

อิทธิพลของสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมต่อความพึงพอใจในงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Influence of Innovation Leadership Competencies of First Line Nursing Administrators and Climate for Innovation on Job Satisfaction of Registered Nurses at a Tertiary Hospital in the Northeastern Region

จรรยา ชมชายผล เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย* กาญจนา ศรีสวัสดิ์
Janya Chomchaipol Premruethai Noimuenwai* Kanjana Srisawad
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย 11120
Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand 11120

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 2) อิทธิพลของสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

การวิจัยเชิงพรรณนานี้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง จำนวน 118 คน จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือการวิจัยคือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) แบบสอบถาม บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม 4) แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ที่ผ่านการตรวจความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.92, 0.84 และ 0.91 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.98, 0.86 และ 0.95 ตามลำดับ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติแบบพรรณนา สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นอยู่ในระดับสูง (Mean=4.13, SD=0.56) บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง (Mean =3.82, SD = 0.43) และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง (Mean=4.04, SD=0.46) 2) สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานโดยทั้งสองตัวแปรร่วมอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 62.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<.01$) ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นและบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น, บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม, ความพึงพอใจในงาน

Abstract

The descriptive research purposes of this descriptive research were (1) to study the innovation leadership competencies of first line nursing administrators, climate for innovation, and job satisfaction of registered nurses at a tertiary hospital in the Northeastern Region; and (2) to analyze the influences of innovation leadership competencies of first line nursing administrators, and climate for innovation on job satisfaction of registered nurses.

The study utilized a multi-stage random sampling technique to select a sample of 118 registered nurses working in a tertiary hospital. Research instruments included: 1) a general information questionnaire, 2) an innovation leadership competencies questionnaire, 3) a climate for innovation questionnaire, and 4) a job satisfaction questionnaire. These instruments underwent content validity assessment by 5 experts, yielding Content Validity Index (CVI) values of 0.92, 0.84, and 0.91 respectively. Their reliability, assessed by Cronbach's Alpha coefficient, was 0.98, 0.86, and 0.95 respectively. Data were collected using questionnaires and analyzed using descriptive statistics, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follows:: 1) innovation leadership competencies of first-line nursing administrators (Mean = 4.13, SD = 0.56), climate for innovation (Mean = 3.82, SD = 0.43), and overall job satisfaction (Mean = 4.04, SD = 0.46) were at a high level. 2) Innovation leadership competencies of first-line nursing administrators and climate for innovation significantly influenced the job satisfaction of registered nurses ($P < .01$), with both variables collectively explaining 62.8% of the variance in registered nurses' job satisfaction. Therefore, administrators should promote the development of innovation leadership competencies among first-line nursing administrators and foster a climate for innovation to enhance registered nurses' job satisfaction

Keyword: Innovation leader competencies, First line administrators, Climate for innovation, Job satisfaction

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรสาธารณสุขด่านหน้าที่สำคัญยิ่งต่อระบบบริการสุขภาพของประเทศ มีบทบาทหลักในการดูแลผู้ป่วยและส่งเสริมสุขภาพของประชาชน จำเป็นต้องมีสมรรถนะที่ครอบคลุม ทั้งด้านวิชาชีพ จริยธรรม และการปรับตัวต่อสถานการณ์โลกปัจจุบัน¹ แรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยรวมถึงอัตราการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาล² หากมีความพึงพอใจในงานสูง จะส่งผลให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และลดอัตราการลาออกที่ระบบสาธารณสุขทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยกำลังประสบปัญหาขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ^{2,3} ที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลศูนย์และทั่วไประหว่างปี พ.ศ. 2548-2553 95 แห่ง มีอัตราการลาออก

สูงถึง 40.8 ทำให้พยาบาลที่คงอยู่มีภาระงานมากขึ้นจนเหนื่อยล้าจากการทำงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน จึงจำเป็นต้องมีระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร⁴ จากปัญหาดังกล่าวองค์กรพยาบาลจึงออกแบบระบบการให้บริการที่เอื้อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติตามงานมาตรฐานและมีความพึงพอใจในงาน รวมถึงการส่งเสริมสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมแก่ผู้บริหารการพยาบาล โดยกำหนดแผนกลยุทธ์การพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2565-2569 มีสาระสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการองค์กรของพยาบาลทุกระดับ และการสนับสนุนการทําวิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งการมีระบบฐานข้อมูลวิจัยที่เข้าถึงง่าย

