

โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

A Linear Structural Equation Model of Innovative Work Behavior of Nursing
Instructors in Affiliated Institutions of the Nursing Faculty,
Mahidol University

บทความวิจัย

องค์อร ประจันเขตต์* สุชาดา นันทะไชย**
Ong-on Prajankett, R.N., M.N.S.*
Suchada Nanthachai, B.Ed, M.Ed, Ph.D.**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2556 จำนวน 394 คน จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง มีผลการวิจัยดังนี้

1. สถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.60$ และ $\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.77$ ตามลำดับ
2. อาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.49, \bar{X} = 4.15, S.D. = 0.57, \bar{X} = 4.03, S.D. = 0.53$ และ $\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.56$ ตามลำดับ
3. โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ (Chi - Square = 52.410 df = 41, P-value = .090, GFI = .984, AGFI = .945, RMSEA = .028, RMR = 0.016) โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งห้าด้านร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ได้ร้อยละ 93

คำสำคัญ : โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม อาจารย์พยาบาล

Corresponding Author: *พันตรีหญิง ดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: ong-on14@hotmail.com

**รองศาสตราจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of innovative organization, innovation leadership, domain-relevant skills, intrinsic task motivation, creative-relevant processes and innovative work behavior and 2) to investigate the congruence between a linear structural equation model of innovative work behavior of nursing instructors in Affiliated institutions of the Nursing faculty, Mahidol University and empirical data. The methodology using the quantitative research. Sample were 394 nursing instructors in Affiliated institutions of the Nursing faculty, Mahidol University in 2013 academic year selected by multistage random sampling. Research instrument was the 5 rating scales questionnaire with reliability 0.97. Data were analyzed by using structural equation modeling techniques.

The finding revealed that:

1. Affiliated institutions of the Nursing faculty, Mahidol University have level of innovative organization and the administrators have level of innovation leadership in high level $\bar{X} = 3.62$, $S.D. = 0.60$ and $\bar{X} = 3.60$, $S.D. = 0.77$ respectively.

2. The nursing instructors in Affiliated institutions of the Nursing faculty, Mahidol University showed their level of domain-relevant skills, intrinsic task motivation, creative-relevant processes and innovative work behavior in high level $\bar{X} = 4.05$, $S.D. = 0.49$, $\bar{X} = 4.15$, $S.D. = 0.57$, $\bar{X} = 4.03$, $S.D. = 0.53$ and $\bar{X} = 3.92$, $S.D. = 0.56$ respectively.

3. The developed linear structure equation model of innovative work behavior of nursing instructors was congruence with empirical data as criterion as follow: Chi - Square = 52.410 df = 41, P-value = .090, GFI = .984, AGFI = .945, RMSEA = .028, RMR = 0.016. All of 5 causal factors jointly explained 93% of variation in innovative work behavior.

Keywords: Linear Structural Equation Model, Innovative Work Behavior, Nursing Instructors

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นกระแสโลกาภิวัตน์ การเป็นสังคมเศรษฐกิจให้ความสำคัญกับความรู้ว่าเป็นทรัพยากรหลัก ซึ่งจะเกิดได้จากกระบวนการสร้างสรรค์ การแบ่งปันและการใช้ความรู้สำหรับการสร้างความเจริญก้าวหน้าและวิถีความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ รวมทั้งการก้าวสู่การเปิดประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการของประเทศไทย มีผลให้องค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจ การบริการ รวมไปถึงการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว สร้างความสามารถภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน ตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้นกระบวนการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน และพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ภายใต้การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน คือ การสร้างให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และทักษะหนึ่งที่บ้าน

ตัวกำหนดความพร้อมของผู้เรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน คือ ทักษะด้าน การเรียนรู้และนวัตกรรม ที่จะช่วยสร้างความโดดเด่นในสังคมการทำงาน ดังคำกล่าวของ Steve Jobs ที่ว่า “นวัตกรรมเป็นสิ่งจำแนกความแตกต่างระหว่างการเป็นผู้นำกับผู้ตาม” (Innovation distinguishes between a leader and a follower) (Heij, 2013) รวมถึงในยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ที่เน้นความสำคัญกับการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) สถาบันการศึกษา ในปัจจุบันจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ตาม สถาบันการศึกษาคงไม่สามารถสร้างผู้เรียนให้มีทักษะด้านการ

