

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3



นายสมเกียรติ อุทัยวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การ
บริหารทางการพยาบาล)

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

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



Mr. SOMKIET UTHAIWONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science (Nursing Administration)

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3
ชื่อและนามสกุล	นายสมเกียรติ อุทัยวงศ์
แขนงวิชา / วิชาเอก	การบริหารทางการพยาบาล
สาขาวิชา	พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ศรีสวัสดิ์

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ สิริรังศรี)	
.....	กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)	
.....	กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ศรีสวัสดิ์)	

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน
หน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

ผู้วิจัย นายสมเกียรติ อุทัยวงศ์ รหัสนักศึกษา 2635100106

ปริญญา: พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
กาญจนา ศรีสวัสดิ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศ
นวัตกรรมในองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วย
บริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 และ (2) ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ
ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ การวิจัยเชิงพรรณานี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล
วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 166
คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 5 ส่วน ประกอบด้วย
(1)ปัจจัยส่วนบุคคล (2)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร(4)ความผูกพันในงาน และ
(5)พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา
ในส่วนที่ 2,3,4 และ 5 มีค่าเท่ากับ 0.82, 0.87, 0.90 และ 0.88 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอน
บาค เท่ากับ 0.94, 0.97, 0.95 และ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา สถิติการทดสอบการ
ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ บรรยากาศ
นวัตกรรมในองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วย
บริการปฐมภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ความผูกพันในงานและบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร สามารถ
ร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิได้ร้อยละ
67.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บรรยากาศนวัตกรรม, ความผูกพันในงาน,
พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

Thesis title: “Factors Affecting Innovative Work Behavior of Professional Nurses in Primary Care Units , the Health Region 3”

Researcher: “Mr. SOMKIET UTHAIWONG”; ID: “2635100106”;

Degree: Master Nursing Science;

Thesis advisors: (1) Assistant Professor Dr. Premruetai Noimuenwai;(2) Assistant Professor Dr. Kanjana Srisawad ; Academic year: 2023

Abstract

The purposes of this descriptive study were: (1) to study the transformation leadership, organizational climate for innovation, work engagement, and innovative work behavior as perceived by professional nurses in primary care units in Health Region 3 and (2) to examine the predictive power of personal factors, transformation leadership, organizational climate for innovation, and work engagement on innovative work behavior of professional nurses in primary care units. This descriptive research sample included 166 professional nurses who had worked more than one year at primary care units in Health Region 3. The stratified random sampling technique was employed. The research tool was a questionnaire composed of 5 parts: (1) personal factors, (2) transformational leadership, (3) organizational climate for innovation, (4) work engagement, and (5) innovative work behavior. When checked for content validity, the content validity indexes of parts 2, 3, 4, and 5 of the questionnaires were obtained as 0.82, 0.87, 0.90, and 0.88, respectively. The Cronbach's alpha coefficient of the questionnaire was 0.94, 0.97, 0.95 and 0.96. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square test, and stepwise multiple regression.

The major findings were as follows. (1) The overall transformation leadership, organizational climate for innovation, work engagement and innovative work behavior were all at the high level. Finally, (2) Organizational climate for innovation and work engagement influenced and statistically predicted the variances of innovative work behavior of professional nurses at 67.60 percent at the .05 significance level.

Keywords : Transformation leadership, Organizational climate for innovation, Work engagement, Innovative work behavior

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนาศรีสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ผู้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนช่วยปรับแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. บุญทิพย์ สิริธรรังศรี ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยและขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ในการศึกษาที่มีคุณค่ายิ่งจนประสบความสำเร็จในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านดังปรากฏรายนามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณนายประสิทธิ์ เมฆฉาย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านทุ่งมะกอก ประธานกลุ่มพื้นที่สุขภาพอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์และเจ้าหน้าที่สำนักบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้ให้การสนับสนุน ขอขอบคุณบรรณารักษ์ของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ได้เป็นแหล่งค้นคว้าตำรา และสนับสนุนเอกสารวิชาการ ขอขอบคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตสุขภาพที่ 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี กราบขอบพระคุณบิดามารดา ผู้ให้ทุกสิ่งในชีวิต ภรรยา บุตร และญาติพี่น้องทุกท่านอันเป็นที่รัก ตลอดจน เพื่อนสนิท และเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาลทุกท่านที่ให้กำลังใจมาโดยตลอด ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นายสมเกียรติ อุทัยวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
 บทที่ 1 บทนำ 1	
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
2. วัตถุประสงค์	5
4. สมมติฐานการวิจัย	7
5. ขอบเขตการวิจัย	7
6. นิยามศัพท์เฉพาะ	7
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
 บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	12
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร.....	16
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน	25
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน.....	28

5. บริบทพื้นที่ ลักษณะงานและภารกิจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพภูมิ เขต สุขภาพที่ 3.....	34
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	66
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	69
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
5. การวิเคราะห์ข้อมูล	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	75
ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมการ ความผูกพัน ใน งานและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วย บริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3.....	76
ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์การ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศ นวัตกรรมการ และความผูกพันในงาน) กับพฤติกรรม สร้างนวัตกรรมใน การทำงาน of พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3.....	84
ส่วนที่ 4 ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์การ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมการ และความผูกพันในงาน) ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้าง นวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	86
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	91
1. สรุปผลการวิจัย.....	91

2. อภิปรายผล.....	94
3. ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	120
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	129
ประวัติผู้วิจัย.....	141



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนหน่วยบริการปฐมภูมิในเขตสุขภาพที่ 3 จำแนกตามขนาดหน่วยบริการปฐมภูมิ... 64

ตารางที่ 3.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างหน่วยบริการปฐมภูมิในเขตสุขภาพที่ 3 จำแนกรายจังหวัด
..... 66

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=159)..... 75

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
..... 76

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
หน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 จำแนกรายข้อ (n =159)..... 77

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร .. 79

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ 80

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน
หน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 จำแนกรายข้อ (n =159)..... 81

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
..... 82

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน 83

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน 84

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ภาวะผู้นำ 85

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างระดับการศึกษา (X1) ประสบการณ์ ในการ
ทำงาน (X2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X3) บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (X4)
และความผูกพันในงาน (X5) กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพ (Y) ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 (n = 159)..... 86

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ สมการถดถอยอำนาจการทำนาย และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิได้ (n =159) 88

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยสถิติ Stepwise multiple regression analysis (n= 159)..... 90



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 แผนที่เขตสุขภาพที่ 3	35



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ได้เชื่อมโยงทุกประเทศและระบบต่างๆ เข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สุขภาพ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้นานาประเทศต่างปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น สำหรับประเทศไทย ในประเด็นด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ปี พ.ศ.2560 - พ.ศ.2579 โดยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ (1) ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (2) บริการเป็นเลิศ (3) บุคลากรเป็นเลิศ และ (4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับในการพัฒนาระบบสุขภาพให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ รวมไปถึงการปฏิรูประบบสุขภาพไปสู่ประเทศไทย 4.0 ที่เน้นกลไกการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมที่จะช่วยพัฒนาระบบสุขภาพให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนมีสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพที่ยั่งยืน” โดยกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล ในแผนงานที่ 14 การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ (ตรีทิพ บุญแย้ม, วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และ ภคพล อนุสุทธิ, 2554 กระทรวงสาธารณสุข, 2561) ซึ่งนวัตกรรมด้านสุขภาพ จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพ โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ที่เกิดจากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อใช้ในการบริการสุขภาพแก่ประชาชน ส่งผลให้เกิดบริการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประเทศ ก่อให้เกิดความคุ้มค่า คุ้มทุน และสามารถพัฒนาระบบสุขภาพให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของระบบสุขภาพ (สุรียา ฟองเกิด, สุนันท์ สินสัตย์กุล, และ สืบตระกูล ต้นตลานุกุล, 2563; Martins & Terblanche, 2003)

นอกจากนี้ สภาการพยาบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาล โดยมีประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง มาตรฐานการพยาบาล พ.ศ. 2562 (ประกาศสภาการพยาบาล, 2562) ในหมวดที่ 2 การปฏิบัติการพยาบาล (Nursing practices) มาตรฐานที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลควรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผ่านผลงานนวัตกรรมหรืองานวิจัย เพื่อใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการบริหาร การปฏิบัติการ การศึกษา และการวิจัยทางการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2556) ทั้งนี้ นวัตกรรมด้านสุขภาพจะมีส่วนในการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล หรือ

การฟื้นฟูสุขภาพ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีชีวิตที่ยืนยาวอย่างมีคุณภาพ โดยลักษณะนวัตกรรมด้านสุขภาพอาจอยู่ในรูปแบบ วิธีการ สิ่งประดิษฐ์ หรือกระบวนการก็ได้ ซึ่งผู้ที่จะสามารถพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพได้นั้น นอกจากต้องมีความคิดสร้างสรรค์แล้วยังจะต้องใช้กระบวนการวิจัยที่เชื่อถือได้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมสุขภาพที่สามารถนำไปใช้งานได้จริง (อำนาจ ธีรรัตน์ศรีสกุล, 2561)

ตามแผนงานการพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2564 ตัวชี้วัดที่ 1 กำหนดให้ทุกจังหวัด ทุกเขตสุขภาพมีผลงานวิจัย R2R และนวัตกรรมด้านสุขภาพอย่างน้อย 30 เรื่อง/จังหวัด จากการศึกษาข้อมูลผลงานด้านงานวิจัยและนวัตกรรมของเขตสุขภาพที่ 3 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 กำหนดเป้าหมายจำนวน 150 เรื่อง พบว่ามีผลงาน จำนวน 108 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 72.00 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กำหนดเป้าหมายจำนวน 200 เรื่อง พบว่ามีผลงาน จำนวน 132 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 66.00 ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด โดยมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ (1) ผู้ปฏิบัติงานไม่มีสิ่งกระตุ้นในการทำผลงานวิชาการจะทำเมื่อมีการปรับตำแหน่ง (2) ผู้สนับสนุนงานวิจัยระดับอำเภอรับผิดชอบหลายด้านทำให้การกระตุ้นติดตามไม่ต่อเนื่อง และ (3) จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2564) จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ หรือ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขัน และความอยู่รอดขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรมของบุคลากร ซึ่งการมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานจะผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (De Jong & Den Hartog, 2010; Palangkaraya, Stierwald, Webster, & Jensen, 2010) ดังนั้น พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative work behavior) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารระบบบริการเขตสุขภาพควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทั้งแนวคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ รวมทั้งวิธีการใหม่ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาในงาน (นาฎวดี จำปาดี, 2554) การผลักดันความคิดที่มีประโยชน์แปลกใหม่ที่เกี่ยวกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้กับองค์กรได้ใช้ประโยชน์ (วิภาวี วัฒนวิจารย์, 2556) จากการศึกษาของ (12) พบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพเขตจังหวัดนครปฐม จึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะจะทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่งใช้เวลาส่วนใหญ่ในการรักษาโรคเบื้องต้น การดูแลรักษาผู้ป่วยโรคเรื้อรัง การเยี่ยมบ้าน การสร้างความรู้ด้านสุขภาพ เพื่อ

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และการสร้างความร่วมมือกับสาขาวิชาชีพอื่น รวมถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อสร้างเสริมและปกป้องสุขภาพประชาชน (ประคินสุจฉายา, 2563) และสิ่งที่สำคัญพยาบาลวิชาชีพควรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา รูปแบบการจัดบริการสุขภาพด้วยแนวคิดใหม่ๆ แก่กลุ่มเป้าหมาย และแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสุขภาพ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการดูแลสุขภาพของประชาชน ซึ่งถือเป็นหัวใจของการปรับปรุงคุณภาพและความยั่งยืนในการพยาบาล (Kara, 2015)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ที่ได้รับความสนใจอย่างมากจากนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรม คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ ด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้นำถือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อกระบวนการในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Tierney, 2008) ผู้นำเป็นผู้ที่กระตุ้นให้พนักงานใช้ความรู้ ความคิด สร้างแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม อีกทั้งเป็นผู้ที่ช่วยผลักดัน อำนวยความสะดวกต่างๆ ให้พนักงานมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานให้เกิดขึ้นเป็นผลงานนวัตกรรมที่นำมาใช้ได้จริงในองค์กร (Nonala & Kenney, 1991)

รูปแบบภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่าเหมาะสมกับการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Reade & Lee, 2016) ที่มีความสำคัญในการเพิ่มพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ ทั้งในโรงพยาบาลและหน่วยบริการสุขภาพอื่นๆ ทุกระดับ (ลักษณะ ศรีบุญวงศ์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, พิชราภรณ์ อารีย์, นฤมล ปทุมารักษ์, และ กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร, 2564) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (ปัทมา ศรีมณี, 2562; ลักษณะ ศรีบุญวงศ์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และพิชราภรณ์ อารีย์, 2563; Abbas, Iqbal, Waheed, & Naveed Riaz, 2012; Abbas, Iqbal, Waheed, & Riaz, 2012; Afsar, Badir, & Saeed, 2014; Ariyani & Hidayati, 2018; Masood & Afsar, 2017) ด้วยเหตุผลที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเป็นต้นแบบที่ดี ที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนโดยกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ในงานหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมให้เกิดการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานใน (Afsar, Badir, & Saeed 2014; Aryee, Walumbwa, Zhou, & Hartnell, 2012)

นอกจากการสร้างเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้มาแล้ว องค์กรยังต้องหาแนวทางที่จะสร้างเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มหรือพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคในงาน บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organizational climate for innovation) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ ผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการใหม่ๆ ในการทำงาน (ตรีทิพ บุญแย้ม, วิลาสลักษณ์ ชวีวัลลี, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และ ภคพล อนุฤทธิ์, 2554) ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้น เพราะบรรยากาศขององค์กรที่สนับสนุนนวัตกรรมทำให้บุคลากรรับรู้ได้ว่านวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรปรารถนา (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร, 2561) จากการศึกษาของ ภัทรพล อังคณานูวัฒน์ (2563) พบว่า บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับ (วัลลภ วรรณโอสถ และ ประสพชัย พสุนนท์, 2562) ที่ศึกษาบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน อาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสม (Isaksen & Ekvall, 2010) หากองค์กรใดมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรมีความรู้สึกพอใจ และเต็มใจที่จะทำงาน มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร (Brown & Moberg, 1980)

ความผูกพันในงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพราะหากบุคคลในองค์กรมีความผูกพันในงานสูง จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความภูมิใจและศรัทธาในงานของตนเอง มีความตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น (สาธิต เชื้ออยู่ยานาน, ยุทธนา ไชยจุกุล, สุนทร คล้ายอ่ำ, และณัฐวุฒิ อรินทร์, 2560; May, Gilson, & Harter, 2004) จากการศึกษาของ มูบารัก, คาคัน, จัสมิน และ ออสมาดิ, (2021) พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานองค์กรธุรกิจขนาดกลาง (SMES) ในประเทศปากีสถาน สอดคล้องกับการศึกษาของคอนทรีรัสและคณะ (Contreras et al., 2020) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยผ่านความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลจากภายในและภายนอกหน่วยงานของตนเอง (Absorptive capacity) และความผูกพันในงาน ในทำนองเดียวกัน ความผูกพันในงาน บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร และความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทในลาตินอเมริกา

นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานยังมีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในภาพรวมน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี (กนกนาฏ เอียดมาก และคณะ, 2560; นาฎวดี จำปาดี, 2554; วิภาดา แจ้งเมือง, 2558) และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จะทำให้ระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานแตกต่างกัน (นาฎวดี จำปาดี, 2554; ปิยะณัฐ เรืองเกษรกรรม, 2561; สมศักดิ์ ตันตาศณี, 2560)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในองค์การภาคธุรกิจ ส่วนการศึกษาในองค์การภาครัฐพบว่า มีการศึกษาในสถาบันการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ยังมีการศึกษาในองค์การด้านสุขภาพจำนวนน้อยโดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และพยาบาล การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งหมายศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนนวัตกรรมในองค์การ และความผูกพันในงาน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในด้านงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนการเสริมสร้างพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ การส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ และการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันในงาน เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์การ ต่อไป

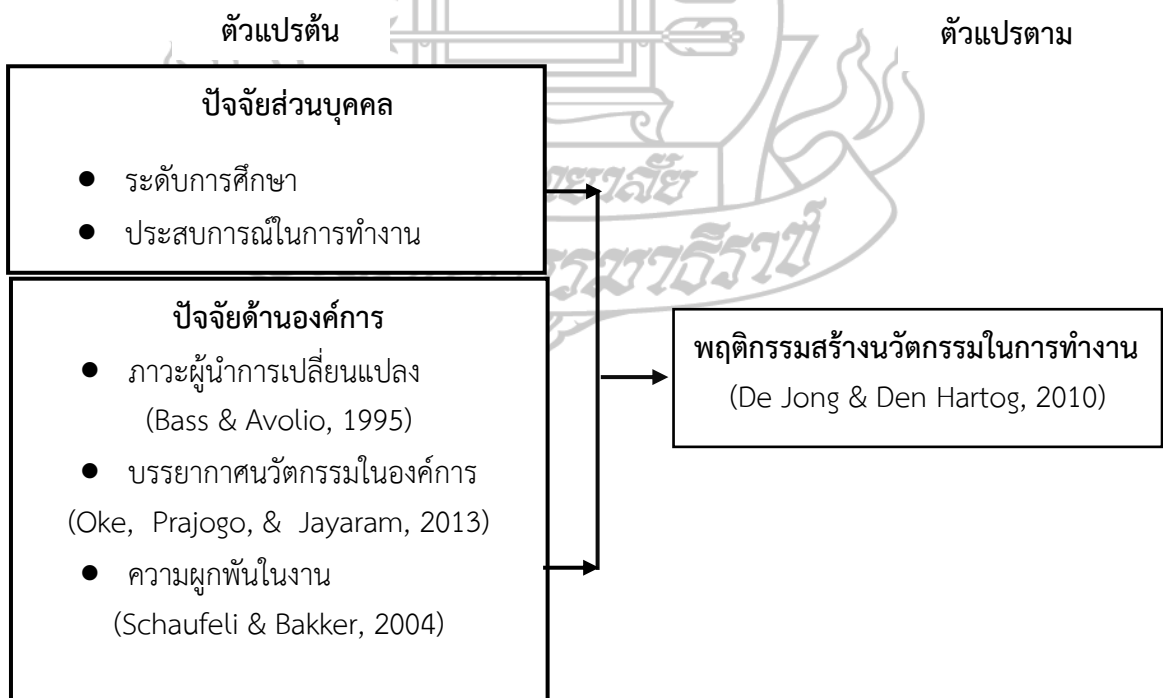
2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนนวัตกรรมในองค์การ ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

2.2 เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์การ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนนวัตกรรมในองค์การ และความผูกพันในงาน) ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม โดยพบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีหลายแนวคิด ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของ De Jong & Den Hartog (2003, 2010) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมสองส่วน คือ การคิดสร้างสรรค์ และการนำความคิดสร้างสรรค์ลงสู่การปฏิบัติ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการสำรวจความคิด 2) พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด 3) พฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และ 4) พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ เนื่องจากมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ที่มุ่งเน้นพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อให้เกิดการพัฒนารูปแบบการจัดบริการทางสุขภาพด้วยแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การมีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยตรงหรือทางอ้อม โดยปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์การ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ และความผูกพันในงาน) มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Contreras et al., 2020; Gupta, Singh, & Bhattacharya, 2017) และความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Gupta, Singh, & Bhattacharya, 2017) การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน) สามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการในองค์การ และความผูกพันในงาน) สามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้ ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ซึ่งประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชัยนาท อุทัยธานี นครสวรรค์ พิจิตร และกำแพงเพชร จำนวน 622 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาตัวแปรดังต่อไปนี้

5.2.1 **ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน) และปัจจัยด้านองค์การ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการในองค์การ และความผูกพันในงาน)

5.2.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

5.3 **ขอบเขตด้านเวลา** ทำการศึกษาวิจัย ระหว่างเดือน สิงหาคม 2566 ถึง เดือน มกราคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ใช้ในการวิจัย ดังนี้

6.1 **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 3 ประกอบด้วย

6.1.1 **ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษา ปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 2) ปริญญาโท และ 3) ปริญญาเอก

6.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่เข้าปฏิบัติงานจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ ที่มุ่งจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อพยาบาลวิชาชีพในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น กระตุ้นให้คิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาความสามารถของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์กร โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1995) ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

6.3 บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสม โดยที่พนักงานได้แบ่งปันความคิดและข้อเสนอแนะในการทำงานซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพ โดยประเมินได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ ตามแนวคิดของ (Oke, Prajogo, & Jayaram, 2013) ได้แก่ (1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ (2) การทำงานร่วมกันและการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน (3) การคิดนอกกรอบและมีความคิดสร้างสรรค์ และ (4) การให้รางวัลและแรงจูงใจแก่พนักงาน

6.4 ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจในด้านอารมณ์และความคิดเชิงบวกที่มีต่องานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ที่แสดงออกมาในลักษณะของความขยันขันแข็ง ความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ และจดจ่อใส่ใจกับงาน โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ ตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2004) ได้แก่ (1) ความขยันขันแข็ง (2) ความทุ่มเทในการทำงาน (3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน

6.5 พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่ๆ รวมถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างออกไป จนเป็นที่รับรู้และยอมรับในหน่วยงาน ตลอดจนการนำความคิดสร้างสรรค์ไปปฏิบัติได้จริง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและต่อองค์กร มี 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ De Jong and Den Hartog (2010) ได้แก่ (1) พฤติกรรมการสำรวจความคิด (2) พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด (3) พฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และ 4. พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ

6.6 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ ชัยนาท อุทัยธานี นครสวรรค์ พิจิตร และกำแพงเพชร

6.7 หน่วยบริการปฐมภูมิ หมายถึง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี ที่ขึ้นทะเบียนเพื่อให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ ตามพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562 (ข้อบังคับคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพ

แห่งชาติ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยบริการและเครือข่ายหน่วยบริการ, 2558, 9 เมษายน)

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิทราบถึงระดับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

7.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร และการเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันในงานเพื่อนำไปสู่การมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรต่อไป



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ จากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- 1.1 ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร

- 2.1 ความหมายของบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร
- 2.2 ความสำคัญของบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร
- 2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

- 3.1 ความหมายของความผูกพันในงาน
- 3.2 ความสำคัญของความผูกพันในงาน
- 3.3 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

- 4.1 ความหมายของนวัตกรรม
- 4.2 ความหมายของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
- 4.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
- 4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

5. บริบทพื้นที่ ลักษณะงานและภารกิจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วย บริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3

5.1 ข้อมูลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3

5.2 ลักษณะงานและภารกิจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีการให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ซึ่งสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

เบิร์นส์ (Burns, 1978) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำและผู้ตามมีส่วนร่วมกัน ในการสนับสนุนให้แต่ละคนไปอยู่ในระดับที่สูงขึ้นในด้านคุณธรรม และแรงจูงใจ กล่าวคือ ผู้นำจะต้องตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนอง และหาทางพัฒนาผู้ตามจนสามารถบรรลุศักยภาพของตนได้อย่างเต็มความสามารถ

แบส (Bass, 1985) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการ และมีความพึงพอใจมากกว่าเดิม โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการสูงขึ้นด้วยการทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ คุณค่า และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และทำให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตด้วยศักยภาพของตนเอง

แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1995) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังไว้ปกติ พัฒนาความรู้ผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานและองค์การ การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานถือเป็นองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วัชรพล คงมนต์ (2555) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจของตน ผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำต้องมีจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการนำผู้ตาม ซึ่งจะส่งผลให้ตัวบุคคลและองค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่คาดหวังไว้

ศศิธร วงษาลภ (2557) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่บุคคลสามารถใช้บุคลิกลักษณะ มุมมอง การตัดสินใจ การสร้างศรัทธา สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การใช้ข้อดีความรู้ในการส่งเสริมและพัฒนาที่มิงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ

ชุติมา นพแก้ว (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการหรือการกระทำของบุคคลในการใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ส่งผลให้กิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่ง ประกอบด้วย อุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

รัชพงษ์ ชัชวาล (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งจูงใจพนักงานให้เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อพนักงานในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของพนักงานให้สูงขึ้น พัฒนาความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดสำหรับองค์การ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งจูงใจให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถโน้มน้าวจิตใจพนักงานให้กระทำตาม เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตลอดจนเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และมีอิสระในงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำได้รับการยอมรับในทุกองค์การว่าเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารงานตามภารกิจขององค์การ โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเชื่อและคาดหวัง บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์การ ภาวะผู้นำมีผลต่อความรู้สึกและการปฏิบัติงานของคนในองค์การ อีกทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจและส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การที่ดี (Bass, 1990) ลักษณะภาวะผู้นำย่อมมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับโครงสร้างการบริหารงานและลักษณะขององค์การ ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์การจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์การ (Stephen, 2016)

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่เป็นผู้กระตุ้น ผู้สร้างแรงบันดาลใจ มีการแข่งขัน วิสัยทัศน์ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลให้ทีมงานนวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในหน่วยงานของภาคีรัฐบาล (Majumdar & Ray, 2011)

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้พนักงานใช้ความรู้ ความคิด และสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม อีกทั้งเป็นผู้ที่ช่วยผลักดัน อำนวยความสะดวกต่างๆ ให้พนักงานมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ให้เกิดขึ้นเป็นผลงานนวัตกรรมที่นำมาใช้ได้จริง ในองค์กร

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1995) ได้นำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำโดยใน ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นั้นเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่ เรียกว่า "4I" (Four I's) ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึง การที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะได้รับการชื่นชม ยกย่อง เคารพนับถือ และไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย ผู้ตามจะมีพฤติกรรมเลียนแบบผู้นำของเขา คุณลักษณะของผู้นำจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตนเอง ผู้นำจะต้องร่วมเสี่ยงกับผู้ตาม มีความมั่นคงในอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีแม้ในสถานการณ์วิกฤต เลือกกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ไม่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว มีความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยม นอกจากนี้ผู้นำจะเสริมสร้างความภาคภูมิใจความจงรักภักดีและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ตาม โดยมีวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวาเพิ่มขึ้น มีความกระตือรือร้นในงาน มองโลกในแง่ดี ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้ผู้ตามมองผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และจูงใจให้ผู้ตามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยกระตุ้นให้ผู้ตามคิดหาแนวทางใหม่ๆ และการคิดเชิงสร้างสรรค์มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน การเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาและ

หาคำตอบ การให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามแก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามที่แตกต่างจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตาม รู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสพัฒนา ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ให้ผู้ตามเห็นว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ และการแก้ไขจะต้องเกิดขึ้นจากความร่วมมือร่วมใจ ในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กร การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการ พัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำ จะต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นการทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำ จะต้องทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ช และเป็นพี่ที่ปรึกษา ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ตามรวมถึง พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น นอกจากนี้จะสนับสนุนให้ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆสร้างบรรยากาศ ของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ มีการ สื่อสารสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามที่ดี ผู้นำต้องใช้ทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีความ เข้าใจ เห็นอกเห็นใจ มีการมอบงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ท้าทายความสามารถของเขา

ต่อมา อโวลิโอ, บาส และจุง (Avolio, Bass, & Jung, 1999) ได้ศึกษาองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกครั้งหนึ่ง โดยศึกษาในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่มี ความแตกต่างกัน จำนวน 14 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างละ 45-549 คน ประกอบด้วย บริษัทธุรกิจทหาร สถาบันการศึกษาและโรงพยาบาล รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 3,786 คน โดยทำการสัมภาษณ์ ถึงลักษณะผู้นำที่พวกเขาให้การยอมรับแล้วนำมาพัฒนาเครื่องมือการประเมินภาวะผู้นำตามการ รับรู้ของผู้ตามขึ้นมาใหม่รวมกับการปรับข้อคำถามจากแบบสอบถาม MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) ที่ถูกพัฒนาขึ้นหลายชุด จากแนวคิดของ บาส (Bass, 1985) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 3 องค์ประกอบ โดยรวมองค์ประกอบของ การสร้างบารมีและการสร้างแรงบันดาลใจเป็นองค์ประกอบเดียวกัน เนื่องจากพบว่าทั้ง 2 องค์ประกอบ นี้มีความสัมพันธ์กัน .80-.90 (Avolio, Bass, & Jung, 1999) จากนั้นนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ใน 8 รูปแบบ พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์สูงกับ 3 องค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาส่วนใหญ่ในองค์การภาครัฐใช้แนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของบาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1995) มากที่สุด เพราะว่าองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะในรูปแบบของรัฐ หรือเอกชนล้วนแต่มีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น จะส่งผลให้ผู้นำ มีความสามารถ น่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกระตุ้นให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ทำให้พนักงานเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ห้องค์การประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร ซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งมีองค์ประกอบหรือมิติในการวัดที่ชัดเจนมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบนส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1995) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายและ มีความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่งเป็นด่านหน้าของระบบบริการสุขภาพของ ประเทศ ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ จึงต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะจูงใจให้ พยาบาลวิชาชีพเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น กระตุ้นให้คิดแสวงหาวิธีการใหม่ๆในการจัดบริการ ทางการพยาบาลและการแก้ไขปัญหาด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในการทำงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพบริการทางการพยาบาลให้สูงขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข ต่อไป

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร

2.1 ความหมายของบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร

บรรยากาศองค์กร คือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในงานของพนักงาน ที่รับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร บรรยากาศองค์กรแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน เช่น บางแห่งมีความสนุกสนาน บางแห่งมีความเคร่งครัดระเบียบวินัย บางแห่งมีการส่งเสริม ด้านนวัตกรรม บรรยากาศองค์กรสามารถควบคุมได้ ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความของบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

รติกรณ์ จงวิศาล (2557) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์กรว่าเป็นการรับรู้และ ประสบการณ์ของสมาชิกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และลักษณะเฉพาะขององค์กร เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

ฟอร์แฮนด์ และ กิลเมอร์ (Forehand & Von Haller, 1964) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณลักษณะที่อธิบายถึงองค์กร โดยคุณลักษณะขององค์กรหนึ่ง จะแตกต่างจากอีกองค์กรหนึ่ง และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรอยู่ตลอดเวลา บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กร

สก๊อต และ บรูซ (Scott & Bruce, 1994) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ ในระดับบุคคลนั้นเป็นเสมือนบรรยากาศทางจิตวิทยา (Psychological Climate) ที่เป็นการรับรู้การตีความจากสถานการณ์ขององค์การที่เป็นอยู่ บรรยากาศองค์การเป็นสัญญาณที่บุคคลได้รับเกี่ยวกับความคาดหวังขององค์การสำหรับพฤติกรรม และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นของพฤติกรรมโดยบุคคลจะใช้สัญญาณเหล่านี้เป็นข้อมูลในการกำหนดความคาดหวังขององค์การ

โอเค, ปราโจโก และจายาราม (Oke, Prajogo and Jayaram, 2013) ได้ให้ความหมายบรรยากาศสร้างนวัตกรรมในองค์การ คือ การส่งเสริมและพัฒนาทักษะต่างๆ ที่หลากหลายการสนับสนุนทรัพยากร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน การสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทีมงานได้อย่างเป็นอิสระและเปิดกว้างทางความคิด การส่งเสริมความคิดนอกกรอบ และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยการชื่นชมและให้รางวัลแก่ผู้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ ที่แก้ไขปัญหาในการทำงาน และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี

รัชพงษ์ ชัชวาล (2560) บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ศิวนันท์ ศิวพิทักษ์ (2554) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์การและก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตรีทิพ บุญเยี่ยม (2554) กล่าวว่า บรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์การ เป็นการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีกระบวนการและพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการสร้าง การนำเสนอ และตระหนักถึงความคิดใหม่ ตลอดจนรับรู้ได้ว่าการสร้างความคิดใหม่และนวัตกรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญรวมถึงการที่สมาชิกได้รับทรัพยากรที่จำเป็นจากองค์การเพื่อก่อให้เกิดความคิดใหม่และนวัตกรรม

จึงสรุปได้ว่า บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ หมายถึง การที่พนักงานในองค์การรับรู้ว่างค์การมีการสนับสนุนในด้านนวัตกรรม พัฒนาทักษะต่างๆที่หลากหลายให้แก่บุคลากรเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นในที่ทีมงานได้อย่างเป็นอิสระและเปิดเผย ส่งเสริมความคิดนอกกรอบและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยการชื่นชมและให้รางวัลแก่ผู้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ ที่แก้ไขปัญหาในการทำงาน และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆขององค์การที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและพนักงานในองค์การรับรู้ได้ว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่

องค์การต้องการและการที่พนักงานในองค์การแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ก็จะส่งผลต่อการดำเนินงานและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การ

2.2 ความสำคัญของบรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) กล่าวว่า นอกจากบรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การแล้วบรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งหนึ่งที่นักพัฒนาองค์การต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สำหรับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ (Organizational Climate for Innovation) เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสำคัญสำหรับองค์การที่ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรม เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพ (Kissi, Dainty, & Liu, 2012) สอดคล้องกับการศึกษาของ ไฮแซกเซน และ เอกวอล (Isaksen & Ekvall, 2010) กล่าวว่า บรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์การ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสม โดยให้พนักงานได้แบ่งปันความคิดและข้อเสนอแนะในการทำงานซึ่งกันและกัน การศึกษาบรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์การ จึงเป็นการศึกษาถึงลักษณะขององค์การที่มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม รวมถึงองค์ประกอบในองค์การที่สามารถแยกแยะระหว่างองค์การที่สร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูง ออกจากองค์การที่มีนวัตกรรมต่ำได้ (Amabile, 1997)

ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ญ วิเชียร (2561) กล่าวว่า องค์การที่มีบรรยากาศแบบสนับสนุนนวัตกรรมจะทำให้สมาชิกขององค์การมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้น เพราะบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมทำให้สมาชิกรู้สึกว่านวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การปรารถนา จึงทำให้พนักงานพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในองค์การเพื่อตอบสนองความคาดหวังดังกล่าวขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หยวน และวูดแมน (Yuan & Woodman, 2010) ที่กล่าวว่า องค์การที่มีการสนับสนุนนวัตกรรมจะนำมาซึ่งมูลค่าเพิ่มขององค์การ และบรรทัดฐานขององค์การ ที่กระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์การ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ จะส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พนักงานที่อยู่ในองค์การที่มีการสนับสนุนนวัตกรรมอย่างมาก จะรับรู้ได้ว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นสิ่งที่องค์การปรารถนา และการที่สมาชิกแสดงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานออกมานั้น จะมีประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำมาซึ่งการได้รับผลการดำเนินงานที่ดี และภาพลักษณ์ที่ดีของตนเองอีกด้วย

สรุปได้ว่า บรรยากาศคนวัตกรรมการ จะส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยมีปัจจัยด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น การมีทรัพยากรที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมความคิดนอกกรอบ การชื่นชมและให้รางวัลแก่ผู้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศคนวัตกรรมการในองค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้าง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจของสมาชิกในองค์กร เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ภายในองค์กร การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างซับซ้อน ดังนั้น นักวิชาการจึงได้พิจารณาลักษณะต่าง ๆ ของบรรยากาศไว้ ดังนี้

เดซิมอนต์, เวเนอร์ และ แฮร์ริส (DeSimone, Werner, & Harris, 2002) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ หากว่าบรรยากาศไม่เอื้ออำนวย การวางแผน การนำไปใช้ก็ทำได้ลำบาก เช่น หากพนักงานและผู้จัดการต่างไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน พนักงานก็จะไม่ให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ ทำให้การพัฒนาฝึกอบรมทักษะของพนักงานในองค์กรไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

ฮาลปิน และ ครอฟต์ (Halpin & Croft, 1963) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของสหรัฐอเมริกาใช้วัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงาน (Stephen, 2016) ประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ และจากพฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 มิติ คือ

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร ศึกษาใน 4 มิติได้แก่

1.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าบริหารโดยคำนึงถึง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรมีน้อย

1.2 มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารคำนึงถึงผลงานมาก โดยผู้บริหาร จะควบคุมตรวจตราสั่งการ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด บุคลากรต้องปฏิบัติตามคำสั่ง โดยเคร่งครัดปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

1.3 มิติผลักดัน (Thrust) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารพยายามผลักดันองค์การให้ก้าวหน้าโดยไม่ใช้วิธีการนิเทศแบบใกล้ชิดแต่จะกระตุ้นหรือจูงใจบุคลากร ด้วยวิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุดเพื่อเป็นตัวอย่งให้บุคลากรปฏิบัติตาม

1.4 มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อบุคลากร โดยแสดงถึงความมีเมตตากรุณาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างดี

2. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ศึกษาใน 4 มิติ ได้แก่

2.1 มิติขาดสามัคคี (Disengagement) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่าปฏิบัติงาน โดยขาดสามัคคี ขาดความร่วมมือมีลักษณะต่างคนต่างทำ

2.2 มิติอุปสรรค (Hindrancel) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่า การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบาย บุคลากรอีต้อัดใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ

2.3 มิติความรักหมู่คณะ (Esprit) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่ามีความรักในหมู่คณะ ปฏิบัติงาน โดยมีขวัญและกำลังใจดีมากและได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและ ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

2.4 มิติสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่าผู้ร่วมงานรู้สึกสนุกในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดแต่อาจจะไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ลิทวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) หมายถึง การรับรู้ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน การบริหารงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระและมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีความรับผิดชอบในงานจะรู้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นไปด้วยดีมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานและปริมาณงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน

3. ด้านการให้รางวัล (Reward) หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึกของพนักงานทางด้านการให้รางวัล สำหรับงานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

4. ด้านความเสี่ยง (Risk) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงในงาน ความท้าทายในงานและกิจกรรมต่างๆภายในองค์การ

5. ด้านความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วมงานที่ดี ความเป็นมิตร การชื่นชมซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม

6. ด้านความสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน จากผู้บริหารและพนักงานในองค์การ

7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ความสำคัญของเป้าหมาย และมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามที่องค์การกำหนด

8. ด้านความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหา ความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของพนักงาน และหน่วยงานที่มีการแข่งขันภายในองค์การจะก่อให้เกิดความเครียด องค์การจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ

9. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การเป็นพนักงานที่ดีและมีคุณค่ามีความผูกพันในองค์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

ซึ่งแนวคิดจากการวิจัยในเรื่องของการที่พนักงานจะมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้น ขึ้นกับบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม มี 8 มิติ (Reade & Lee, 2016) ได้แก่

1. มิติอิสรภาพด้านความคิด (Free expression of ideas) เป็นบรรยากาศการทำงานที่ให้เกียรติพนักงาน เชื่อใจ และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แม้ว่าบางครั้งความคิดเห็นนี้อาจจะไม่ตรงใจผู้บริหารบ้างก็ตาม แต่ผู้บริหารก็ต้องแสดงให้พนักงานเชื่อว่า สนใจรับฟังความคิดของพนักงานอย่างจริงจัง

2. มิติอิสรภาพด้านการแสดงความคิดเห็น (Free expression of Concerns) โดยการแสดงความคิดเห็นของพนักงานไม่จำเป็นต้องนำเสนอความคิดใหม่ๆ เสมอไป แต่เมื่อพนักงานพบเห็นความผิดปกติ การปฏิบัติไม่ถูกต้อง พนักงานมีอิสระในการแจ้ง ทักท้วง หรือวิจารณ์เหตุการณ์นั้นๆ โดยไม่ต้องกังวลต่ออิทธิพลในองค์การ สามารถชี้แจงข้อเท็จจริงได้อย่างเสรี

3. มิติอิสรภาพด้านการซักถาม (Freedom to Question) เป็นมิติที่ต่อเนื่องจากการแสดงความคิดเห็น โดยพนักงานมีอิสระในการตั้งถามถึงผู้บริหารได้ทุกระดับ เมื่อพนักงานเกิดข้อสงสัยในการดำเนินงานของบริษัท เนื่องจากธุรกิจต้องมีการแข่งขันและเกิดความเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา การที่มีพนักงานทุกคนช่วยกันตั้งคำถาม ถามแล้วมีคำตอบ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

4. มิติการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย (Participation in Defining Goals) การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเป็นการตั้งเป้าหมายร่วมกันทั้งระดับพนักงานและผู้บริหารให้เห็นภาพเดียวกันของบริษัท เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกถึงความมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงานนั้นๆ แทนที่จะเป็นผู้รับคำสั่ง หรือผู้ปฏิบัติเท่านั้น

5. มิติความพอใจในงาน (Intrinsic Satisfaction from the work itself) มิตินี้เป็นเรื่องของความพอใจในลักษณะของงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย เป็นการจัดงานให้เหมาะสมกับความถนัดของคนนั้นๆ เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติได้อย่างชำนาญ ย่อมเกิดความสุข ความสนุกกับงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีในการทำงานมากยิ่งขึ้น เมื่อพนักงานสนุกกับงาน ผู้บริหารก็ไม่ต้องเข้าไปเข้มงวดกับพนักงาน

6. มิติอิสรภาพในการสร้างนวัตกรรม (Innovation Freedom to try new concepts and approaches) พนักงานควรได้รับโอกาสในการทดลองสร้างสรรค์ผลงานจากกรอบความคิดใหม่ๆ หรือวิธีการในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น รวมถึงมีความสุขในการทำงานมากขึ้นได้

7. มิติสภาพแวดล้อมที่คุกคาม (Environmental Threat) เช่น ภัยธรรมชาติ เหตุการณ์วุ่นวายทางการเมือง ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ภัยธรรมชาติ หรือ โรคระบาด เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานได้ ซึ่งบริษัทควรมีการสร้างกำลังใจให้กับพนักงานไม่ให้วิตกกังวลมากเกินไป

8. มิติการคุกคามที่มีวัตถุประสงค์จำเพาะ (Purposive Threats) จะเป็นบรรยากาศที่อาจเป็นภัยคุกคามต่อตัวบุคคลหรือเฉพาะกลุ่มเท่านั้น เช่น การตั้งกติกาให้รางวัล Bonus พิเศษแก่พนักงานที่ทำยอดขายได้สูงสุดในองค์กรซึ่งหากมองในแง่บวก คือการจูงใจพนักงานให้ทำยอดขายได้ตามเป้าหมาย จึงจะได้รับรางวัล ในขณะที่ในแง่ลบคืออาจเป็นการกดดันและก่อให้เกิดบรรยากาศการแข่งขันที่สูงได้ ซึ่งก็อาจคุกคามตัวพนักงาน จนรู้สึกว่าถูกบีบให้ทำงานมากกว่าการจูงใจ

และจากแนวคิดบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ของ โอเค, ปราโจโก และจายาราม (Oke, Prajogo and Jayaram, 2013) โดยสังเคราะห์แนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่า ตัวบ่งชี้ของบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. การคิดและทดลองสิ่งใหม่ในองค์กร

คือการคิดสิ่งใหม่ๆ ที่ช่วยแก้ปัญหา หรือพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ตอบสนองผู้รับบริการ ด้วยผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือบริการใหม่ๆ หรือกระบวนการใหม่ และสามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์

ได้ ดังนั้น การพัฒนาพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์และความคิดเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง จะสามารถทำให้พนักงานมีแนวทางใหม่ๆในการทำงาน แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมอง ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ท้าทายความคิดความสามารถที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นในโลกที่มีความไม่แน่นอนอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับพัฒนาไอเดียใหม่ๆที่มี ประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร

2. การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผย

การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผยในวงสนทนาแต่ละคน สามารถแลกเปลี่ยนมุมมองได้อย่างตรงไปตรงมา โดยที่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เหล่านั้นได้รับการ ยอมรับและนำไปปรับใช้อย่างสร้างสรรค์ คนส่วนมากมองว่าการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของ ความสัมพันธ์นอกที่ทำงานที่แน่นแฟ้น นอกจากนั้นแล้ว คุณสมบัติเหล่านี้ยังมีความสำคัญที่ช่วย หลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆได้ เช่น วัฒนธรรมในที่ทำงานที่ไม่ดี การขาดนวัตกรรม การสื่อสาร ของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย

1. การสื่อสารระหว่างบุคคล การมีปฏิสัมพันธ์ทั่วไปภายในทีม ระหว่างบุคลากร กับผู้บริหารและระหว่างการสนทนาแบบเป็นกันเองในที่ทำงาน

2. การสื่อสารภายใน กล่าวคือ การสื่อสารแบบหนึ่งต่อกลุ่มเมื่อผู้บริหารต้องการ สื่อสารไปยังบุคลากรในวงกว้าง นอกจากนี้ยังหมายถึงการสื่อสารในทางตรงกันข้ามผ่านช่องทาง ต่างๆ ในการรับฟังคำติชมของบุคลากร

3. การสื่อสารแบบทางการ ข้อมูลที่มีการแลกเปลี่ยนตามกระบวนการที่เป็นทางการ เช่น การประเมินพนักงาน การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง

3. การคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์

การคิดนอกกรอบ หมายถึง การคิดอย่างแตกต่าง ไม่เป็นไปตามแบบแผน หรือการคิด เพื่อสร้างมุมมองใหม่ๆที่แตกต่าง ไม่จำกัดความคิด ความรู้ หรือความคิดเห็น เป็นการคิดที่แปลกใหม่ หรือสร้างสรรค์ จุดมุ่งหมายของการคิดนอกกรอบคือการแสวงหาวิธีการหรือผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขสิ่งเดิมให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือมีคุณภาพสูงขึ้น สามารถ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือกลุ่มเป้าหมาย ตอบโจทย์องค์กรและสังคมวิธีการคิดนอกกรอบ ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

1. กล้าแตกต่าง ไม่กลัวล้มเหลว มองเห็นการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต คือโอกาสไม่ใช่ปัญหา คิดบวกและสนุกกับการแสวงหาความเป็นไปได้จากความท้าทายใหม่ๆ

2. ฝึกคิดสร้างสรรค์ การคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ หากไม่มีความคิด สร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบก็เกิดขึ้นได้ยาก ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการคิดที่ฝึกฝนได้ หากใช้พรสวรรค์

3. รู้กว้างและรู้จัก ฝึกการคิดแบบรอบด้านมองหลายมุม ไม่ยึดติดการคิดเพียงด้านเดียว ฝึกฝนการตั้งคำถามและหาคำตอบ ไม่เดินย่ำซ้ำรอยความสำเร็จเดิม ด้วยความเชื่อว่าโครงการหรือการพัฒนาใดๆ ย่อมมีช่องว่างที่สามารถทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เสมอ

4. รู้เท่าทันเทคโนโลยี ให้เทคโนโลยีสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาคุณภาพคน ฉะนั้นจึงต้องรู้จักคนและเข้าใจงานที่ทำก่อนจึงค่อยเลือกเทคโนโลยีอย่าเลือกใช้เทคโนโลยีใหม่ล่าสุดเพียงเพราะกลัวไม่ทันสมัย ซึ่งนั่นไม่ใช่การรู้เท่าทัน แต่เป็นความทันโลกแค่เปลือก ขณะที่แก่นหรือเนื้อในกลวงเปล่า การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นอกจากช่วยให้ไม่ตกเป็นทาสของเทคโนโลยีแล้ว ยังเป็นเชื้อไฟที่ดีของการคิดนอกรอบ

5. เปิดกว้างและถ่อมตนอยู่เสมอ พุดคุยรับฟังและขอคำปรึกษาจากผู้อื่นบ้าง สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้รู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนามุมมองและความคิดให้แหลมคม ต้องระวังที่จะไม่ตกหลุมพรางของความฉลาด ผูกขาดความถูกต้อง เพราะเชื่อมั่นในความรู้และประสบการณ์ของตนเองมากเกินไป กลายเป็นคนที่เหมือนน้ำล้นแก้ว ผู้อื่นว่ามีประสบการณ์น้อย จึงไม่ค่อยยอมรับความคิดที่แตกต่างหรือแปลกใหม่ ปัญหาจึงสั่งสมและผิดพลาดซ้ำซาก เพราะไม่สามารถคิดนอกรอบเพื่อหาทางออกด้วยวิธีการใหม่ๆ

4. การให้รางวัลและแรงจูงใจ

การให้รางวัลหรือผลตอบแทนจะช่วยสร้างแรงจูงใจของพนักงาน เนื่องจากความสำเร็จย่อมเกิดจากการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในองค์กร ช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และรวมไปถึงก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรระหว่างทีมร่วมกัน (Engagement) อีกทั้งยังสามารถเพิ่มความพึงพอใจให้กับบุคลากรและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีได้อีกด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งพบว่า บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรมีหลายปัจจัยด้วยกันไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนจากบรรยากาศเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร สภาพแวดล้อมและความยืดหยุ่นในการทำงาน บรรยากาศองค์การเป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงผลักดันต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรโดยบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรที่ดีจะส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจและความภาคภูมิใจต่อองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ โอเค, ปราโจโก และจาการาม (Oke, Prajogo, & Jayaram, 2013) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ใช้วัดบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรที่เหมาะสมกับบริบท ซึ่งมีดีในการวัดมีความชัดเจนและทันสมัยในยุค VUCA World กล่าวคือ โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงผันผวนตลอดเวลา ซึ่งหน่วยบริการปฐมภูมิเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีบุคลากรเฉลี่ย 3-5 คน มีโครงสร้างองค์การ และระบบงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน โดยเน้นการจัดบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นหลัก

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

3.1 ความหมายของความผูกพันในงาน

จากการศึกษาที่ผ่านมา มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงาน (Work engagement) ดังนี้

คาห์น (Kahn, 1990) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันในงาน หมายถึง การที่บุคคล ยึดติดอยู่กับงานและต้องการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคคล ที่ผูกพันในงานจะมีพลังในด้านร่างกาย อารมณ์ และความคิด ในการปฏิบัติงานซึ่งคล้ายคลึงกับ แมสแลช และคณะ (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพัน ในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีพลังใจในการทำงาน อยากที่จะทำงาน มีความรู้สึกในเชิงบวกด้าน อารมณ์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และมองว่าความผูกพันในงานเป็นแนวคิด ที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน

ต่อมา ชูเฟลิ และ เบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) ได้พัฒนาแนวคิดความผูกพัน ในงานมาจากแนวคิดของ คาห์น (Kahn, 1990) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันในงาน คือ สภาวะทางจิตใจของบุคคล ที่มีความพึงพอใจ และทุ่มเทกับการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงออกมา ในลักษณะของความขยันขันแข็ง (Vigor) ซึ่งหมายถึง การมีพลังงานสูง และมีความสามารถในการปรับ อารมณ์และจิตใจได้ดีขณะทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรคใดๆ ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความสำคัญในงาน มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจ ความท้าทายของงาน รวมถึงการอุทิศตนเพื่องาน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) หมายถึง การมีจิตใจจดจ่อกับงาน มุ่งมั่นอย่าง เต็มที่และมีความสุขอยู่กับงาน จนรู้สึกว่าการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของโรธบาร์ด (Rothbard, 2001) ซึ่งให้ความหมายความผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับ งาน โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความสนใจและใส่ใจกับการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับ คือ มักใช้เวลาในการคิดเกี่ยวกับเรื่องงานและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน โดยจะมีความหมกมุ่นอยู่กับการทำงานและให้ความสำคัญกับงานอยู่เสมอ

กาลลอป (Gallup, 2013) ได้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพัน คือ การที่พนักงานรู้สึก มีส่วนร่วมในงาน มีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และได้ แบ่งประเภทความความยึดมั่นผูกพันออกเป็น 3 ลักษณะคือ (1) ยึดมั่นผูกพัน (engaged) หมายถึง การทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความรู้สึกผูกพันกับงานและมีส่วนเสริมสร้างในทางบวกให้กับ องค์กร (2) ไม่ยึดมั่นผูกพัน (not engaged) หมายถึง การขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่น

พยายามน้อยลงที่จะบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์กร และ (3) แสดงออกถึงความไม่ยึดมั่นผูกพันอย่างเด่นชัด (actively disengaged) หมายถึง การไม่มีความสุขในการทำงานและไม่มีผลผลิตในการทำงาน แล้วยังแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกมายังเพื่อนร่วมงานด้วย

อรพินทร์ ชูชม (2557) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันในงาน เป็นสภาวะทางจิตทางบวกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่แสดงออกถึงลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงาน และการทุ่มเท พลังกาย พลังใจ พลังปัญญา ให้กับงาน

จากการให้ความหมายข้างต้นทั้งหมด สรุปได้ว่า ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตในด้านอารมณ์ และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงการมีจิตใจจดจ่อกับงาน มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ และมีความสุขอยู่กับงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า บุคคลที่มีความผูกพันกับงานนอกจากจะมีความคิดและความรู้สึกดังกล่าวแล้วยังจะต้องมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึง ความผูกพันในงานด้วย โดยเป็นบุคคลที่มีความขยันกระตือรือร้น และทุ่มเทในการทำงานเสมอ ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับความหมายตามแนวคิดของชูเฟลิ และเบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดความหมาย ความผูกพันในงานตามแนวคิดของชูเฟลิ และเบคเกอร์ เพราะนอกจากจะสอดคล้องกับความคิดของผู้วิจัยแล้ว และยังเป็นนิยามที่ได้รับการยอมรับและใช้ในการวิจัยอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน

3.2 ความสำคัญของความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงานของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญที่ส่งผลต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร เพราะบุคลากร ภายในองค์กรเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร เกิดความรัก ความสามัคคี พร้อมจะรักษาผลประโยชน์ และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งหากบุคลากรมีความผูกพันในงานจะทำให้มีความตั้งใจ มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น (สาธิต เชื้ออยู่นาน, 2560) ดังนั้น การสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะหากบุคคลในองค์กรมีความผูกพันในงานสูง จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความภูมิใจและศรัทธาในงานของตนเอง ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลา เต็มความรู้ความสามารถ และก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (May et al., 2004)

3.3 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน

แนวคิดของความผูกพัน (Engagement) เริ่มพัฒนามาจากการศึกษาจากทฤษฎีฐานราก (Grounded theory) ของคานัน (Kahn, 1990) จากการศึกษาคานันได้เสนอมิติสภาวะการงานจิตวิทยา (Dimensions of psychological conditions) การที่จะทำให้คนในองค์กรมีความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญในองค์กร (Psychological meaningfulness) หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองได้รับผลตอบแทนที่ดีจากการทุ่มเททำงานให้กับองค์กร รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญในองค์กร มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร

2. ความรู้สึกปลอดภัย (Psychological safety) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่สามารถทำงาน โดยไม่ต้องกลัวว่าจะเกิดผลกระทบในทางลบต่อตนเอง โดยองค์กรมีระบบงานภายในที่มีความพร้อมและเพียงพอ ในการสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน บุคคลรู้สึกมีอิสระในการทำงาน

3. ความรู้สึกรับรู้ถึงความสามารถขององค์กร (Psychological available) หมายถึง ความรู้สึกการเป็นเจ้าของทรัพยากรขององค์กร ความสามารถขององค์กรในการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ที่สามารถตอบสนองทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจของบุคคลในองค์กรได้

แนวคิดความผูกพันในงาน (Work engagement) เป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burnout) ความรู้สึกผูกพันในงานจะทำให้คนรู้สึกมีความพลังในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพงานที่ดี (Schaufeli & Bakker, 2004) ซูเฟลิ และเบคเกอร์ได้พัฒนาแนวคิดความผูกพันในงาน (Work engagement) มาจากทฤษฎีแรงจูงใจความผูกพันมีความหมายในด้านจิตวิทยาเชิงบวก จากการศึกษาได้จำแนกความผูกพันในงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความขยันขันแข็ง (Vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีพลังงานสูง และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีความมานะอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจและภาคภูมิใจในการทำงาน

3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน ให้ความใส่ใจ ทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน และมีความสุขกับการทำงาน จนเกิดความรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว

โลดาห์ล และ คีเนอร์ (Lodahl & Kejnar, 1965) ได้นำเสนอองค์ประกอบของความผูกพันในงานไว้ 5 ด้านได้แก่

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึง การที่บุคคลากรรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต และงานนั้นสามารถสะท้อนภาพลักษณ์ของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ด้วย

2. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอยู่โดยให้ความสนใจและเอาใจใส่กับงาน กล้ารับผิดชอบและเผชิญหน้ากับความผิดพลาดหรืออุปสรรคในการทำงาน ไม่หลีกเลี่ยงงานและมีความพยายามในการปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าเดิม

3. การทุ่มเทเสียสละให้กับงาน หมายถึง การให้ความสำคัญกับงาน โดยทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจให้กับการทำงาน รวมไปถึงการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การใช้เวลากับการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรใช้เวลาไปกับการทำงานจนเลยเวลาหรือทำงานนอกเวลาโดยไม่สนใจต่อค่าตอบแทนหรือรางวัล เพราะรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นคุ้มค่างกับเวลาที่เสียไป

5. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งการลงมือปฏิบัติการตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการเสนอความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของชูเฟลิ และเบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) ด้วยเป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสม และมีการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ พบว่า ความผูกพันในงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากในบริบทของพยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ต้องอาศัยองค์ประกอบของแนวคิดนี้ อันได้แก่ ความมุ่งมั่น ทุ่มเท การทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ มีสมาธิสูงขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ลดการเกิดข้อผิดพลาด หรืออุบัติการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่างๆ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้วัดความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3

4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

4.1 ความหมายของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

เวสต์ และ ฟาร์ (West & Farr, 1989) ได้ให้ความหมายไว้ว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานคือ การแสดงออกในเชิงการคิดริเริ่มที่ได้มาจากพฤติกรรม มีการนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มาปรับและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาแนวคิดกระบวนการทำงานและมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

แจนเซน (Janssen, 2005) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง ความตั้งใจสร้างแนวคิดใหม่ การแนะนำ หรือการประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่นั้นในการทำงานของตน ของกลุ่ม หรือ ขององค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานในบทบาทนั้น

เคลซิน และ สตรีท (Kleysen & Street, 2001) กล่าวว่าพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสิ่งต่าง ๆ หรือปรับปรุงสิ่งใหม่ๆ การแสวงหาโอกาส การวิเคราะห์ข้อมูล การเป็นผู้นำความคิดและการประยุกต์ใช้ เพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน

เดอจอง และ เดน ฮาท็อก (De Jong & Den Hartog, 2003) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรมความตั้งใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เป็นพฤติกรรมทางตรงของบุคคลที่มีต่อการริเริ่มกระบวนการทางความคิด ผลลัพธ์หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วย

สุตารัตน์ เหลาