

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ตามการรับรู้ของหัวหน้างานการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

Factors Influencing Innovation Performance in Nursing Organizations as Perceived
by Head Nurses of Community Hospitals under the Ministry of Public Health

Received: Feb 2, 2020

Revised: Mar 10, 2020

Accepted: Mar 20, 2020

นิตยา ถานอมศักดิ์ศรี พย.ม. (Nitaya Thanomsaksri, MN.S)¹

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย ปร.ด. (Phechnoy Singchangchai, Ph.D)²

นฤมล ปทุมารักษ์ ปร.ด. (Narumon Pathumarak, Ph.D)³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ตามการรับรู้ของหัวหน้างานการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้างานการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 305 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejzie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมี 5 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับทีม ปัจจัยระดับองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้ค่า CVI ระหว่าง 0.95-1.00 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.90, 0.95, 0.93 และ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.51, SD = 0.70) และปัจจัยระดับบุคคล สามารถร่วมทำนายผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการพยาบาล ได้ร้อยละ 7.00 ($R^2 = 0.07$, $F = 5.11$) ปัจจัยระดับทีม สามารถร่วมทำนายผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการพยาบาล ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 46 ($R^2 = 0.46$, $F = 32.18$) เพิ่มขึ้นจากปัจจัยระดับบุคคล 39 เปอร์เซ็นต์ ($\Delta R^2 = 0.39$) ปัจจัยด้านระดับองค์กร สามารถร่วมทำนายผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการพยาบาล ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 66 ($R^2 = 0.66$, $F = 49.44$) เพิ่มขึ้น 20 เปอร์เซ็นต์ ($\Delta R^2 = 0.20$) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สามารถร่วมทำนายผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการพยาบาล ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 68.00 ($R^2 = 0.68$, $F = 45.59$) เพิ่มขึ้น 2 เปอร์เซ็นต์ ($\Delta R^2 = 0.02$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาเป็นตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรย่อยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ปัจจัยระดับบุคคล คือ ประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม ($\beta = 0.11$) การได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.20$) ปัจจัยระดับทีม คือ การวางแผนของทีม ($\beta = 0.62$) ปัจจัยระดับองค์กร คือ ขนาดของโรงพยาบาล ($\beta = 0.08$) พฤติกรรมภาวะผู้นำ ($\beta = 0.30$) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ($\beta = 0.36$) และปัจจัยระดับสิ่งแวดล้อม คือ

¹นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน E-mail: ood_nit@hotmail.com

²ศาสตราจารย์ ประธานหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน E-mail: phechnoy@gmail.com

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน E-mail: nxpp@hotmail.com

Christian University of Thailand, Nakhon Pathom, Thailand

การนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ ($\beta = 0.19$) โดยมีสมการทำนาย คือ $Y(\text{ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม}) = 0.80 + 0.16 (\text{ประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม}) + 0.26 (\text{การได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม}) + 0.44 (\text{การวางแผนของทีมนวัตกรรม}) + 0.15 (\text{ขนาดของโรงพยาบาล}) + 0.25 (\text{พฤติกรรมภาวะผู้นำ}) + 0.32 (\text{บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร}) + 0.27 (\text{การนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้})$ ดังนั้น องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารองค์กรการพยาบาลสามารถนำปัจจัยดังกล่าวมาขับเคลื่อนผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรการพยาบาล ทำให้เกิดผลลัพธ์ทั้งด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพด้านผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม, ปัจจัยที่มีอิทธิพล, หัวหน้างานการพยาบาล, โรงพยาบาลชุมชน

Abstract

Innovation performance is one of the most important for an organization to have competitive advantage. The objective of this analytical research was to investigate factors influencing innovation performance in nursing organizations. The subjects of the study were 305 head nurses of community hospitals under the Ministry of Public Health; the sample size was calculated using Krejcie & Morgan formula. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire consisting of 5 parts: personal factors, team factors, organizational factors, environmental factors and innovation performance. The questionnaire was validated in terms of content by five experts and the content validity index (CVI) was between 0.95-1.00 and for the reliability, Cronbach's coefficient alpha was 0.90, 0.95, 0.93, 0.93. Then, data were analyzed with descriptive statistics and hierarchical multiple regression. The study found that the innovation performance in nursing organizations was at a high level (Mean= 3.51, SD = 0.70) while personal factors could help predict 7 percent ($R^2 = 0.07$, $F = 5.11$) of innovation performance of the nursing organizations; team factors could predict 46 percent ($R^2 = 0.46$, $F = 32.18$) to increase 39 percent ($\Delta R^2 = 0.39$); organizational factors could predict 66 percent ($R^2 = 0.66$, $F = 49.44$) to increase 20 percent ($\Delta R^2 = 0.20$) of the innovation performance, and environmental factors could predict 68 percent of the innovation performance ($R^2 = 0.68$, $F = 45.59$) to increase 2 percent ($\Delta R^2 = 0.02$) at a statistical significance level ($p < 0.05$). When considering the sub-variables of each factor, it was found that the sub-variables influencing innovation performance of nursing organizations were innovation experience ($\beta = 0.11$), innovation training ($\beta = 0.20$), team planning ($\beta = 0.62$), hospital size ($\beta = 0.08$), leadership behavior ($\beta = 0.30$), innovation climate ($\beta = 0.36$), and use of technology and information ($\beta = 0.19$).

The predictive equation was $Y(\text{innovation performance}) = 0.80 + 0.16 (\text{innovation experience}) + 0.26 (\text{innovation training}) + 0.44 (\text{team innovation planning}) + 0.15 (\text{hospital size}) + 0.25 (\text{leadership behavior}) + 0.32 (\text{innovation climate}) + 0.27 (\text{technology and information})$. Thus, the body of knowledge resulting from this study could be utilized by nursing organization administrators by using these factors to drive innovation performance of nursing organizations to achieve organizational goals with more efficiency and effectiveness.

Keywords: innovation performance, influencing factors, head nurses, community hospitals

บทนำ

นวัตกรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญช่วยให้องค์กรต่าง ๆ อยู่รอดจากสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาครัฐซึ่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ¹⁻⁴ เป็นที่ยอมรับว่านวัตกรรมมีส่วนร่วมและสามารถปรับปรุงคุณภาพของการบริการและยังเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ปัญหาขององค์กรภาครัฐในการรับมือกับความท้าทายของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลง⁵⁻⁷ สำหรับองค์กรการพยาบาล ซึ่งเป็นองค์กรใหญ่ในหน่วยงานด้านสุขภาพ จึงมีความจำเป็นต้องมีผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม เพราะผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมสามารถสร้างความสมดุลในการควบคุมต้นทุนและคุณภาพการบริการพยาบาลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัญหาสุขภาพของผู้รับบริการ⁸⁻¹¹ ดังนั้นผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในการขับเคลื่อนให้เกิดผลการดำเนินงานขององค์กรครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล ด้านคุณภาพการบริการ และด้านการพัฒนาองค์กร¹² โดยองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจโลก¹³ ได้ระบุว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเป็นการมุ่งเน้นกระบวนการของปัจจัยต่าง ๆ ในการผลิตนวัตกรรม การมุ่งเน้นผลลัพธ์ของกิจกรรมด้านนวัตกรรม การมุ่งเน้นความสำเร็จด้านนวัตกรรมขององค์กร รวมถึง ความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ กระบวนการใหม่ หรือเป็นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงจนเกิดคุณค่าและเกิดประสิทธิผลกับองค์กร¹⁴