เรียนรู้และนวัตกรรม รวมถึงการสร้างนวัตกรรมด้านต่าง ๆ ได้ หากขาดบุคคลสำคัญ คือ ครู ที่จะต้องเริ่มจากการเป็นผู้มี พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) โดยแสดงออกถึงความสนใจค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถโน้มน้าวให้ความคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นเป็นที่ยอมรับจนนำไปสู่การจัดการ เรียนการสอน และการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างประโยชน์ และคุณค่าให้แก่สถาบันการศึกษา (De Jong and Den Hartog, 2010)

จากการศึกษาของ Amabile (2012) ในทฤษฎี องค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (componential theory of creativity) พบว่า ความสามารถด้านการสร้างสรรค์ของบุคคล ไม่ใช่แค่การมีความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นเท่านั้น แต่รวมถึงการ ที่บุคคลมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะนำความคิดที่เกิดขึ้นไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ได้ต่อไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของพฤติกรรม การทำงานที่มุ่งนวัตกรรมดังกล่าว ในทฤษฎีค้นพบว่า การที่ บุคคลจะมีความสามารถด้านการสร้างสรรค์ หรือมีพฤติกรรม การทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ องค์กร หรือคุณลักษณะของผู้บริหาร แล้วส่งผลกระทบต่อองค์ ประกอบภายในของปัจเจกบุคคล ได้แก่ ทักษะหลักที่เกี่ยวข้อง ในงาน แรงจูงใจภายในบุคคลต่องาน และกระบวนการที่ เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ดังนั้นสถาบันการศึกษาที่มีความ เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่สามารถนำความรู้และแนวคิดใหม่ มาสร้างสรรค์และปรับใช้ในการพัฒนา (นรวัฒน์ ชุตินวงศ์ และ ญัฐสิทธิ์ เกิดศรี, 2554) และมีผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีเครื่องมือ สำหรับการสร้างนวัตกรรมอย่างเหมาะสมแล้ว (Bossink, 2004) อาจส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้ต่อไป

สถาบันการศึกษาทางการพยาบาลมีหน้าที่หลัก คือ การผลิตพยาบาลวิชาชีพที่สามารถไปทำงานได้อย่างถูกต้องตาม กฎหมายในการสร้างเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพของ ประชาชนให้ดำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี นอกจากนี้วิชาชีพพยาบาล ยังเป็นวิชาชีพที่อยู่ในข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพ ของอาเซียน ซึ่งเมื่อเปิดประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการแล้ว ผู้ประกอบวิชาชีพจะสามารถเคลื่อนย้ายการทำงานระหว่าง ประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างเสรี ด้วยเหตุนี้การสร้างพยาบาล ไทยให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานของการประกอบวิชาชีพ การพยาบาลในระดับที่ตีที่สุดในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการ และ มีศักยภาพพร้อมในการแข่งขันเป็นที่ยอมรับในเวทีโลก อาจารย์ พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม

ที่มีความมุ่งมั่นปรารถนาในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทางการ ศึกษา หรือสร้างนวัตกรรมการศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการทำงานตามภารกิจหลัก รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม สำหรับนำไปใช้ในการพยาบาลสาขาต่าง ๆ เพื่อให้บริการ สุขภาพแก่ประชาชนได้อย่างครอบคลุมและมีคุณภาพ ซึ่ง จะเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะแก่ผู้เรียน รวมทั้ง การพัฒนาการทำงานในหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลให้มี ประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การศึกษา เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์ พยาบาลในประเทศไทยยังไม่เคยมีมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจ ที่จะศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรม การทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล เพื่อการอธิบาย ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม และ เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้ในการพิจารณากำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายในการพัฒนาอาจารย์พยาบาล นำไปสู่การพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าของสถาบันการศึกษาทางการ พยาบาลได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