และทันสมัย⁵ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ทำการศึกษามีพันธกิจสำคัญในการรักษาโรคต่าง ๆ ที่ยุ่งยากซับซ้อน มีทีมแพทย์และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการตรวจวินิจฉัยรักษาที่ทันสมัยมาใช้⁶ ในขณะที่กลุ่มการพยาบาลมีความตื่นตัวได้นำแนวคิดการบริหารจัดการแบบใหม่มาใช้เพื่อช่วยลดภาระงานด้านการบันทึกรายงานและการส่งเวร อันจะส่งผลให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในเชิงบวก ทำให้เกิดร่วมมือร่วมใจกันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ⁷ เมื่อมีความพึงพอใจในงานจะทำให้เกิดผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่ดีและคงอยู่ในงาน^{2,8,9} จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าทั้งสมรรถนะเชิงนวัตกรรมของผู้นำและบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม เป็นปัจจัยระดับองค์การที่เอื้อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานและส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน^{8,10,11} เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล จะช่วยแก้ไขปัญหาลาออกจากงานที่มีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมและสัมพันธภาพในองค์การที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้^{2,3,4} ดังนั้นในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยีและสังคมที่ก้าวสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดระบบบริการและนโยบายลงสู่การปฏิบัติ¹ จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่มีทักษะในการกระตุ้นและเอื้ออำนวย สร้างแรงจูงใจให้พยาบาลระดับปฏิบัติการ นำแนวคิดใหม่มาแก้ไขปัญหและพัฒนานวัตกรรมเพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่ดี¹¹ เกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน^{2,3} หากผู้บริหารขาดสมรรถนะดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรไม่กล้านำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้และส่งผลกระทบต่อการสร้างบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม^{10,12} ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การที่สนับสนุนความคิดใหม่ การจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งตัวบุคคล เงิน เวลา และการให้รางวัล รวมถึงให้อิสระคิดค้นสิ่งใหม่เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี¹³ ส่งผลให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน^{10,13,14} แม้ว่า สภาพการพยาบาลมีการเสริมสร้างสมรรถนะและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล⁵ โรงพยาบาลตติยภูมิที่ศึกษา ยังคงเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้พยาบาลมีภาระงานเกินกำลัง และเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อันนำไปสู่ปัญหาสุขภาพและคุณภาพในการดูแลผู้ป่วยที่ลดลง^{2,3} จากการ

สำรวจบรรยากาศองค์กร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 ถึง 2566 พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 71.8, 70 และ 72.9 และความยืดหยุ่นผูกพันองค์กร ร้อยละ 73.9, 72 และ 73.6 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางและมีแนวโน้มลดลง และพบว่าอัตราการลาออกจากการงานร้อยละ 1.46, 4.05 และ 2.17 ตามลำดับ ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้น พยาบาลส่วนใหญ่เป็นกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 64.28, 38.46, และ 47.62 ตามลำดับ รองลงมา มีอายุงานมากกว่า 25 ปี ร้อยละ 35.71, 20.51 และ 28.57 ตามลำดับ โดยจากการสัมภาษณ์ของผู้บริหารก่อนลาออก พบว่าสาเหตุจากเหนื่อยล้าจากการทำงาน ค่าตอบแทน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรด้านการมีส่วนร่วม¹⁵ ซึ่งเป็นสัญญาณบ่งชี้ถึงปัญหาเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรที่อาจไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพประสิทธิภาพสูงไว้ในระบบรวมทั้งการส่งเสริมความพึงพอใจในงาน มีการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและอ้อมผ่านตัวแปรตัวกลางต่อความพึงพอใจในงานในบริบทอื่น ๆ เช่น บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงานผ่านตัวแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร หรือการรับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคม อย่างไรก็ตาม การศึกษาค้นครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาอิทธิพลโดยตรงของสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นและบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในบริบทเฉพาะของโรงพยาบาลแห่งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ถูกต้องและแม่นยำ ซึ่งจะแตกต่างจากบริบทอื่น ๆ ที่อาจมีปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารการพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ที่ตรงจุด เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้นำและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อันจะส่งผลดีต่ออัตราการคงอยู่ในงานและคุณภาพการบริการพยาบาลโดยรวมของโรงพยาบาลต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดที่พบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สมรรถนะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร โดยผู้บริหารองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นจิตใจ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ให้มีส่วนร่วมในการทบทวนเป้าหมาย การคิดวิเคราะห์ปัญหา การสร้างทดสอบ ปรับปรุงมาตรฐานการทำงาน และการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อผลลัพธ์ของงานที่ดีขึ้น จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน¹⁰ โดยแนวคิดสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม¹¹ มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแนวคิดใหม่ 2) การกลั่นกรองแนวคิด 3) การประเมินความเป็นไปได้ และ 4) การนำสู่การปฏิบัติ แนวคิดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม¹³ มี 2 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนขององค์กร 2) การจัดสรรทรัพยากร และใช้แนวคิดความพึงพอใจในงานมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจส่วนบุคคล 2) ความพึงพอใจต่อภาระงาน 3) ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนอย่างมีอาชีพ 4) ความพึงพอใจต่อการจ่ายค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน 5) ความพึงพอใจต่อการการฝึกอบรม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งหมด 965 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานในเดือน มิถุนายน 2567 เกณฑ์

