการศึกษาของ มุबारัก, คาห์น, จัสมิน และออสมาตี⁽²²⁾ พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานองค์กรธุรกิจขนาดกลาง (SMES) ในประเทศปากีสถาน

นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานยังมีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรี จะมีระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในภาพรวมน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี^(8, 9, 23) และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะทำให้ระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานแตกต่างกัน^(8, 24, 25)

จากการทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาในองค์การภาคธุรกิจ ในส่วนองค์การภาครัฐ มีการศึกษาในสถาบันการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ มีการศึกษาในองค์การด้านสุขภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขมีจำนวนน้อย การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งหมายศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์การ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การและความผูกพันในงาน) เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้ประโยชน์ ในการวางแผน กำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในด้านงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนการเสริมสร้างพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ การส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ และการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันในงานเพื่อนำไปสู่พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์การ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ ความผูกพันในงานและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานการวิจัย

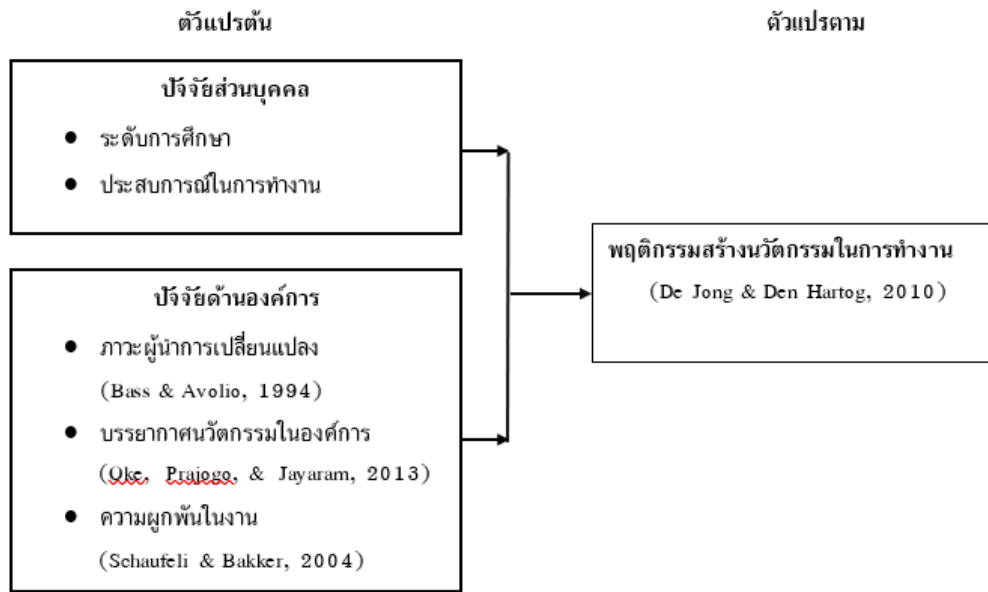
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน) สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การและความผูกพันในงาน) สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

วัสดุและวิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study) ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ซึ่งประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชัยนาท อุทัยธานี นครสวรรค์ พิจิตร และกำแพงเพชร จำนวน 622 คน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี และไม่เป็นผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ จำนวน 579 คน คำนวณขนาดตัวอย่างจากโปรแกรมสำเร็จรูป G* Power ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 คน โดยกำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size : ES) = 0.15 และค่าอำนาจการทดสอบ (Power of test) เท่ากับ 0.95 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน (α) = 0.05 มีการป้องกันการสูญหายของตัวอย่าง (drop-out rate) และความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหายของตัวอย่าง ร้อยละ 20 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด จำนวน 166 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และสุ่มเลือกอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) โดยจัดแบ่งชั้นตามเกณฑ์การจัดขนาดหน่วยบริการปฐมภูมิของกระทรวงสาธารณสุข จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างหน่วยบริการปฐมภูมิตามสัดส่วนหน่วยบริการปฐมภูมิแต่ละชั้น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน เดือนสิงหาคม 2566 ถึง เดือน กันยายน 2566 ทาง Google form ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 159 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.78

กรอบแนวคิดการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ มี 5 ส่วนประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิจำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจำนวน 17 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ มีจำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันในงาน มีจำนวน 10 ข้อและส่วนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ เครื่องมือได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ทดสอบไคสแควร์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน และถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยได้เสนอร่างวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เลขที่ 9/2566 ลงวันที่ 18 เมษายน 2566 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่าง ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถขอถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้น ผู้วิจัยจะวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