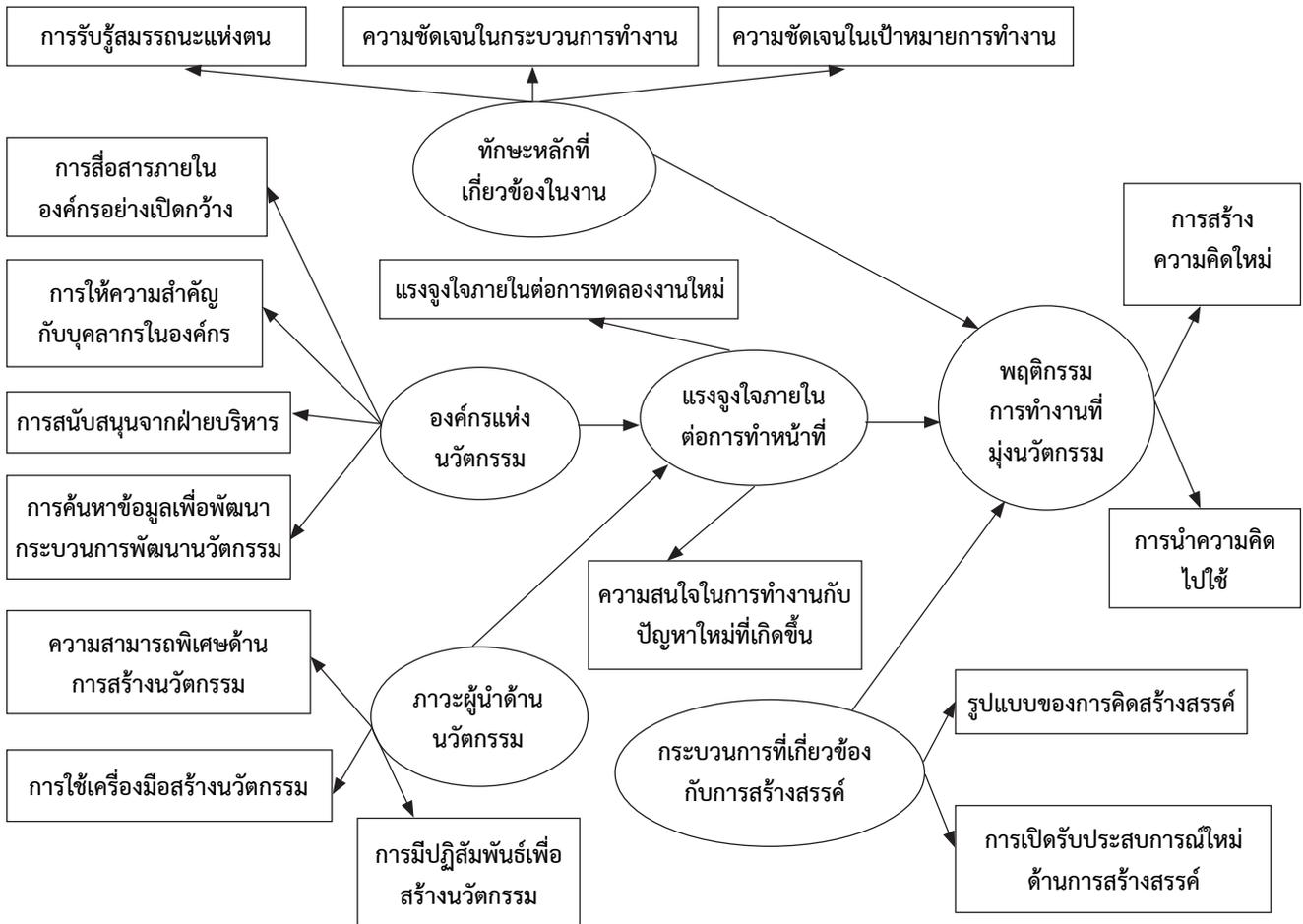
1. ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะ ผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจ ภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการ สร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมในสถาบัน สมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่ง นวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบคณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (Amabile, 1996, 2012) ที่อธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุของกระบวนการสร้างสรรค์ ระดับบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับขั้นตอนการแสดงผลพฤติกรรม การทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมในองค์กร หรือลักษณะของผู้บริหาร และปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน (domain-relevant skills) แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ (intrinsic task motivation) และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ

การสร้างสรรค (creative-relevant skills) สำหรับปัจจัยภายนอกบุคคล ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรองค์กรแห่งนวัตกรรม (innovative organization) และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม (innovation leadership) ในทฤษฎีกล่าวไว้ว่าจะส่งอิทธิพลผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ไปยังพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม อย่างไรก็ตามปัจจัยภายในอีกสองปัจจัย ได้แก่ ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน และกระบวนการ

ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค ในทฤษฎีได้กล่าวไว้ว่าเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคลโดยอาจจะไม่จำเป็นต้องได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น (stable) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดให้ทั้งสองปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม และเป็นตัวแปรภายนอกเช่นเดียวกับองค์กรแห่งนวัตกรรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (explanatory research) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรหลายตัว โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (structural equation modeling : SEM) การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนหลัก คือ ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรและการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์พยาบาล ในสถาบันสมทบคณะพยาบาล

ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งสิ้น เก้าแห่ง มีอาจารย์พยาบาลรวมกันจำนวน 413 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1978) ที่ค่าความเชื่อมั่น 99% ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 397 คน เลือกตัวอย่างแบบหลายชั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละสถาบันสมทบ (quota sampling) และ 2) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified sampling) โดยใช้ภาควิชา/สาขาเป็นตัวแบ่งชั้นจนกว่าจะได้จำนวนตัวอย่างครบตามโควตาที่กำหนดในแต่ละสถาบัน ทั้งนี้เพื่อป้องกันการสูญหายของตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบตรวจรายการ และเติมคำในช่องว่าง

2) การศึกษาระดับองค์กรแห่งนวัตกรรม จำนวน 17 ข้อ ปรับปรุงข้อคำถามจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทยของนวิวัฒน์ ชุติวังศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี (2554) ที่พบว่าองค์กรแห่งนวัตกรรมประกอบด้วยสี่องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารภายใน องค์กรอย่างเปิดกว้าง การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และการค้นหาข้อมูลเพื่อพัฒนา กระบวนการพัฒนานวัตกรรม

3) การศึกษาระดับภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม จำนวน 27 ข้อ ปรับปรุงจากแนวคิดภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมของ Bossink (2004) ประกอบด้วยสามองค์ประกอบ คือ ความสามารถ พิเศษด้านการสร้างนวัตกรรม การใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรม และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างนวัตกรรม

4) การศึกษาระดับทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน จำนวน 13 ข้อ สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Amabile (2012) และปรับปรุงข้อคำถามจาก Spreitzer (1995) Riggs et al. (1994) และ Sawyer (1992) ประกอบด้วยสามองค์ประกอบ คือ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน ความชัดเจนในกระบวนการทำงาน และความชัดเจนในเป้าหมายการทำงาน

5) การศึกษาระดับแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ จำนวน 11 ข้อ ปรับปรุงข้อคำถามจาก Tierney et al. (1999) และ Shalley and Perry-Smith (2001) ประกอบด้วยสององค์ประกอบ คือ แรงจูงใจภายในต่อการทดลองงานใหม่ และความสนใจในการทำงานกับปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้น

6) การศึกษาระดับกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ จำนวน 11 ข้อ ปรับปรุงข้อคำถามจาก Scott and Bruce (1994) และ Tierney (1999) ประกอบด้วยสององค์ประกอบ คือ รูปแบบการคิดสร้างสรรค์ และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์

7) การศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม จำนวน 13 ข้อ สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Krause (2004) และ Doresbosch et al. (2005) แบ่งพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เป็นสององค์ประกอบ คือ การสร้างความคิดใหม่ และการนำความคิดใหม่ไปสู่การปฏิบัติ และปรับปรุงข้อคำถาม

จาก แบบสอบถามการวัดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ของ De Jong and Den Hartog (2010) แบบสอบถามตอนที่ 2 ถึง 7 ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถาม และความสอดคล้องของข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์หรือนิยาม โดยผ่านความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ด้านระเบียบวิธีการวิจัย จำนวน 5 ท่าน แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าความสอดคล้อง (IOC: Item Objective Congruence Index) แล้วพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มี คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้น วัดได้ตรงนิยาม และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ผู้วิจัย นำไปปรับปรุงแก้ไข ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับนิยาม ตามทฤษฎีมากยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliabilities) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับอาจารย์พยาบาลที่ไม่ได้ทำงานในสถาบันสมทบคณะ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 113 คน จาก สถาบันการศึกษาการพยาบาล แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดย วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบวัดองค์กรแห่ง นวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้อง ในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาคในแต่ละแบบวัด เท่ากับ 0.93, 0.97, 0.87, 0.92, 0.91 และ 0.93 ตามลำดับ และของทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิ์ของตัวอย่าง