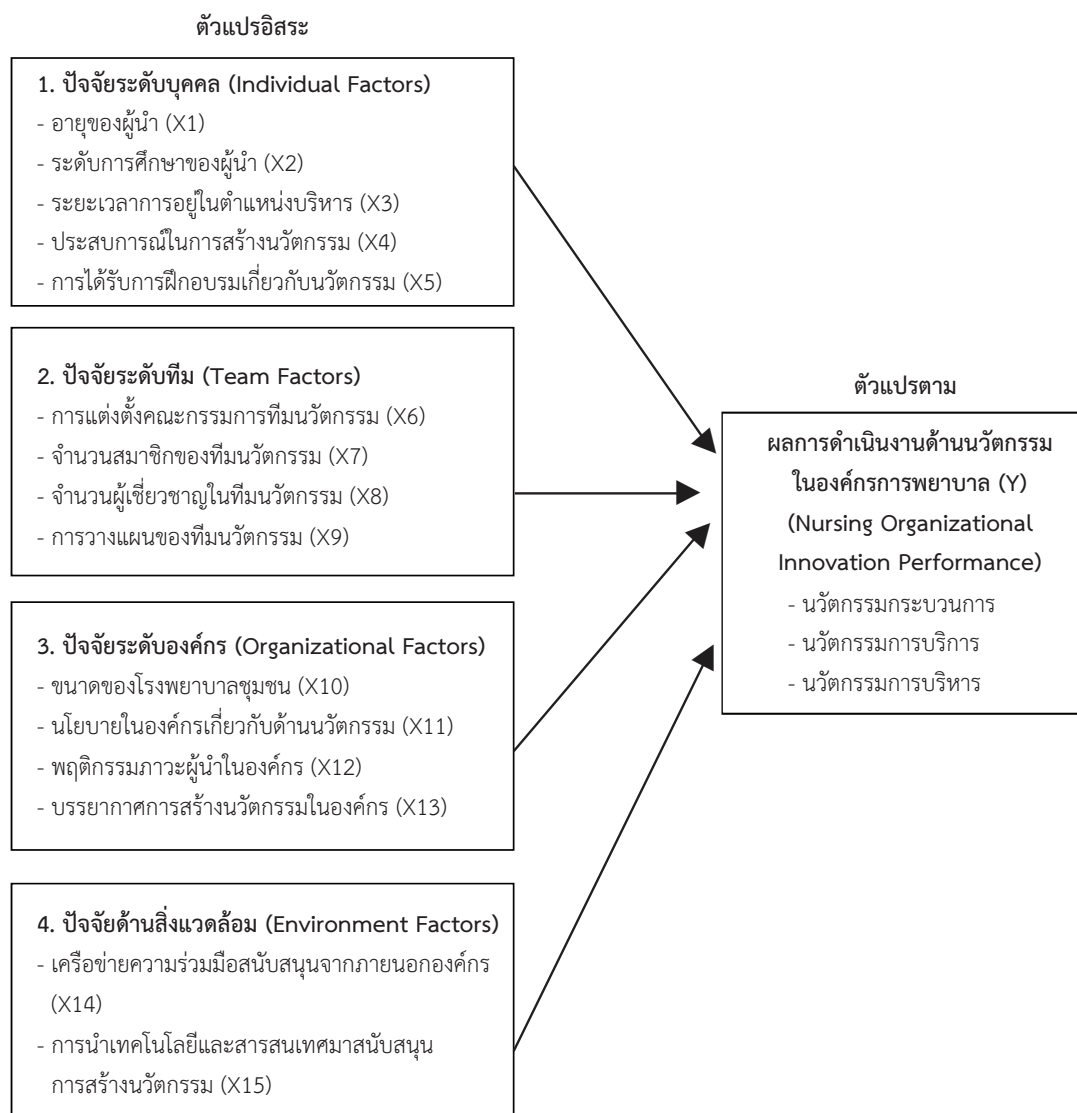
จากการทบทวนรายงานวิจัยทั้งต่างประเทศเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร ผลการวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในส่วนภาคธุรกิจ ภาครัฐมีค่อนข้างน้อย และพบในส่วนขององค์กรสุขภาพทั่วไป แต่การศึกษาในองค์กรการพยาบาลยังมีน้อย เช่น จากรายงานการวิจัยการทบทวนอย่างเป็นระบบ (Systematic review) เรื่องผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐของ Vrise, Bekkers และ Tummers¹⁵ พบว่าเป็นการศึกษาในภาครัฐที่เน้นหน่วยงานสุขภาพ ร้อยละ 16.57 และไม่มีผลการศึกษาในส่วนขององค์กรการพยาบาล และพบว่าผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐที่พบมากที่สุด คือ 1) นวัตกรรมกระบวนการ ร้อยละ 47.00 2) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์/การบริการ ร้อยละ 22.00 และ 3) นวัตกรรมการบริหาร ร้อยละ 13.00 สำหรับในประเทศไทยพบการศึกษารายงานการวิจัยการทบทวนอย่างเป็นระบบ

(Systematic review) ของนิตยา ถนอมศักดิ์ศรี เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และ นฤมล ปทุมารักษ์¹⁶ ในเรื่องผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยจำนวน 23 เรื่อง พบว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐที่พบมากที่สุด คือ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์/การบริการ ร้อยละ 48.00 2) นวัตกรรมกระบวนการ ร้อยละ 43.00 และนวัตกรรมการบริหาร ร้อยละ 17 ซึ่งรายงานการวิจัยส่วนใหญ่ทำการศึกษาในองค์กรภาครัฐที่ไม่ใช่ด้านสุขภาพมากที่สุด 9 เรื่อง บริบทด้านการศึกษา 8 เรื่อง บริบทด้านสุขภาพ 6 เรื่อง และพบการศึกษาในส่วนของการพยาบาลมีน้อยที่สุด พบเพียงจำนวน 2 เรื่อง และไม่มีการศึกษาในส่วนขององค์กรการพยาบาล จึงจะเห็นได้ว่าการศึกษาลงมือการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรสุขภาพและองค์กรการพยาบาลยังมีน้อยทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย

จากความสำคัญของปัญหาผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน พบว่าผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลยังมีน้อยและไม่ผ่านเกณฑ์ตามตัวชี้วัดของกองการพยาบาล จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น และจากการศึกษาการทบทวนอย่างเป็นระบบของ Vrise, Bekkers และ Tummers¹⁵ และ Thanomsaksri, Singchangchai และ Pathumarak¹⁶ พบผลการวิจัยเชิงประจักษ์ทั้งในประเทศไทย ต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรจากงานวิจัยที่ผ่านมา มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับทีม ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การวิจัยนี้จึงต้องการขยายองค์ความรู้ และต้องการทดสอบองค์ความรู้ที่อิทธิพลของปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากผลการวิจัยการทบทวนอย่างเป็นระบบ (Systematic review) เรื่อง นวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ : การทบทวนอย่างเป็นระบบ และวาระการวิจัยในอนาคต ของ Vrise, Bekkers และ Tummers¹⁵ โดยการทบทวนรายงานการวิจัยจำนวน 181 เรื่อง และบูรณาการแนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ Damanpour และ Schneider⁵ ดังภาพ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ประยุกต์จาก Vries, Bekkers & Tummers¹⁵ และ Damanpour, et al⁵.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับทีม ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาสมการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยระดับบุคคล มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยระดับทีม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยระดับองค์กร มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้างานการพยาบาลตามโครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2962 คน จำนวน 694 โรงพยาบาล โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกเข้าศึกษา (Inclusion criteria) ต้องมีประสบการณ์เป็นหัวหน้างานการพยาบาลอย่างน้อย 1 ปี และมีประสบการณ์การอบรมด้านนวัตกรรม โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ

Krejcie และ Morgan¹⁷ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วน (Proportionate stratified random sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน จากโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 81 โรงพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ DeVellis¹⁸ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุของผู้นำ ระดับการศึกษาของผู้นำ ระยะเวลาการอยู่ในตำแหน่งบริหารหน่วยงาน ประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรม เครื่องมือมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยระดับทีม ได้แก่ การแต่งตั้งทีมดำเนินงานด้านนวัตกรรม จำนวนสมาชิกของทีม พัฒนานวัตกรรม ผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ และการวางแผนของทีมพัฒนานวัตกรรม ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity Index: CVI) เท่ากับ 1.00 วิเคราะห์ดัชนีความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) พบมี 1 องค์ประกอบ จำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.90

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ขนาดของโรงพยาบาลชุมชน และนโยบายด้านการพัฒนานวัตกรรม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนข้อคำถาม 2 ข้อ และพฤติกรรมภาวะผู้นำ ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity Index: CVI) เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ดัชนีความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) พบมี 3 องค์ประกอบ จำนวนข้อคำถาม

16 ข้อ วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.95 และบรรยาภาสการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity Index: CVI) เท่ากับ 1.00 วิเคราะห์ดัชนีความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) พบมี 1 องค์ประกอบ จำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.93

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
ได้แก่ เครือข่ายความร่วมมือจากภายนอกองค์กร และเทคโนโลยีและสารสนเทศ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนข้อคำถาม 2 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล

ได้แก่ นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมบริการ และนวัตกรรมการบริหาร ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity Index: CVI) เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ดัชนีความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) พบมี 3 องค์ประกอบ จำนวนข้อคำถาม 11 ข้อ วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.93

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้มีการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอเอกสารรับรองการผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน เลขที่ น.02/2561 วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562
2. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยบอกวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยให้ผู้ประสานงานการวิจัยดำเนินการให้กลุ่มตัวอย่างลงนาม

ในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent form) และกลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลาซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอเอกสารอนุมัติการเก็บข้อมูลจากคณบดีคณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลทางโทรศัพท์ เพื่อแนะนำตัวเองและชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และวิธีการสุ่มตัวอย่าง และขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย ตลอดจนวิธีการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามการวิจัยผ่านทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งเอกสารชี้แจงวิธีการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน โดยการโทรศัพท์ประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ในการชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการเก็บข้อมูลก่อน
4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เวลาทั้งหมด 3 เดือน คือ ระหว่างเดือนมีนาคม ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2562 โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 340 ชุด ได้รับการส่งกลับคืนและข้อมูลมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 305 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.70

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับทีม ปัจจัยระดับองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ด้วย จำนวน และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้การวางแผนของทีมงานนวัตกรรม พฤติกรรมภาวะผู้นำ บรรยาภาสการสร้างนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับทีม ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยด้าน

สิ่งแวดล้อมการทำงานต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลด้วยสถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation)

4. การวิเคราะห์อำนาจการทำนายปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับทีม ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงซ้อน (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ การรับรู้การวางแผนของทีม พฤติกรรมภาวะผู้นำ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนนการรับรู้ด้านการวางแผนของทีมของกลุ่มตัวอย่าง (n = 305)

การวางแผนของทีมนวัตกรรม	Mean	SD.	ระดับการรับรู้	อันดับ
1. การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของทีม	3.26	0.94	ปานกลาง	2
2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม	3.32	0.88	ปานกลาง	1
3. การวางแผนปฏิบัติการของทีม	3.25	0.89	ปานกลาง	3
4. การกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของทีม	3.10	0.89	ปานกลาง	4
5. การสนับสนุนงบประมาณ และเวลาในการพัฒนานวัตกรรม	3.07	0.90	ปานกลาง	5
รวม	3.20	0.90	ปานกลาง	

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนนการรับรู้ด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง (n = 305)

บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	Mean	SD.	ระดับการรับรู้	ลำดับ
1. การเห็นคุณค่าและชื่นชมบุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรม	4.03	0.74	มาก	1
2. การมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรม	3.79	0.85	มาก	3
3. การสนับสนุนความพยายามและการเรียนรู้ใหม่จากความผิดพลาดที่ผ่านมา	3.70	0.73	มาก	5
4. มีการเคารพและยอมรับความคิดเห็นที่ต่างกันของบุคลากร	3.73	0.67	มาก	4
5. มีการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร	3.82	0.73	มาก	2
รวม	3.81	0.74	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ด้านการวางแผนของทีมพัฒนานวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.20, SD. = 0.90) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ด้านการวางแผนของทีมพัฒนานวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม (Mean = 3.32, SD. = 0.88) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ด้านการวางแผนของทีมพัฒนานวัตกรรมในองค์กรน้อยที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณ และเวลาในการพัฒนานวัตกรรม (Mean = 3.07, SD. = 0.90)

จากตารางที่ 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ของโรงพยาบาลชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.81, SD = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด ได้แก่

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนนการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำ จำแนกตามองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 305)