ผลการศึกษา

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 91.19 อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 40.50 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 65.41 จบการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 88.05 และมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิมากกว่า 26 ปี ร้อยละ 25.79 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์และไม่เคยผ่านการประชุมอบรมวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรม ร้อยละ 66.67 และ 67.93 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n= 159)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (159 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	14	8.81
หญิง	145	91.19
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	12	7.55
31-40 ปี	39	24.53
41-50 ปี	66	41.51
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	42	26.41
$\bar{X}$ = 44.47, Max=59, Min=26, S.D.=8.63		
3.สถานภาพสมรส		
โสด	35	22.01
คู่	104	65.41
หม้าย/หย่า/แยก	20	12.58
4. ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	140	88.05
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	19	11.95
5.ประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ		
1-5 ปี	25	15.72
6-10 ปี	30	18.86
11-15 ปี	23	14.47
16-20 ปี	23	14.47
21-25 ปี	17	10.69
26 ปีขึ้นไป	41	25.79
$\bar{X}$ = 16.53, Max=36, Min= 1, S.D.= 9.52		

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (159 คน)	ร้อยละ (100.00)
6.ประสบการณ์การพัฒนานวัตกรรม		
มี	53	33.33
ไม่มี	106	66.67
7.การอบรม/ประชุมวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรม		
เคย	51	32.07
ไม่เคย	108	67.93

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
บรรยาภาคนวัตกรรมในองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หน่วยบริการปฐมภูมิ
เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมและจำแนกรายด้าน (n= 159)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.88	0.86	มาก
2. บรรยาภาคนวัตกรรมในองค์กร	3.84	0.80	มาก
3. ความผูกพันในงาน	4.18	0.65	มาก
4. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	3.92	0.72	มาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยาภาคนวัตกรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกใน
ระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ
($r = 0.462$, $r = 0.636$, $p < .001$ ตามลำดับ) ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับ
พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ($r = 0.779$,
 $p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์
กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร และความผูกพันในงาน กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 (n=159)

ตัวแปร	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	
	r	การแปลผล
ประสบการณ์ในการทำงาน	-0.14	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.462*	ปานกลาง
บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร	0.636*	ปานกลาง
ความผูกพันในงาน	0.779*	สูง

* $p < 0.001$

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 (n= 159)

ระดับการศึกษา	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน			χ^2	p-value
	ระดับมาก	ระดับปานกลาง	รวม		
	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)			
ปริญญาตรี	86(61.43)	54(38.57)	140	2.22	0.137
ปริญญาโท	15(78.95)	4(21.05)	19		

5. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่า ความผูกพันในงาน และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายหรืออธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิได้ ร้อยละ 67.60 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ตัวแปรทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร ทำนาย	R^2	Adjusted R^2	R^2 Change	b	SE _b	β	t	p-value
ความผูกพันในงาน	0.606	0.604	0.606	1.150	0.101	0.614	11.419	.000*
บรรยากาศนวัตกรรมใน องค์การ	0.676	0.672	0.070	0.598	0.103	0.311	5.792	.000*
Constant = 0.095								

* $p < .001$

วิจารณ์/อภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ สอดคล้องกับการศึกษาของ สาธิต สุวรรณโสภะ วงศ์ธีรา สุวรรณนิ (26) และคนอื่นๆ (13, 27) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน อธิบายได้ว่า ผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ สามารถเป็นตัวแบบที่ดี ที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน โดยกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดสร้างสรรค์ในงานหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผลเชิงระบบ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ปัจจัยบรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ ปัทมา ศรีมณี (28) และคนอื่นๆ (28-31) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนานวัตกรรม และการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นต่อทีมงานได้อย่างอิสระและเปิดเผย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการชื่นชมและให้รางวัลแก่ผู้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ ที่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดขององค์การ

ปัจจัยความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ สอดคล้องกับการศึกษาของ มุบารัก, คาห์น, จัสมิน และออสมาตี (22) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ มีความรู้สึกผูกพันในงาน มีความตั้งใจ ทুমเทในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ความผูกพันในงานเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์จึงต้องอาศัยความมุ่งมั่น ทุมเท และการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ มีสมาธิสูงขณะปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มี