ผู้วิจัยส่งโครงการวิจัย และเครื่องมือการวิจัยไปยัง คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก และคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรมแพทย์ทหารเรือ เพื่อขอรับรองโครงการวิจัย และเครื่องมือ การวิจัยด้านจริยธรรมการวิจัย ซึ่งผ่านการพิจารณารับรองตาม เลขที่หนังสือ IRB/RTA 005/2556 และ RLM 008/57 ตาม ลำดับ เมื่อได้รับการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยแล้ว จึงส่ง แบบสอบถามไปยังสถาบันที่เป็นตัวอย่างทางไปรษณีย์จำนวน

400 ฉบับ โดยใช้ระยะเวลาการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2557 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 397 ฉบับ ตรวจสอบเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 394 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.5

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงร้อยละ 98.20 สมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 54.30 มีอายุเฉลี่ย 41.56 ปี S.D. = 8.72 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 13.20 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 52.00 ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเป็นอาจารย์พยาบาลมากที่สุด ร้อยละ 69.00 รองลงมาเป็นหัวหน้าภาควิชา ร้อยละ 12.40 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันเฉลี่ย 13.84 ปี S.D. = 8.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เท่ากับ 33,111.00 บาท S.D. = 15,173.98 และไม่เคยได้รับรางวัล/ยกย่องเชิดชูเกียรติเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม หรือผลงานสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 92.10

ส่วนที่ 2 การศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้อง ในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยค่าสถิติพื้นฐานพบว่า สถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับของการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.60) โดยมีองค์ประกอบ การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำด้าน นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.77) โดยมี องค์ประกอบการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.82)

สำหรับการประเมินตนเองเกี่ยวกับองค์ประกอบ ภายในปัจเจกบุคคลทั้ง 3 ประการ ได้แก่ ทักษะหลักที่เกี่ยวข้อง ในงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และแรงจูงใจ ภายในต่อการทำหน้าที่ อาจารย์พยาบาลมีความคิดเห็นว่าคุณ มีระดับของทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.49) โดยมีองค์ประกอบการรับรู้สมรรถนะ แห่งตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.61) มีระดับ ของแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.57) โดยมีองค์ประกอบแรงจูงใจภายในต่อการทดลอง งานใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.56) มีระดับของ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.53) โดยมีองค์ประกอบการเปิดรับ ประสพการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.52) และมีระดับของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่ง นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.56) โดยมีองค์ ประกอบการสร้างความคิดใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.55)

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสอดคล้องกลมกลืน ของโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงาน ที่มุ่งนวัตกรรมของอาจารย์พยาบาลที่พัฒนาขึ้นพบว่า มีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ Chi - Square = 52.410 df = 41, P-value = .090, GFI = .984, AGFI = .945, RMSEA = .028, RMR = 0.016 โดยองค์กร แห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้อง ในงานส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ และแรงจูงใจ ภายในต่อการทำหน้าที่ และปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งห้าตัวแปรรวม กันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน ที่มุ่งนวัตกรรม ได้ร้อยละ 93 สำหรับเส้นทางอิทธิพล และ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมระหว่างตัวแปร แสดงในภาพที่ 2

เสมือนตัวนำที่สำคัญของการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรมใหม่ ๆ บุคคลที่รับรู้ว่าคุณเองเป็นผู้มีความสามารถจะมีความมั่นใจในการก้าวข้ามวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ด้วยการทำงานแบบสร้างสรรค์ ซึ่งบุคคลที่มีทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงานจะรู้และเข้าใจวิธีการทำงานและเป้าหมายของงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Sawyer (1992) ที่พบว่า ถ้าบุคคลมีการรับรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานในองค์กรอย่างชัดเจน ย่อมทำให้ทราบผลลัพธ์ที่คาดหวังขององค์กร และเกิดความต้องการที่จะพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการที่อาจารย์พยาบาลรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง มีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และเป้าหมายของการทำงาน จะทำให้รู้สึกสนุกเมื่อได้ทำงานที่มีปัญหา และสนุกกับการแก้ปัญหาในงานได้อย่างชัดเจน ทำให้ตนเองสามารถสร้างผลลัพธ์การทำงานดังที่ต้องการได้ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ โดยมีรูปแบบของการคิดด้านการสร้างสรรค์ กล้าที่จะคิดนอกกรอบ สามารถสร้างสรรค์วิธีการทำงานหรือการแก้ปัญหาในงานแตกต่างจากเดิม และมีความเชื่อมั่นในความสามารถด้านการสร้างสรรค์ของตน มีการค้นหาข้อมูล แสวงหาโอกาสในการพัฒนาโดยการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้านการสร้างสรรค์ ดังเช่นผลการศึกษาของ Miron et al. (2004) ที่พบว่า บุคคลที่มีรูปแบบการคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง จะรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำงานที่ต่างไปจากเดิม หรือเมื่อได้ทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ นอกจากนี้ Amabile (1996) ยังให้ทัศนะว่า บุคคลที่มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์จะสามารถสร้างผลงานใหม่ ๆ (creative outcomes) ได้มากกว่าบุคคลที่มีเพียงแต่ความรู้ หรือทักษะในงาน กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีรูปแบบการคิด (cognitive style) ที่สามารถเผชิญกับความยุ่งยากซับซ้อน และกล้าทำในสิ่งแตกต่างเพื่อแก้ปัญหาในงาน และต้องรับรู้ว่าคุณมีความสามารถด้านการสร้างสรรค์ และยอมรับความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Feist, 1998) ที่สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของศิลปินและนักวิทยาศาสตร์ แล้วพบว่า การเปิดใจทดสอบการสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีความสัมพันธ์กับการมีความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง

สำหรับตัวแปรภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมพบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ สามารถอธิบายได้ว่า จากการที่ผู้บริหารของสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดลมีระดับของการเป็นภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์พยาบาล โดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อสร้างความมั่นใจในการสร้างนวัตกรรม มีการให้อิสระในการตัดสินใจ เสียสละเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และลงมือทำงานไปพร้อม ๆ กับอาจารย์พยาบาล มีการให้คำแนะนำ และพยายามผลักดันให้อาจารย์พยาบาลเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรม คุณลักษณะดังกล่าวของผู้บริหารอาจส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในความคิดสร้างสรรค์ของตน และมุ่งมั่นตั้งใจในการแสวงหาโอกาส ค้นหาข้อมูลเพื่อสร้างนวัตกรรมได้ต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ Eisenbach et al. (1999) ที่พบว่า ผู้นำที่มีความสามารถด้านนวัตกรรมจะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล และ Markham (1998) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำร่วมลงมือทำงานไปพร้อมกับผู้ปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพที่ดี จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในขณะที่ Burpitt and Bigoness (1997) พบว่า ทีมงานที่ได้รับรางวัลพลังอำนาจจากผู้นำ โดยการให้อิสระในการคิดหาหนทางแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจตั้งแต่เริ่มทำงานขึ้นมา และสนับสนุนให้มีบทบาทสำคัญหรือให้เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง จะเป็นทีมงานที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่และแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยนวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

นอกจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเพื่อสร้างนวัตกรรมแล้ว ผู้บริหารในสถาบันสมทบยังเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษหรือมีบารมีต่ออาจารย์พยาบาลในเรื่องการสร้างนวัตกรรม โดยมีการแสดงและสื่อสารวิสัยทัศน์เกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจน จนเป็นที่รับรู้และเข้าใจทั่วทั้งองค์กร ทำให้อาจารย์พยาบาลเชื่อและศรัทธาในผู้นำ มีพลังในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Van der Panne et al. (2003) ที่พบว่า กลยุทธ์ขั้นที่สองขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดนวัตกรรม คือ การกำหนดให้การสร้างนวัตกรรมเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้องค์กรมองเห็นประโยชน์ในระยะยาวที่จะได้รับจากการมีนวัตกรรม เป็นการสร้างข้อผูกพันให้ดำเนินกระบวนการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมดังกล่าว ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ โดยแสดงให้เห็น

จากการมีรูปแบบการคิดนอกกรอบ แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในความสามารถด้านการสร้างสรรค์ของตน และชอบแสวงหาโอกาส ค้นหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อสร้างนวัตกรรมต่อไป

สำหรับองค์กรแห่งนวัตกรรมพบว่า ส่งผลทางอ้อม ต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจภายใน ต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะของสถาบันสมทบ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับของการเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบที่มีค่า เฉลี่ยสูงสุด คือด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร อันได้แก่ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาล เข้าร่วมอบรม ประชุมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่ง อาจส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ มีความรู้สึกสนใจ เห็นคุณค่าของงานที่ได้รับผิดชอบ มีความ ต้องการจากภายในตนที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงาน รู้สึก ทำหายที่จะแก้ปัญหาในงานด้วยการสร้างนวัตกรรม ส่งผลให้ เป็นผู้มีกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ที่มีรูปแบบ การคิดด้านการสร้างสรรค์ และมีบุคลิกลักษณะที่เปิดรับ ประสพการณ์ใหม่ด้านการสร้างสรรค์อย่างชัดเจน