พฤติกรรมภาวะผู้นำในองค์กร	Mean	SD.	ระดับการรับรู้	ลำดับ
1. พฤติกรรมภาวะผู้นำจูงใจ (Motivator)				
1. การกระตุ้นหรือส่งเสริมให้สมาชิกแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.58	0.80	มาก	3
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดีสำหรับการดำเนินงานด้านนวัตกรรม	3.26	0.73	ปานกลาง	7
3. การมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในองค์กรโดยการพัฒนาวัฒนธรรม/การใช้วัฒนธรรมใหม่ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขององค์กร	3.44	0.82	ปานกลาง	5
4. การปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม	3.53	0.79	มาก	4
5. การแนะนำวิธีใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	3.38	0.79	ปานกลาง	6
6. การให้คำมั่นสัญญากับบุคลากรในองค์กรว่านวัตกรรมจะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.25	0.76	ปานกลาง	8
7. การสนับสนุนหรือส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีการประสานการทำงานร่วมกัน	3.64	0.77	มาก	2
8. การเปิดรับความคิดใหม่ๆ ของสมาชิกในองค์กร	3.84	0.71	มาก	1
2. พฤติกรรมภาวะผู้นำประกอบการ (Entrepreneur)				
1. การเสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อมีการพัฒนานวัตกรรม หรือกระบวนการผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ยากและท้าทาย	3.45	0.85	ปานกลาง	4
2. การแบ่งปันทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม	3.41	0.78	ปานกลาง	5
3. การสนับสนุนการใช้ความรู้แก้ไขปัญหาและสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้องค์กร	3.80	0.75	มาก	2
4. การใช้ข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรมาเรียนรู้	3.68	0.75	มาก	3
5. การให้ความสำคัญกับความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3.90	0.75	มาก	1
3. พฤติกรรมภาวะผู้นำอนาคต (Futurist)				
1. การสื่อสารและสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจด้านนวัตกรรม	3.36	0.97	ปานกลาง	2
2. การแสดงออกที่ชัดเจนในการนำพาสมาชิกในองค์กรสร้างนวัตกรรม	3.37	0.84	ปานกลาง	1
3. การวางแผนระยะยาวสำหรับการดำเนินงานด้านนวัตกรรม	3.33	0.78	ปานกลาง	3
รวม	3.50	0.8	ปานกลาง	

การเห็นคุณค่าและชื่นชมบุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรม (Mean = 4.03, SD. = 0.74) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรน้อยที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนความพยายามและการเรียนรู้ใหม่จากความผิดพลาดที่ผ่านมา (Mean = 3.70, SD. = 0.73)

จากตารางที่ 3 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาลในองค์กรการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จำแนกได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำจูงใจ พฤติกรรมภาวะผู้นำประกอบการ และพฤติกรรมภาวะผู้นำอนาคต เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนนการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 305)

ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร	Mean	SD.	ระดับการรับรู้	ลำดับ
ด้านนวัตกรรมกระบวนการ	3.57	0.70	มาก	1
ด้านนวัตกรรมบริการ	3.47	0.68	ปานกลาง	3
ด้านนวัตกรรมการบริหาร	3.48	0.71	ปานกลาง	2
รวม	3.51	0.70	มาก	

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับทีม ปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n = 305)

Model	ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม							
	b	β	R ²	ΔR^2	t	p-value	F	p-value
ปัจจัยระดับบุคคล			.07				5.11	<.001***
ประสบการณ์การสร้างนวัตกรรม	.16	.11			1.90	.01**		
การได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม	.26	.20			3.53	<.001***		
ปัจจัยระดับทีม			.46	.39			32.18	<.001***
การวางแผนของทีม	.44	.62			13.26	<.001***		
ปัจจัยระดับองค์กร			.66	.20			49.44	<.001***
ขนาดของโรงพยาบาล	.15	.08			2.50	.01**		
พฤติกรรมภาวะผู้นำ	.25	.30			4.42	<.001***		
บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม	.32	.36			6.89	<.001***		
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			0.68	.02			47.59	<.001***
การนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้	.27	.19			4.95	<.001***		

a : Unstandardized coefficient, * : p<0.05, ** : p<.01, *** : p<.001, Constant (a) = 0.80

พฤติกรรมภาวะผู้นำจูงใจ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุด ได้แก่ การเปิดรับความคิดใหม่ๆ ของสมาชิกในองค์กร (Mean = 3.84, SD. = 0.71) ส่วนข้อมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้น้อยที่สุด ได้แก่ การให้คำมั่นสัญญากับบุคลากรในองค์กรว่านวัตกรรมจะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Mean = 3.25, SD. = 0.76)

พฤติกรรมภาวะผู้นำประกอบการ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุด ได้แก่ การให้ความสำคัญกับความเสี่ยงและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น (Mean = 3.90, SD. = 0.75) ส่วนข้อ

มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้น้อยที่สุด ได้แก่ การแบ่งปันทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม (Mean = 3.41, SD. = 0.78)

พฤติกรรมภาวะผู้นำอนาคต ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุด ได้แก่ การแสดงออกที่ชัดเจนในการนำพาสมาชิกในองค์กรสร้างนวัตกรรม (Mean = 3.37, SD. = 0.84) ส่วนข้อมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้มากที่สุด ได้แก่ การวางแผนระยะยาวสำหรับการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Mean = 3.33, SD. = 0.78)

จากตารางที่ 4 พบว่า คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.51 , SD = 0.70) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลมากที่สุด ได้แก่ นวัตกรรมกระบวนการ (Mean = 3.57, SD = 0.70) ส่วนองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลน้อยที่สุด ได้แก่ นวัตกรรมบริการ (Mean = 3.47, SD = 0.68)

ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

โมเดลที่ 1 เมื่อนำตัวแปรปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุของผู้นำ (X1) ระดับการศึกษาของผู้นำ (X2) ระยะเวลาการบริหารหน่วยงาน (X3) ประสบการณ์ด้านนวัตกรรม (X4) และ การฝึกอบรมด้านนวัตกรรม (X5) สามารถร่วมทำนาย (อธิบายความผันแปร) คะแนนผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ได้ร้อยละ 7 ($R^2 = 0.07$, $F = 5.11$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพบว่า ตัวแปรประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ($\beta = 0.11$, $t = 1.90$, $p = .01$) และตัวแปรการได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ($\beta = 0.20$, $t = 3.53$, $p < .001$) ซึ่งยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1

โมเดลที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยระดับทีม ได้แก่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทีมนวัตกรรม (X6) จำนวนสมาชิกของทีมนวัตกรรม (X7) จำนวนผู้เชี่ยวชาญในทีมนวัตกรรม (X8) การวางแผนของทีมนวัตกรรม (X9) เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมทำนาย (อธิบายความผันแปร) คะแนนผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 46 ($R^2 = 0.46$, $F = 32.18$) เพิ่มขึ้นจากปัจจัยระดับบุคคล ร้อยละ 39 เปอร์เซ็นต์ ($\Delta R^2 = 0.39$) อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ($p < .05$) โดยพบว่า ตัวแปรการวางแผนของทีม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ($\beta = 0.62$, $t = 13.26$, $p < .001$) ซึ่งยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2

โมเดลที่ 3 เมื่อเพิ่มปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ขนาดของโรงพยาบาลชุมชน (X10) การมีนโยบายในองค์กรเกี่ยวกับด้านนวัตกรรม (X11) พฤติกรรมภาวะผู้นำในองค์กร (X12) และ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (X13) เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมทำนาย (อธิบายความผันแปร) คะแนนผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 66 ($R^2 = 0.66$, $F = 49.44$) เพิ่มขึ้นจากปัจจัยระดับทีมร้อยละ 20 ($\Delta R^2 = 0.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพบว่า ตัวแปรขนาดของโรงพยาบาล มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ($\beta = 0.08$, $t = 2.50$, $p = .01$) ตัวแปรพฤติกรรมภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ($\beta = 0.30$, $t = 4.42$, $p < .001$) และตัวแปรบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ($\beta = 0.36$, $t = 6.89$, $p < .001$) ซึ่งยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3