คุณภาพ ผู้รับบริการมีความปลอดภัย ลดการเกิดข้อผิดพลาด หรืออุบัติการณ์ที่ไม่พึงประสงค์แก่ผู้ป่วย ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ความผูกพันในงาน และบรรยากาศนวัตกรรมการมีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 67.60 โดยที่ความผูกพันในงาน สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 60.60 ส่วนบรรยากาศนวัตกรรมการมีผลทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ วิสุทธิ สีนวล และนงลักษณ์ ไหว้พรหม⁽³²⁾ อธิบายได้ว่า ความผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตในด้านอารมณ์ และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน มีจิตใจจดจ่อกับงาน มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ และมีความสุข สนุกอยู่กับงาน⁽³³⁾ พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิมีความรู้สึกผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=0.65$) มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงาน มีจิตใจจดจ่อกับงาน และมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เกิดการพัฒนารูปแบบการจัดบริการสุขภาพด้วยแนวคิดใหม่ๆ แก่กลุ่มเป้าหมาย และแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสุขภาพ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การประสานการดูแลกับทีมสุขภาพ และการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวร่วมกันอย่างมีคุณภาพ⁽³⁴⁾

ปัจจัยด้านบรรยากาศนวัตกรรมการมีผลทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ วัลลภ วรรณโสด ประสพชัย พสุนนท์⁽¹⁹⁾ และคนอื่นๆ^(18, 31, 35) อธิบายได้ว่า บรรยากาศนวัตกรรมการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร โดยที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การมีทรัพยากรที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การส่งเสริมความคิดนอกกรอบ การชื่นชมและให้รางวัล เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นต่อพฤติกรรม สร้างนวัตกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากองค์การใดมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เกิดความรู้สึกพอใจ เต็มใจที่จะทำงาน และมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ⁽³⁶⁾

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ระดับการศึกษา อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเกือบร้อยละ 90 แต่เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยที่กำหนดให้ทุกจังหวัดทุกเขตสุขภาพ มีผลงานวิจัย R2R และนวัตกรรมด้านสุขภาพตามเป้าหมายที่กำหนด และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32.07 ได้รับการอบรม/ประชุมวิชาการ ด้านการพัฒนานวัตกรรม ทำให้พยาบาลวิชาชีพคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาโทมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานไม่ต่างกัน อาจส่งผลให้ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยะณัฐ เรืองเกษกร⁽²⁴⁾ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน

ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ กนกนาฏ เอี่ยมมาก และคณะ⁽³⁰⁾ พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรณ์นวัตกรรม โดยที่ระดับการศึกษาต่างกัน จะมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนประสพการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ส่วนใหญ่มีประสพการณ์การทำงาน 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.79 ไม่มีประสพการณ์และไม่เคยผ่านการอบรมประชุมวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรม ร้อยละ 66.67 และ 67.93 ตามลำดับ แต่เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยที่กำหนดให้ทุกจังหวัด ทุกเขตสุขภาพ มีผลงานวิจัย R2R และนวัตกรรมด้านสุขภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการอบรม/ประชุมวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรม โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสพการณ์การทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. การเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในงานและบรรยากาศนวัตกรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3 ถึงร้อยละ 67.60 ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันในงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีความภูมิใจและศรัทธาในงานของตนเอง ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมในองค์การจะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น

1.2 จากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ไม่มีประสพการณ์การพัฒนานวัตกรรม ร้อยละ 66.67 และไม่เคยผ่านการอบรมประชุมวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรมร้อยละ 67.93 ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนานวัตกรรมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และมีเวทีประชุมวิชาการในการเผยแพร่ผลงานในระดับจังหวัดและเขตสุขภาพ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ตัวแปรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ และความผูกพันในงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3 ได้ร้อยละ 67.60 แสดงว่า ยังมีตัวแปรอื่นๆที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิอีกร้อยละ 32.40 ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาหาปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3 อาทิ ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2.2 การศึกษาครั้งต่อไป ควรใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลองโดยการจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เช่น โปรแกรมการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หรือโปรแกรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มพฤติกรรมสร้างสรณ์นวัตกรรมในการทำงาน เป็นต้น

2.3 ควรนำปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี้ ไปศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- 1.Ministry of Public Health. Criteria for Tidao Subdistrict Health Promoting Hospital, fiscal year 2021. Nonthaburi: Ministry of Public Health; 2018. (in Thai).
- 2 .Martins E, Terblanche F. Building Organizational Culture That Stimulates Creativity and Innovation. *European Journal of Innovation Management*. 2003;6:64-74.
3. Fongkerd S., Sinsatkul S., Tantalanukul S., Health service innovation: The challenging role of the nurse practitioner Community according to Thailand 4.0 policy. *Ministry of Public Health Nursing Journal*. 2020;30:10-22. (in Thai).
4. Thailand Nursing and Midwifery Council. Manual for professional nursing practice at Subdistrict Health Promoting Hospital. Nonthaburi: Golden Spot Limited; 2013. (in Thai).
5. Office of Permanent Secretary. Report on results of operations, level of success in research/R2R in health (9 month period) [Internet]. 2020 [cited 2021June1].Available from: <http://spbo3.moph.go.th/ket/?p=10300> 2021. (in Thai).
6. De Jong J, Den Hartog D. Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*. 2010;19:23-36.
7. Palangkaraya A, Stierwald A, Webster E, Jensen PH. Examining the characteristics of innovative firms in Australia. A Report for the Australian Government Department of Innovation, Industry, Science and Research. 2010:1-107.
8. Jumpadee N. Effect of self-efficacy, creative styles and individual factor to innovative work behavior: a case study of a software house [Master's thesis]. Bangkok: Thammasat University; 2011. (in Thai).
9. Sornadisak K., Akkawanitcha C. Antecedents and Consequence of Bangkok Employee Innovative Behavior In Nakorn Pathom. *Veridian E-Journal, Silpakorn University* [internet]. 2017[cited 2023Nov1]; 11:1531-45.Available from: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/142270>. (in Thai).
10. Suchaya P. Chapter 5 Primary health system in the course collection of health systems policy, leadership and nursing services, Chapter 1-6. (1st edition pp. 5-1 5-56). Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University; 2020. (in Thai).
11. Kara H. Creative research methods in the social sciences : a practical guide. Bristol: Policy Press; 2015.
12. Sriboonwong L., Singchungchai P., Aree P., Pathumarak N., Chatdokmaiprai K. Leadership and Innovative Work Behavior in Public Sector: A Systematic Review. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health* [internet]. 2021 [cited 2023Nov10];8:181 - 95.Available from: <https://he01.tci-haijo.org/index.php/scnet/article/view/236273>. (in Thai).

13. Sriboonwong L., Singchungchai P., Aree P. The relationship model among transformational leadership of head nurses, innovative work behavior and task performance as perceived by professional nurses in general hospitals. *Journal of Cardiothoracic Nursing* [internet]. 2023[cited 2023Nov1]:61:96-111. Available from: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/journalthaicvtnurse/article/download/242114/169459/875502>. (in Thai).
14. Afsar B, Badir Y, Saeed B. Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems* [Internet]. 2014[cited 2023Nov10]:114:1270-300. Available from: <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
15. Aryee S, Walumbwa FO, Zhou Q, Hartnell CA. Transformational leadership, innovative behavior, and task performance: Test of mediation and moderation processes. *Human Performance* [Internet]. 2012 [cited 2023Nov10]:25:1-25. Available from: <https://doi.org/10.1080/08959285.2011.631648>
16. Boonyam T., Chuawanlee W., Supparerkchaisaku N., Anurit P. The Multi-Level Causal Factors Influencing Individual and Group Innovative Behavior for Making Product Innovations in Thai Private Companies. *Journal of Behavioral Science* [internet]. 2011 [cited 2023Nov12]:17:69-84. Available from: <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/view/353>. (in Thai).
17. Chumkesornkulkit P., Na Wichian S. Innovative work Behavior: Concept, Antecedents and Challenges. *Journal of Behavioral Science for Development* [internet]. 2023 [cited 2023Nov12]:10:25-41. Available from: <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JBSD/article/view/110682>. (in Thai).
18. Aungkananuwat P. Factors affecting employee's Innovation Behavior in TISCO Financial Group Public Company Limited [Master's Thesis] Bangkok: Srinakharinwirot University; 2020.(in Thai).
19. Wannaosote W., Pasunon P. Innovative Climate effects to Innovative Creative Behavior of employee in Private Company, Bangkok. *Veridian E-Journal*, Silpakorn University [internet]. 2019 [cited 2023Nov1]:12: 846-58 Available from: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/152700/44385>. (in Thai).
20. May DR, Gilson RL, Harter LM. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* [Internet]. 2004 [cited 2023Nov10]:77:11-37. Available from: <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
21. Chuayoung S., Chaijuku Y., Khlai-um S., Arin N. The Influence of clausal factors to Academic Supports' Work Behavior in Thai Universities *Veridian E-Journal*, Silpakorn University [internet]. 2017 [cited 2023Nov5]: 10:1405-21. Available from: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-ournal/article/view/89226>. (in Thai).

22. Mubarak N, Khan J, Yasmin R, Osmadi A. The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal* [Internet]. 2021[cited 2023 Nov 11];42: 1–20. Available from: <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2020-0518>
23. Chaengmuang W. The relationship between factor of management and employee's innovation work behavior in food industrial in the East of Thailand. [Master's thesis]. Bangkok: King Mongkut's University of Technology North Bangkok; 2015. (in Thai).
24. Rangskam P. Organizational Culture, Organizational Affecting Innovative Creation of Employees in The Electrical and Electronic Appliances Industries [Master's thesis]. Pathum Thani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi; 2018. (in Thai).
25. Tantasane S. Human Resource Management Approach Influencing Innovative Behavior in Private Companies. *Princess of Naradhiwas University Journal of Humanities and Social Sciences*. 2560;5:207–16. (in Thai).
26. Suwannasopa S., Suvannin W. The Influences of Transformational Leadership and Work Environment on the Innovative Behavior of Employees at Leasing Companies in Bangkok Metropolis. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University* [internet]. 2021 [cited 2023 May 20];4:110–25. Available from: <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/download/244931/167996/885992>. (in Thai).
27. Chumbunchoo N., Paopan N. The Model of Competency and Innovative work behavior of Rajchaphat University's Academic Employee in Thailand. *Ph.D. in Social Sciences Journal* [Internet]. 2018 [cited 2024 Jun. 8];8(1):88–104. Available from: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phdssj/article/view/96594>. (in Thai).
28. Srimanee P. Factors Affecting Individual Innovative Behavior : The Case of Support Staff in Prince of Songkla University (Hat Yai Campus) Songkhla: Prince of Songkla University; 2019. (in Thai).
29. Luo Y, Cao Z, Yin L, Zhang H, Wang Z. Relationship between Extraversion and Employees' Innovative Behavior and Moderating Effect of Organizational Innovative Climate. *Neuroquantology* [Internet]. 2018 [cited 2023 Nov 10];16:186–94. Available from: https://www.researchgate.net/publication/326545099_Relationship_between_Extraversion_and_Employees'_Innovative_Behavior_and_Moderating_Effect_of_Organizational_Innovative_Climate
30. Iadmak K., Sukno K., Daengmuean J., Wongngam S., Boripan W., and Langtaekul S. Innovation creation behavior of University personnel Songkhla Province. *Walailak Procedia* [Internet]. 2017 [cited 2023 May 25]; 2018:186–192. Available from: <https://wjst.wu.ac.th/index.php/wuresearch/article/view/5299/865>. (in Thai)
31. Surakarnkul N., Phupattanaphong K., Meejaisue P. The impact of transformational leadership on innovative behavior in the work of Customs Department personnel. *Phranakhon Rajabhat*

- University Academic Journal Humanities and Social Sciences [internet]. 2021 [cited 2023May25]:12:242-60. Available from: <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJPU/issue/download/16777/4161#page=254>. (in Thai)
32. Srinual W., Waiprom N. Causal factors affecting Innovative Work Behavior of Academic Support Staff in Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai).
Warasan Phuettikammasat [internet]. 2022 [cited 2023May20]:28:155-74. Available from: <http://bsris.swu.ac.th/journal/280265/9.Wisut.pdf>. (in Thai).
33. Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of management journal [Internet]. 1990 [cited 2023Nov14]:33:692-724. Available from: <https://www.jstor.org/stable/256287>
34. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior [Internet]. 2004 [cited 2023Nov28]:25:293-315. Available from: <https://doi.org/10.1002/job.248>
35. Chanui C. Innovative Behavior of Generation Y Employees in Electricity Generating Authority of Thailand [Master's Thesis]. Songkhla: Prince of Songkla University; 2019. (in Thai).
36. Brown WB, Moberg DJ. Organization Theory and Management: A Macro Approach: Wiley: 1980.