ดังนั้นกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการทำงานที่มุ่ง นวัตกรรมของอาจารย์พยาบาล ขึ้นอยู่กับอิทธิพลขององค์กร แห่งนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม ทักษะหลักที่เกี่ยวข้อง ในงานที่ส่งอิทธิพลผ่านแรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ซึ่งสนับสนุนแนวคิด ของทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ที่ว่า บุคคลจะมี พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมเกิดจากองค์ประกอบด้าน สังคมสิ่งแวดล้อม และการประสานพลังขององค์ประกอบภายใน ปัจเจกบุคคล ดังข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมมี อิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมผ่านแรง จูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ การสร้างสรรค์

ดังนั้นสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรที่มีความ

ยืดหยุ่น มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย มีการโต้แย้งแบบมีเหตุผล มีอิสระ ทางความคิด มีทรัพยากรสนับสนุนการเกิดนวัตกรรม เช่น แหล่งข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่พร้อมใช้ ทันสมัย และงบประมาณที่เพียงพอ มีการประสานความร่วมมือกันเป็น ทีมภายในองค์กร และมีการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน มีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่สามารถ สร้างนวัตกรรมได้สำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลมีแรง จูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ ต้องการที่จะสร้างผลงานนวัตกรรม ต่อไป

2. ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อ พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างสรรค์

ดังนั้นผู้บริหารในสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการสร้างนวัตกรรม โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งนวัตกรรม และถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นได้อย่าง ทัวถึง มีการกำหนดเป้าหมายของสถาบันที่เกี่ยวกับนวัตกรรม อย่างชัดเจน และนำไปจัดเป็นแผนการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสามารถกระตุ้นให้อาจารย์ พยาบาลสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหา มีสัมพันธภาพที่ ดีต่ออาจารย์พยาบาล ทุ่มเท เสียสละ ร่วมลงมือทำ เป็นผู้ให้คำ ปรึกษาเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม สร้างพลังอำนาจให้อาจารย์ พยาบาลเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมในกลุ่มงาน และให้ ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

ที่สำคัญผู้บริหารควรตระหนักในการพัฒนาตนเองให้มี ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม โดยการเปิดโลกทัศน์ตนเอง ฝึกฝน ตนเองด้วยการเข้าร่วมการประชุม อบรม ศึกษาดูงานในส่วน ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมอยู่เสมอ เพื่อสร้างความ สามารถ ความเชื่อถือ และศรัทธาในความสามารถด้าน นวัตกรรม รวมทั้งการสร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษาอื่น เพื่อความร่วมมือด้านนวัตกรรมต่อไป

3. ทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายใน ต่อการทำหน้าที่ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่ มุ่งนวัตกรรม ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์

ดังนั้นอาจารย์พยาบาลควรฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อาทิ การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติทางการพยาบาล และ

การทำงานในด้านอื่นๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญในงานของตน ทำให้รู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตน และควรทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ กระบวนการทำงาน และเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะแก้ไขปัญหาในงานให้ดียิ่งขึ้นโดยการสร้างนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในปัจเจกบุคคลระหว่างทักษะหลักที่เกี่ยวข้องในงาน แรงจูงใจภายในต่อการทำหน้าที่ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทการทำหน้าที่เป็นตัวแปรปรับ (moderator) ระหว่างสามตัวแปร ซึ่งอาจทำให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ และบทบาทหน้าที่ของแต่ละตัวแปรได้ชัดเจนมากขึ้นตามทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรทำนายเพิ่มเติมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมเพื่อทำการทดสอบตัวแบบทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม เช่น บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การกำกับตัวเอง การตระหนักรู้แห่งตน และภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ มาเป็นตัวแปรสาเหตุ

3. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในบริบทของสถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล จึงควรมีการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม ในสถาบันการศึกษาระดับอื่น แล้วนำผลการวิจัยที่แสดงถึงจุดร่วมของปัจจัยความสำเร็จมานำเสนอเป็นวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนของผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมของบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

4. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรม จากปัจจัยแบบพหุระดับ เช่น ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร ซึ่งจะช่วยอธิบายผลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งนวัตกรรมได้มากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทะไชย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง และรองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ตรวจสอบความถูกต้อง เพิ่มประเด็นที่มีความสำคัญ และให้กำลังใจ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งแล้วเสร็จ นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสงเทียน ธรรมลิขิตกุล, ดร.ศรีเรือน ลิขิตเดชาโรจน์, พ.อ.หญิง ดร.กัลยา ไม้เกาะ, พ.ท.หญิง ดร.อภิญา อินทรรัตน์ และ พ.ท.หญิง ดร.วรรณรัตน์ ศรีกนก ที่ให้ความกรุณาตรวจและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และขอขอบพระคุณคณะอาจารย์พยาบาล สถาบันสมทบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- นรวัดณ์ ชุตินวงศ์ และณัฐสิทธิ์ เกิดศรี. 2554. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในประเทศไทย. *วารสารการบริหารธุรกิจ*. 34(130) : 47-58.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555. *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. (Online) www.nesdb.go.th, 2 เมษายน 2556.
- องค์อร ประจันเขตต์. (2557). *กลยุทธ์ยึด : นวัตกรรมสุขภาพเพื่อผู้สูงอายุติดบ้าน ติดเตียง*. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 15(2) : 33-43.
- Amabile. 1996. *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
- Amabile, T. M. 2012. *Componential Theory of Creativity* (Online). <http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/12-096.pdf>, February 7, 2013
- Bossink, B. A.G. 2004. Effectiveness of Innovation Leadership Styles: A Manager's Influence on Ecological Innovation in Construction Projects. *Construction Innovation*. 4 : 211-228.
- Burpitt, W. J. and Bigoness, W. J. 1997. Leadership and innovations among teams: the impact of

- empowerment. *Small Group Research*. 28 : 414-423.
- De Jong, J. P. J. and Den Hartog, D. N.. 2010. Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*. 19 : 23-36.
- Dorenbosch, L., Marloes, L. E. and Marinus, V. 2005. On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership. *Creativity and Innovation Management*. 14(2) : 129-141.
- Eisenbach, R., Watson, K. and Pillai, R. 1999. Transformational leadership in the context of organizational change. *Journal of Organizational Change*. 12 : 80-88.
- Feist, G. J. 1998. A Meta-Analysis of Personality in Scientific and Artistic Creativity. *Personality and Social Psychology Review*. 2(4) : 290-309.
- Heij, W. 2013. Famous "innovation" quotes from Steve Jobs, Gunter Pauli, Einstein, Henry Ford and many others (Online). <http://wouterdeheij.wordpress.com/2013/04/27/famous-innovation-quotes-from-steve-jobs-gunter-pauli-einstein-henry-ford-and-many-others/>. February 18, 2013.
- Krause, D. E. 2004. Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors. An empirical investigation. *The Leadership Quarterly*. 15 : 79-102.
- Markham, S. K. 1998. A longitudinal examination of how champions influence others to support their projects. *Journal of Product Innovation Management*. 15 : 490-504.
- Miron, E., Erez, M. and Naveh, E. 2004. Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other? *Journal of Organizational Behavior*. 25(2) : 175-199.
- Riggs, M. L., Warka, J. B. and Betancourt, R.. 1994. Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications. *Educational and Psychological Measurement*. 54 : 793-802.
- Sawyer, J. E. 1992. Goal and process clarity: Specification of multiple constructs of role ambiguity and a structural equation model of their antecedents and consequences. *Journal of Applied Psychology*. 77 : 130-142.
- Scott, S. and Bruce, R. 1994. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*. 44(2) : 580-607.
- Shalley, C. E., and Perry-Smith, J. E. 2001. Effects of social-psychological factors on creative performance: The role of informational and controlling expected evaluation and modeling experience. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 84 : 1-22.
- Spreitzer, G. M. 1995. An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American Journal of Community Psychology*. 23 : 601-629.
- Tierney, P., Farmer, S. M. and Graen, G. B. 1999. An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*. 52 : 591-620.
- Van der Panne, G., Van der Beers, C. and Kleinknecht, A. 2003. Success and failure of innovation: A literature review. *International Journal of Innovation Management*. 7(3) : 309-339.
- Yamane, T. 1978. *Statistics: An Introductory Analysis*. Singapore: Times Printers Snd. Bhd.