โมเดลที่ 4 เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การมีเครือข่ายความร่วมมือสนับสนุนจากภายนอกองค์กร (X14) และการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (X15) เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายเพิ่ม (อธิบายความผันแปร) คะแนนผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 68 ($R^2 = 0.68$, $F = 45.59$) เพิ่มขึ้น 2 เปอร์เซ็นต์ ($\Delta R^2 = 0.02$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพบว่า ตัวแปรการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ($\beta = 0.19$, $t = 4.95$, $p < .001$) ซึ่งยอมรับสมมติฐานข้อที่ 4

โดยสามารถนำมาเขียนสมการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงซ้อน (Hierarchical multiple regression analysis) ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ (b) $\hat{y}$ (ผลการดำเนิน

งานด้านนวัตกรรม) = $0.80 + 0.16$ (ประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม) + 0.26 (การได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม) + 0.44 (การวางแผนของทีมนวัตกรรม) + 0.15 (ขนาดของโรงพยาบาล) + 0.25 (พฤติกรรมภาวะผู้นำ) + 0.32 (บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร) + 0.27 (การนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้)

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากการวิเคราะห์การรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของหัวหน้างานการพยาบาลในองค์กรการพยาบาลพบว่า หัวหน้างานการพยาบาลรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่จะแสดงพฤติกรรมและความเข้าใจในการพัฒนาให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ตามแนวคิด Adair¹⁴ ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป (Innovation as Incremental Change) เนื่องจากนวัตกรรม เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ของสมาชิกด้วยการถ่ายทอดความรู้ออกมาเป็นความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดการบริการพยาบาล และกระบวนการทำงานแบบใหม่ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับต้องเข้าใจ 2) ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องเข้าใจกระบวนการบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (The Management of Change) คือ ต้องเข้าใจหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 3) ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีความเข้าใจว่ากระบวนการสร้างนวัตกรรมเป็นเชิงบวก (Innovation is Positive) คือ ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องเห็นคุณค่านวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลเป็นด้านบวก การให้คุณค่าของนวัตกรรมว่า เป็นกระบวนการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดีขึ้นเสมอ และเกิดประโยชน์สุดในหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับในองค์กรการพยาบาลจึง

ต้องมีทักษะการบริหารตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ด้วยการเปิดให้แสดงความคิดเห็น ใดๆ ของสมาชิกทุกคนในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนและต้องหลีกเลี่ยงการปฏิเสธหรือการปิดกั้นวิธีคิดที่แปลกไปจากกลุ่มสมาชิกในหน่วยงาน เนื่องจากนวัตกรรมสามารถเกิดได้จากความคิดที่เกิดจากความผิดพลาดของสิ่งที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมในองค์กรการพยาบาล

ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม และการได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สืบเนื่องจาก หัวหน้างานการพยาบาล องค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน มีประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรมที่แตกต่างกัน กระบวนการสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ที่ต่อเนื่องกับประสบการณ์เก่า จะส่งเสริมให้เกิดประสบการณ์ใหม่ที่นำไปสู่ความรู้ความเข้าใจของบุคคล ในปัจจุบันและอนาคตได้ นั่นหมายความว่า ถ้าบุคคลนั้นมีประสบการณ์สูง บุคคลนั้นจะมีความรู้ และสามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ดีกว่าคนไม่มีประสบการณ์¹⁹ และจากการศึกษาปัจจัยตัวกำหนดนวัตกรรมในองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของนวัตกรรมในองค์กร¹⁹ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Zhang, Zheng และ Darko²⁰ ที่ศึกษาการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม พบว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์การสร้างนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ Abood และ Thabet²¹ ที่ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำกับรูปแบบการตัดสินใจของพยาบาลผู้จัดการแต่ละระดับ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติในแผนก ($r = 0.24, p = .03$)

การได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สืบเนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายพัฒนาระบบบริการ (Service plan) โดยสั่งการให้โรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต้องดำเนินการให้ได้ผลงานตามแผนพัฒนาระบบบริการ โดยมีแผนการพัฒนาพยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญ

รองรับทุกสาขา โดยการส่งเสริมการอบรมทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว โดยแต่ละสาขาจะเน้นการสร้างและใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนผลการดำเนินงาน ตามแนวคิดของ Falck และ Heblich²² ที่กล่าวว่า การได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องด้านนวัตกรรมสามารถทำให้บุคคลนั้นมีองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมและทักษะการพัฒนานวัตกรรมเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Dostie²³ ที่พบว่า การได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมของพนักงานแบบอบรมในห้อง (classroom training) ($\beta = 0.13, p = 0.003$) และแบบลงมือปฏิบัติ (on-the-job training) ($\beta = 0.19, p = 0.00$) มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมกระบวนการสอดคล้องกับการศึกษาของ Mokekhaow²⁴ ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมมีการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในหอผู้ป่วยมากกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม (Mean = 3.87, S.D= 0.41)

ปัจจัยระดับทีม ได้แก่ การวางแผนของทีมนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สืบเนื่องจาก คุณลักษณะขององค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน มีโครงสร้างการทำงานเป็นทีมการพยาบาล โดยแบ่งงานออกเป็น 8 กลุ่มงาน มีหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุดมีพยาบาลจำนวน 30-120 คน ในแต่ละหอผู้ป่วย แผนก และหน่วยงาน มีหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าแผนก และหัวหน้างานเป็นผู้บริหารจัดการหอผู้ป่วย แผนก และหน่วยงาน โดยการทำงานต้องมีกระบวนการวางแผนของทีมในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล และองค์ประกอบของแต่ละทีมจะมีสมาชิกกลุ่มที่มีความรู้และทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดแนวโน้มการสร้างนวัตกรรมที่แตกต่างกันเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquis และ Huston²⁵ กล่าวว่า การวางแผนที่ดีจะช่วยให้กระบวนการจัดการของทีมมีประสิทธิภาพ และจะเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการได้ สอดคล้องกับการศึกษา Li, She และ Yang²⁶ ที่ศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำและความหลากหลายทางความคิดของทีมนวัตกรรมกับการส่งเสริมผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ผลการศึกษาพบว่า ความหลากหลายทางความคิดของทีมนวัตกรรมมีอิทธิพลกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.22, p < .05$)

โดยถ้าสมาชิกทีมแต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม จะมีความคาดหวังเป้าหมายของทีมในการสร้างนวัตกรรมของทีมเหมือนกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กรตามมา²⁷

ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ขนาดของโรงพยาบาล พฤติกรรมภาวะผู้นำ และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

สืบเนื่องจาก ขนาดของโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษพบว่า โรงพยาบาลชุมชนขนาด F2 มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 70.49 โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าแผนก และหัวหน้างานเป็นผู้บริหารจัดการหอผู้ป่วย แผนก และหน่วยงาน อภิปรายได้ว่า องค์กรการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 3 ขนาด มีลักษณะที่แตกต่างกันทั้งจำนวนสมาชิกพยาบาล โครงสร้างในองค์กร วัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กร การเงินและทรัพยากรต่าง ๆ โดยความแตกต่างในด้านต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยเอื้อในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และขนาดขององค์กรจะสัมพันธ์กับความพร้อมของทรัพยากร และมีผลต่อระดับแรงจูงใจ และความคาดหวังของสมาชิกองค์กร ซึ่งมีบทบาทในการสร้างความมั่นใจให้สมาชิก และเพิ่มประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานในทุกๆด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Beyene และคณะ²⁸ พบว่า ขนาดขององค์กรที่แตกต่างกันมีผลกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรแตกต่างกัน โดยกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมในองค์กร และการเรียนรู้ขององค์กร จะมีอิทธิพลกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยองค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมมากกว่าองค์กรขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.22, p < 0.001$)

พฤติกรรมภาวะผู้นำ มีผลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม จากการศึกษาในงานวิจัยนี้ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำจูงใจ พฤติกรรมภาวะผู้นำผู้ประกอบการ และพฤติกรรมภาวะผู้นำอนาคต อภิปรายได้ว่า เนื่องจากทุกองค์กรจะประกอบด้วยบุคคลและทีม โดยในแต่ละทีมจะมีผู้นำเป็นผู้กำหนดและกำกับ

ติดตาม สนับสนุนให้สมาชิกในทีมเกิดการสร้างสรรค์ผลงาน และพฤติกรรมของผู้ยังเป็นตัวกำหนดโครงสร้างและวัฒนธรรม ในองค์กรนั้น ๆ และยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะขับเคลื่อน องค์กรให้เกิดผลการดำเนินงาน²⁹ โดยผู้นำเป็นบุคคลที่มีความ สำคัญในองค์กรสุขภาพ เพราะผู้นำเป็นผู้สนับสนุนทีมและ บุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งจะนำไปสู่กิจกรรมการสร้าง นวัตกรรมในองค์กร และเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย คือ นวัตกรรมในองค์กร และ เป็นเหตุผลที่สำคัญที่สนับสนุนความเชื่อว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำ ที่มีในผู้นำ จะบูรณาการทุกส่วนให้เกิดผลการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ 1) ผู้นำจะเป็นผู้สร้างสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (Innovation climate) และ 2) ผู้นำองค์กรตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับล่างต้องมีการ ถ่ายทอดสื่อสารกลยุทธ์และเป้าหมายเกี่ยวกับนวัตกรรมใน องค์กร รวมทั้งมีการบริหารจัดการเรื่องเวลาในกระบวนการ สร้างนวัตกรรม ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร³⁰ สอดคล้อง กับการศึกษาของ Crossan และ Apaydin¹⁹ ที่ศึกษาปัจจัยใน การกำหนดนวัตกรรมในองค์กร ในแต่ละระดับ พบว่าในระดับ องค์กร ปัจจัยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น สำหรับผู้บริหารทุกระดับ ทั้งผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงสุดของทีม และผู้บริหารระดับหน่วยงาน ซึ่ง ต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้คนเกิดการสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมในองค์กร

จากการศึกษาในงานวิจัยนี้ พบว่า หัวหน้างานการ พยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำประเภท ประกอบการมากที่สุด อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.65, SD. = 0.77) ด้วยหัวหน้างานการพยาบาล องค์กรการพยาบาลใน โรงพยาบาลชุมชน มีการให้ความสำคัญกับความเสียงและข้อ ผิดพลาดที่เกิดขึ้น และมีการใช้ข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน องค์กรมาเรียนรู้ มีการสนับสนุนการใช้ความรู้แก้ไขปัญหาและ สร้างผลลัพธ์ที่ดีให้องค์กร รองลงคือ พฤติกรรมภาวะผู้นำจูงใจ มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.49, SD. = 0.77) และพฤติกรรมภาวะผู้นำอนาคตมีคะแนนเฉลี่ย การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.35, SD. = 0.86) ซึ่ง พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล ทั้ง 3 องค์ ประกอบ มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมใน องค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เนื่องจากพฤติกรรม

ภาวะผู้นำของบุคคลจะส่งผลทำให้เกิดผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรมจะต้องมีการผสมผสานรูปแบบภาวะผู้นำหลาย ๆ รูปแบบร่วมกัน จึงจะส่งผลให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากกว่า การใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งมาปฏิบัติ ได้แก่ พฤติกรรมภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) พฤติกรรมภาวะผู้นำทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal skill) พฤติกรรมภาวะผู้นำประกอบการ (Entrepreneurship) พฤติกรรมภาวะผู้นำทักษะการแก้ไข ปัญหาร่วมกัน (Collaborative skill) และพฤติกรรมภาวะผู้นำ ความสามารถเป็นพลวัตร (Dynamic capabilities)³¹ การผสม ผสานพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้ง 5 รูปแบบเป็นองค์ประกอบที่ สำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ องค์กรภาครัฐ เนื่องจากพฤติกรรมภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมทั้งในระดับ บุคคล (Individual level) ระดับทีม (Team level) และระดับ องค์กร (Organizational level)¹⁵ พฤติกรรมภาวะผู้นำของ ผู้บริหารทุกระดับจะช่วยสนับสนุนทีมบุคลากรให้มีความคิด สร้างสรรค์นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมที่แตกต่างกันของภาวะผู้นำแต่ละแบบ ช่วยทำให้ มุมมองในการสร้างนวัตกรรมแตกต่างกัน เกิดผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้น³²

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Khan, Nawaz, และ Khan³³ ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำกับผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมในองค์กรบริการสุขภาพ ประเทศปากีสถาน พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับ ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรบริการสุขภาพ ($r = 0.68, p < .001$) พฤติกรรมภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมี ความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร บริการสุขภาพ ($r = 0.51, p < .001$) และพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงร่วมกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน สามารถทำนายผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร บริการสุขภาพได้ ร้อยละ 55.00 ($R^2 = 0.55, p < .001$) จากการศึกษาของ Amri และคณะ³⁴ ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำกับ นวัตกรรมในองค์กรการศึกษา ประเทศมาเลเซีย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับผล การดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการศึกษา ($\beta = 0.79, p < .001$) และยังพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สามารถทำนายผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการศึกษาได้ร้อยละ 63 ($R^2=0.63$, $p<.001$) จากการศึกษาของ Muchtar³⁵ ที่ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการสื่อสาร ประเทศอินโดนีเซีย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กร ($\beta = 0.06$, $p<.001$) และพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรได้ ร้อยละ 75 ($R^2 = 0.75$, $p<.001$)