คัดเข้าคือมีประสบการณ์ 1 ปีขึ้นไป ไม่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 880 คน เกณฑ์คัดออกคือ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี หรือเป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือปฏิบัติหน้าที่แทนหรือไม่ยินยอมเข้าร่วมวิจัย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.15 และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน เพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญหาย จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 118 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ขั้นแรกใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มโดยสุ่มมา 8 จาก 16 กลุ่มงาน แล้วสุ่มอย่างง่ายเลือกหน่วยงานที่สังกัดแต่ละกลุ่มงาน ตามสัดส่วนจำนวนพยาบาลวิชาชีพจนครบ 118 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม¹¹ มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแนวคิดใหม่ 2) การกลั่นกรองแนวคิด 3) การประเมินความเป็นไปได้ 4) การนำสู่การปฏิบัติ จำนวน 38 ข้อ มีคำถามเชิงบวก 37 ข้อ คำถามเชิงลบ 1 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม¹³ จำนวน 19 ข้อ คำถามเชิงบวก 16 ข้อ และคำถามเชิงลบ 3 ข้อ มี 2 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนขององค์กร จำนวน 14 ข้อ 2) การจัดสรรทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ⁷ จำนวน 35 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจส่วนบุคคล 2) ความพึงพอใจต่อภาระงาน 3) ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนอย่างมีอาชีพ 4) ความพึงพอใจต่อการจ่ายค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน 5) ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม แบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 4 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง “ต่ำที่สุด” ถึง 5 หมายถึง “สูงที่สุด” การแปลผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (4.50-5.00) หมายถึง สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมหรือความพึงพอใจในงานอยู่ระดับสูงมาก (3.50-4.49) หมายถึง สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม

หรือบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมหรือความพึงพอใจในงานอยู่ระดับสูง (2.50-3.49) หมายถึง สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมหรือความพึงพอใจในงานอยู่ระดับปานกลาง (1.50-2.49) หมายถึง สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมหรือความพึงพอใจในงานอยู่ระดับต่ำ และ (1.00-1.49) หมายถึง สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมหรือบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมหรือความพึงพอใจในงานอยู่ระดับต่ำมาก¹⁶ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลเชี่ยวชาญด้านการบริหารทางการแพทย์ 2 ท่าน และเชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่น 1 ท่าน พยาบาลที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารหอผู้ป่วย 1 ท่าน และพยาบาลเชี่ยวชาญการวิจัย 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องครอบคลุมของเนื้อหาในข้อคำถามเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี การใช้ภาษา จากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบสอบถาม ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.92, 0.84 และ 0.91 ตามลำดับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน จากโรงพยาบาลแห่งหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อป้องกันการปนเปื้อนกลุ่มตัวอย่าง และได้ความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ 0.98, 0.86 และ 0.95 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ทั้งจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เลขที่ NS No. 23/2566 ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2566 และโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ศึกษาใบรับรองเลขที่ COE NO. 036/2566 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2567 โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และให้เข้าร่วมในการวิจัยตามความสมัครใจ โดยมีการลงนามในเอกสารยินยอม แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยจะไม่ระบุชื่อ-นามสกุล ผู้วิจัยเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ และทำลายเมื่อผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์แล้ว 1 ปี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และโรงพยาบาลตติยภูมิที่ศึกษา ผู้วิจัยติดต่อประสานงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยลงนามในเอกสารยินยอมไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปร โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) วิเคราะห์อิทธิพลโดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง 118 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 108 คน (ร้อยละ 91.53) มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 31 ปี (SD = 6.79) ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 57.62) และอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 27.12) อายุงานเฉลี่ย 8 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานผู้ป่วยหนัก (ร้อยละ 27.97) และวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 99.15)

2. ระดับสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร
การพยาบาลระดับต้น บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น รายด้าน และค่าเฉลี่ยรวม (n=118)

รายการ	Mean	S.D.	ระดับ
ขั้นตอนการประเมินความเป็นไปได้	4.18	0.62	สูง
ขั้นตอนการสร้างแนวคิดใหม่	4.15	0.56	สูง
ขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติ	4.13	0.58	สูง
ขั้นตอนการถ่วงรองแนวคิด	4.05	0.47	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.13	0.56	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยการรับรู้สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ขั้นตอนการประเมินความเป็นไปได้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ขั้นตอนการถ่วงรองแนวคิด

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม รายด้านและค่าเฉลี่ยรวม (n=118)

บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม	Mean	S.D.	ระดับ
การจัดสรรทรัพยากร	3.91	0.52	สูง
การสนับสนุนขององค์กร	3.74	0.37	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82	0.43	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดสรรทรัพยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนขององค์กร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพรายด้านและค่าเฉลี่ยรวม (n=118)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านความพึงพอใจต่อการสนับสนุนอย่างมืออาชีพ	4.21	0.54	สูง
ด้านความพึงพอใจส่วนบุคคล	4.17	0.52	สูง
ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม	4.16	0.57	สูง
ด้านความพึงพอใจต่อภาระงาน	3.90	0.58	สูง
ด้านความพึงพอใจต่อการจ่ายค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน	3.78	0.62	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.46	สูง

จากตารางที่ 3 พยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจต่อการสนับสนุนอย่างมืออาชีพ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจต่อการจ่ายค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน

3. อิทธิพลของสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นและบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R² Change) ในการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 118)

Model	ตัวแปรทำนาย	R	R ²	R ² Change	F	p-value
1	บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม	.770	.592	.592	***168.592	.000
2	บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมและสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม	.793	.628	.036	***11.047	.000

*** p<.001

จากตารางที่ 4 พบว่า บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 59.2 และสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.6 โดยทั้ง 2 ตัวแปรร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 62.8 (p < .001)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายความพึงพอใจในงาน ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยสถิติ Stepwise multiple regression analysis (n = 118)

ตัวแปรทำนาย	B	S.E.	β	t	p-value
บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม	1.251	.176	.577	7.108	.000***
สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม	.208	.063	.270	3.324	.000***

Constant = 19.930 R = .793 R² = .628 F = 97.121

*** p<.001

จากตารางที่ 5 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนได้ ดังนี้

$\hat{Y}$ (ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ) = 19.930+1.251 (บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม) + .208 (สมรรถนะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น) อธิบายว่า เมื่อคะแนนบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม และสมรรถนะเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ ความพึงพอใจในงานของพยาบาล

วิชาชีพเพิ่มขึ้น 1.251 และ 0.208 คะแนน ตามลำดับ และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 62.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การอภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นอยู่ในระดับสูง (mean= 3.82, SD = 0.43) โดยด้านการประเมินความเป็นไปได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจาก

องค์การพยาบาลได้นำกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลของสภาการพยาบาลสู่การปฏิบัติ โดยสื่อสารและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารผู้บริหารระดับต้นด้านต่าง ๆ ให้สามารถจัดการบริการพยาบาลได้เหมาะสม⁵ ทำให้พยาบาลในหน่วยงานมีการรับรู้ถึงการทดลองนำแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ไปใช้จริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าหากหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถออกแบบระบบงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย¹⁸ ซึ่งสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีกลยุทธ์ที่ต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้ผลงานวิจัยร่วมกับเทคโนโลยีใช้ในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{8,11} ส่วนด้านการกลั่นกรองแนวคิดมีคะแนนต่ำสุด เนื่องจากโรงพยาบาลระดับตติยภูมิมีการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ในการวินิจฉัยรักษาที่ยุ่ยากซับซ้อนมากขึ้น หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องใช้แนวทางการปฏิบัติการพยาบาลที่ต้องทันสมัยแตกต่างจากเดิม ต้องขอความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกับทีมเพื่อการออกแบบบริการที่ดีและปฏิบัติได้จริง ในส่วนนี้พยาบาลวิชาชีพอาจรับรู้ว่ายังไม่มีส่วนร่วมเท่าที่ควร จึงต้องเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า ผู้นำที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กรพยาบาล ต้องมีทัศนคติเชิงบวก รับฟังความคิดเห็น จัดการความขัดแย้ง คำนึงถึงความคุ้มค่าคุ้มทุน^{6,11} นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ให้บริการ จะช่วยให้ปรับตัวได้ทันยุคและจัดการกับปัญหาซับซ้อนได้^{8,17}

บรรยาการส่งเสริมนวัตกรรมเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูงและพบว่า ด้านการจัดสรรทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากโรงพยาบาลมีนโยบายให้หน่วยงานที่มีงานวิจัยและนวัตกรรมเป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมด้านองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร¹⁸ อย่างไรก็ตามพบว่า ด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือการสนับสนุนขององค์การทั้งนี้ เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิต่างใหญ่ จำนวน 909 เตียง มีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 965 คน การสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติขององค์การพยาบาลสื่อสารผ่านหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ที่ทำงานในเวรบายและเวรตึกอาจรับรู้การสื่อสารไม่ทั่วถึงจึงส่งผลให้ระดับการรับรู้ในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า หากบุคลากรรับรู้ ว่า องค์การ

สนับสนุนด้านนวัตกรรมทั้งสภาพแวดล้อม และกลุ่มงานมีลักษณะที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม จะทำให้บุคลากรถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มของผลการปฏิบัติงาน และมีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร^{19,20}

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจต่อการสนับสนุนอย่างมืออาชีพ เนื่องจากเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานของแพทย์ และพยาบาลจากหลายสถาบัน ทำให้มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลสูงสุดคือ ด้านลักษณะงาน ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานพยาบาล คือ การนิเทศงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา²¹ อย่างไรก็ตาม ด้านความพึงพอใจต่อการจ่ายค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงานมีคะแนนต่ำสุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 31 ปี ทำให้เงินเดือนยังไม่สูงมาก ในปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงรายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก ทำให้การรับรู้ด้านค่าตอบแทนน้อยกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลคือ เงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการ และความก้าวหน้าในอาชีพ^{7,10,21}

ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมและบรรยาการส่งเสริมนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 62.8 โดยบรรยาการส่งเสริมนวัตกรรมมีอิทธิพลสูงสุด ($r = .770$, $p < .001$) เนื่องจากโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นศูนย์การเรียนรู้ทางการแพทย์และการพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้รับการสนับสนุนให้คิดค้นนวัตกรรมและแนวทางการปฏิบัติการพยาบาลใหม่ๆให้ทันยุคสมัย สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์^{9,10,12,18} ทั้งภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน^{10,11} ในทางตรงข้ามการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลลัพธ์การดูแลผู้ป่วยไม่ดี รวมถึงอัตราการคงอยู่ในงานลดลง¹² ผลการศึกษานี้สนับสนุนให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาล

ระดับต้นและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม อันส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลและเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นได้พัฒนาสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและมุ่งเน้นในขั้นตอนการกลั่นกรองแนวคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ให้มีทักษะเพียงพอในการนำไปใช้ในการจัดบริการที่สร้างสรรค์ในหน่วยงาน

2. ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาล ควรส่งเสริมบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร โดยมุ่งเน้นที่การสนับสนุนความร่วมมือและสื่อสารอย่างทั่วถึงบุคลากรในหลายช่องทาง

3. ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารในองค์กรพยาบาล ควรทบทวนการให้ค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน ให้เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานและอัตราการคงอยู่ในงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาครั้งนี้ ได้ยืนยันอิทธิพลทางตรงระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าอาจมีตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลร่วมด้วย หรือตัวแปรส่งผ่านที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้นำเชิงนวัตกรรม บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรม และความพึงพอใจในงาน การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอ้อมของตัวแปร เช่น แบบจำลองสมการโครงสร้าง เพื่อให้ได้แบบจำลองที่สะท้อนความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ในการเพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาลต่อไป

References

1. Autthachaiwat A, Sathiraangkun T, Likhitluecha, N, & Paisanphanitkul A. Bureau of Nursing, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. Professional nurses' role and functions. Bangkok: Suetawan Publisher. 2018. (in Thai)
2. Thangkrathok P, Trinadtawan W, Chaimo E, & Yingyuad P. Influence of work-life balance and job satisfaction on quality of life among Thai professional nurses. Journal of Health Science. 2021; 30(20), 344-52. (in Thai)
3. Lu H, Zhao Y, & While A. Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. International Journal of Nursing Studies. 2019; 94(1), 21-31.
4. Sawaengdee K. Crisis of nursing shortage in health service facilities under office of permanent secretary, ministry of public health: policy recommendations. Journal of Health Science 2017; 26(2), 456-68. (in Thai)
5. Suchaya P. Nursing Council of Thailand. Strategic plan for nursing and midwifery 2022-2026. Nonthaburi: Suetawan Publisher. 2022. (in Thai)
6. Homnaim N. Concept of innovative leadership in health for nursing profession. Udon Thani Hospital Medical Journal. 2020; 28(2), 244-53. (in Thai)
7. Traynor M, & Wade B. The development of a measure of job satisfaction for use in monitoring the morale of community nurses in four trusts. Journal of Advanced Nursing. 1993; 18(1), 127-36.
8. Motsi A, Gumbe S & Muzondo N. Innovative leadership: A literature review paper. Journal of Industrial Distribution & Business. 2024; 15(1), 9-18.
9. Khamsiri A, Mullasart S, & Bunrod W. The relationship between personal factors, self-leadership, job satisfaction and performance among charge nurses in Phramongkutklao Hospital. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2016; 17(2), 145-53. (in Thai)

10. Wipulanusat W, Panuwatwanich K, & Stewart R. A. Pathways to workplace innovation and career satisfaction in the public service: The role of leadership and culture. *International Journal of Organizational Analysis*. 2018; 26(5), 890-914.
11. Swart D B. The development of an innovation leadership questionnaire [Doctoral dissertation]. Stellenbosch University, South Africa. 2013.
12. Raghu S, & Souza L B D. The impact of organizational climate on the well-being and performance of healthcare professionals: A comprehensive systematic review of modern healthcare workplace and further research agendas. *Research in Business and Management*. 2024; 12(1), 8-21
13. Scott S G, & Bruce R A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*. 1994; 37(3), 580-607.
14. Park S, Tseng Y, & Kim S. The impact of innovation on job satisfaction: Evidence from US Federal agencies. *Asian Social Science*. 2016; 12(1), 274-86.
15. Division of Nursing. Annual report 2023 Sakon Nakhon Hospital, Sakon Nakhon Province. Sakon Nakhon: Author. 2023. (in Thai)
16. Karnasuta P. *Statistics for Behavioral Science Research*. 2nd ed. Bangkok: Chulalongkorn University Press; 1999. (in Thai)
17. Sorntem R, Singchangchai P, & Pathumarak N. Innovation leadership competency of head nurses in tertiary hospitals using Delphi technique. *Vajira Nursing Journal*. 2020; 22(2), 40-57. (in Thai)
18. Somboon P, Noimuenwai P, & Prasertsri N. Factors influencing job retention among temporary employed professional nurses in Royal Thai Army hospitals in the northeastern region. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2018; 19(1), 164-72. (in Thai)
19. Jan-ui C. Innovative Behavior of Generation Y Employees at Electricity Generating Authority of Thailand [Master's thesis]. Prince of Songkla University; 2019. (in Thai)
20. Amabile TM. A model of creativity and innovation in organizations. *Research Organizational Behavior*. 1988;10(1),123-67.
21. Kraiwong N, & Leenoom R Job satisfaction of nurses in Songklanagarind Hospital. *Princess of Naradhiwas University Journal*. 2020; 12(2), 51-66. (in Thai)