นอกจากนั้น บรรยาภาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรยังมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน โดยหัวหน้างานการพยาบาลในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้บรรยาภาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.81, SD. = 0.74) โดย พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้บรรยาภาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด ได้แก่ องค์กรการพยาบาลต้องเห็นคุณค่าและชื่นชมบุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรม มีการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร และต้องการมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมบรรยาภาศในการสร้างนวัตกรรมขององค์กรให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กรการพยาบาลต่อไป ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของผู้นำสูงสุดในองค์กรที่จะต้องสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม โดยต้องสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ตอบสนองเป้าหมายการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมในการสร้างความปลอดภัย การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม การสร้างวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม การมุ่งเน้นการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน¹⁵ สอดคล้องกับการศึกษาของ Arons และ Sommerfeld³⁶ ที่ศึกษาภาวะผู้นำ บรรยาภาศการสร้างนวัตกรรมกับนวัตกรรมในองค์กร พบว่า บรรยาภาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับนวัตกรรมในองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ Ali และ Buang³⁷ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรบริการสาธารณะ ประเทศมาเลเซีย พบว่า บรรยาภาศการสร้างนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานด้าน

นวัตกรรมในองค์กร ($r = 0.69$, $p < .05$) และบรรยาภาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรร่วมกับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสามารถทำนายผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรบริการได้ ร้อยละ 77 ($R^2=0.77$, $p<.05$) โดยที่บรรยาภาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมากที่สุด ($\beta = 0.47$, $p < .05$)

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จากการศึกษา พบว่า องค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน มีการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมมากที่สุด ร้อยละ 73.77 เนื่องจากสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่เอื้อให้องค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน พัฒนางานด้านนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายใน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่สำคัญในองค์กรการพยาบาล 4.0 ได้แก่ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศทางการพยาบาล เพื่อทำให้องค์กรการพยาบาลเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และเนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศถือเป็นโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เป็นเครื่องมือในการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นการจัดการโครงสร้างขององค์กร และยังทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคล ทำให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรตามมา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Vargas, Estradab และ Gómez³⁸ ที่ศึกษาอิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบริษัท ประเทศเม็กซิโก พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของบริษัททั้งนวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมการบริหาร ($\beta = 0.48$, $p < .001$) จากการศึกษาของ Jabbouri และคณะ³⁹ ที่ศึกษาอิทธิพลของโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศอิรัก พบว่า โครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถทำนายผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมได้ร้อยละ 68 ($R^2=0.68$, $p<.05$) และโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเอกชน ในประเทศอิรัก ($\beta = 0.37$, $p < .05$)

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารการพยาบาล

ข้อค้นพบจากงานวิจัย สามารถนำไปใช้ได้ ดังนี้

1.1 ประสพการณ์ในการสร้างนวัตกรรมของ หัวหน้างานการพยาบาล มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ดังนั้นผู้บริหารองค์กรการ พยาบาลต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาล ในทุกหน่วยงาน ให้มีการฝึกและสะสมประสบการณ์การสร้าง นวัตกรรมให้มากขึ้นและครอบคลุมทุกหน่วยงาน

1.2 การได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม มี อิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการ พยาบาล ดังนั้นผู้บริหารองค์กรการพยาบาล ต้องกำหนดเป็น นโยบายและตัวชี้วัดขององค์กรการพยาบาลในการพัฒนา บุคลากรด้านการพัฒนานวัตกรรมให้ครอบคลุมมากกว่า ร้อยละ 80.00

1.3 ขนาดของโรงพยาบาล มีอิทธิพลต่อผล การดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐที่กำกับดูแลองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาล ชุมชนขนาด F2 ต้องนำข้อค้นพบนี้มากำหนดทิศทางในการ พัฒนา กำหนดโครงสร้างงานวิจัยและพัฒนาในโรงพยาบาล ชุมชนขนาด F2 เพิ่มเติม

1.4 พฤติกรรมภาวะผู้นำ ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำใจ พฤติกรรมภาวะผู้นำประกอบ การ และพฤติกรรมภาวะผู้นำอนาคต มีความสัมพันธ์และมี อิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการ พยาบาล ดังนั้นผู้บริหารองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ต้องส่งเสริมและวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรที่จะ ดำรงตำแหน่งสายบริหารให้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำใจ และ พฤติกรรมภาวะผู้นำอนาคตเพิ่มเติม ให้ครอบคลุมทั้ง 3 องค์ ประกอบ

1.5 บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีความ สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมใน องค์กรการพยาบาล ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ต้องมีการบริหารจัดการสร้างบรรยากาศใน องค์กร โดยการเห็นคุณค่าและชื่นชมบุคลากรที่มีผลงานด้าน นวัตกรรม มีการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความ

คิดสร้างสรรค์ของบุคลากร การมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มี ผลงานด้านนวัตกรรม ต้องเคารพและยอมรับความคิดเห็นที่ ต่างกันของบุคลากร และการสนับสนุนความพยายามและการ เรียนรู้ใหม่จากความผิดพลาดที่ผ่านมา

1.6 การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาสนับสนุน การสร้างนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรการ พยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ต้องมีแผนในการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มผล การดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล

1.7 นำเสนอข้อค้นพบงานวิจัยนี้ ต่อกองการ พยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เพื่อ สามารถใช้ข้อมูลประกอบการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อ ตอบสนองยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2560-2564 ประเด็นที่ 5 ได้แก่ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม ทางการพยาบาลเพื่อยกระดับสมรรถนะองค์กรการพยาบาลให้ สอดคล้องกับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามแผน ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข)

2. ด้านวิชาการและการศึกษา

2.1 นำองค์ความรู้จากข้อค้นพบงานวิจัยนี้ มาสนับสนุนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดผลการดำเนิน การด้านนวัตกรรม ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลควรมี หลักสูตรเกี่ยวกับนวัตกรรมและผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรมในองค์กร สำหรับพยาบาลในแต่ละระดับ

2.3 ได้องค์ความรู้ใหม่ คือ เครื่องมือวัดผลการ ดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล (Innovation Performance Scale in Nursing Organizations) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ นวัตกรรมกระบวนการ นวัตกรรม การบริการ และนวัตกรรมการบริหาร

3. ด้านการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล

3.1 องค์กรการพยาบาลสามารถนำองค์ความรู้ จากงานวิจัยนี้ เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนด นโยบาย วางแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร การพยาบาล ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรพฤติกรรมภาวะผู้นำ การวางแผนของทีม การพัฒนานวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี

และสารสนเทศมาสนับสนุนในการสร้างนวัตกรรมในองค์กรให้กับพยาบาลวิชาชีพทุกระดับก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับหัวหน้างาน หรือผู้บริหารทางการพยาบาล

3.2 สามารถใช้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารองค์กรการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบขนาดของโรงพยาบาลชุมชนกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลว่าเหมือนหรือแตกต่างกัน เพื่อขยายองค์ความรู้เพิ่มเติม

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน รวมถึงการศึกษาเพิ่มเติมในบริบทอื่น เช่น องค์กรด้านการศึกษา การเมืองการปกครอง สาธารณูปโภค และบริบทขององค์กรการพยาบาลที่เป็นภาคเอกชน เพื่อยืนยัน

และขยายองค์ความรู้รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

3. ควรมีการทำวิจัยต่อไปในรูปแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) โดยการนำปัจจัยที่ค้นพบจากงานวิจัยนี้ ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมของหัวหน้างานการพยาบาล การวางแผนของทีมนวัตกรรม พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม เป็นตัวแปรแฝงในการทดสอบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต่อไป

4. ควรมีการทำวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อยืนยันองค์ความรู้ใหม่ในบริบทขององค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

References

1. Cingoz A, Akdogan A. "An empirical examination of performance image outcome expectations as determinants of innovative behavior in the workplace", *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2011;24:847-53.
2. Jafri MH. Organizational commitment and employee's innovative behavior: a study in retail sector. *Journal of Management Research* 2010;10:62-68.
3. Pundt A, Martins E, Nerdinger FW. "Innovative behavior and the reciprocal Exchange between employees and organizations", *German Journal of Human Resource Management:Zeitschrift fur Personalforschung* 2010;24(2):173-93.
4. Pyka A, Hanusch H. Social innovations in the perspective of Comprehensive Neo-Schumpeterian Economics. Parra Rodríguez; 2013
5. Damanpour F, Schneider M. 'Characteristics of innovation and innovation adoption in public organizations: assessing the role of managers'. *Journal of Public Administration Research and Theory* 2009;19(3):495-522.
6. Osborne SP, Brown L. 'Innovation, Public Policy and Public Services Delivery in The UK. The Word that Would Be King, *Public Administration* 2011;89(4):1335-50.
7. Walker RM. 'Internal and External Antecedents of Process Innovation: A Review and Extension'. *Public Management Review* 2014;16(1):21-44.

8. ICN. Delivering quality, serving communities: nurses leading care innovations. Retrieved from <http://www.icn.ch/publications/2009-delivering-quality-serving-communities-nurses->. 2009
9. Mcsherry R, Douglas M. Innovation in nursing practice: a means to tackling the global challenges facing nurses, midwives and nurse leaders and managers in the future. *Journal of Nursing Management* 2011;19(2):165-9.
10. Najm A, Alhmeidiyeen MS. Impact of Change Management Dimensions on Performance. *European Journal of Business and Management* 2015;7(12):185-95. Criteria at Greater Amman Municipality (GAM)
11. Omachonu VK, Einspruch NG. Innovation in healthcare delivery systems: a conceptual framework. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal* 2010;15(1):1-20.
12. Lee SM, Trimi S. Innovation for creating a smart future. Retrieved from www.elsevier.es/en-revista-journal-innovation-knowledge-376-pdf-S244; 2016
13. OECD. Oslo Manual : Guidelines for collecting and interpreting innovation data. A joint publication of OECD and Eurostat; 2005
14. Adair J. Leadership for Innovation: How to Organize Team Creativity and Harvest Ideas. Kogan Page, London; 2009
15. Vrise HD, Bekkers V, Tummers L. Innovation in the public sector: a systematic review and future research agenda. *Public Administration* 2016;94(1):146–66.
16. Thanomsaksri N, Singchangchai P, Pathumarak N. Leadership and organizational innovation for public sector: a systematic review. *Journal of Health and Nursing Research* 2562;35(3):1-15. (in thai)
17. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 1970;30:607-10.
18. DeVellis RF. Scale development: theory and applications. London : SAGE Publication Ltd; 2012
19. Crossan MM, Apaydin MA. Multi-dimensional framework of organizational innovation : a systematic review of the literature. *Journal of Management Studies* 2010;47(6):1154-91.
20. Zhang Y, Zheng J, Darko A. How does transformational leadership promote innovation in construction? The Mediating Role of Innovation Climate and the Multilevel Moderation Role of Project Requirements. *Sustainability* 2018;10:1-19.
21. Abood S, Thabet M. Impact of Leadership Styles on Decision Making Styles among Nurses' Managerial Levels 2017;34(3):7-11.
22. Falck O, Heblich S. Training and innovation. *Journal of Human Capital* 2009;3(4):323-53.
23. Dostie, B. The impact of training on innovation: ILR review. *Journal permissions* 2018;71(1):64-87.
24. Mokekhaow K. The Relationship Model among Transformational Leadership, Knowledge Creation and Innovation Management Performance in Nursing Units at Community. (in Thai)
25. Marquis BL, Huston CJ. Leadership roles and management functions in nursing: theory and application (7thed.). Philadelphia: Wolters Kluwer Health; 2012

26. Li Q, She Z, Yang B. Promoting innovative performance in multidisciplinary teams: the roles of paradoxical leadership and team perspective taking. *Frontiers in Psychology* 2018;9(2):1-10.
27. Lin C U. Influences of individual, organizational and environmental factors on technological innovation in Taiwan's logistics industry. *Journal of Technology Management & Innovation* 2011; 6(4):1-8.
28. Beyene KT, Chi C S, Wu WW. The impact of innovation strategy on organizational learning and innovation performance: Do firm size and ownership type make a difference. *South African Journal of Industrial Engineering* 2016;27(1):125-36.
29. Mullins LJ. *Management & Organizational Behavior*. United Kingdom; Pearson Education Limited, 2013
30. Denti L, Hemlin S. Leadership and innovation in organization: a systematic review of factors that Mediate or Moderate the relationship. *International Journal of Innovation Management* 2012; 16(3):1-20.
31. Ricard MA. Innovation capacity in the public sector: What's the link between leadership and innovation?. research results from the LIPSE project on Innovation in the public sector funded by the 7th Framework Program of the European Union; 2014.
32. Wang P, Rode JC, Shi K, Luo Z, Chen W. A workgroup climate perspective on the relationships among transformational leadership, workgroup diversity, and employee creativity. *Group & Organization Management* 2013;38(3):334-60.
33. Khan ZA, Nawaz A, Khan I. The impact of leadership style on innovation in health service. *Gomal University Journal of Research [GUJR]* 2015;31(1):143-54.
34. Amri AY, Hassan R, Isaac O, Masoud Y. The effect of transformational leadership on organizational innovation in higher education: the case of developing countries. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 2018;2(4):25-37.
35. Muchtar YC. The influence of transformational leadership style on innovation mediated by organizational culture. *Journal of Management Research* 2014;6(4):76-186.
36. Arons AG, Sommerfeld DH. Leadership, innovation climate, and attitudes toward evidence based practice during a statewide implementation. *J Am Acad Child Adolesc Psychiatry* 2012; 51(4):1-15.
37. Ali KA, Buang M. Study on factors that influence innovation in Malaysian public sector. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies* 2016;4(1):60-73.
38. Vargas HC, Estrada S, Gómez EL. The effects of ICTs as innovation facilitators for a greater. *Procedia Computer Science* 2016;9(1):47-56.
39. Jabbouri NI, Siron R, Zahari I, Khalid M. Impact of information technology infrastructure on innovation performance: an empirical study on private Universities In Iraq. *Procedia Economics and Finance* 2016;39:861-69.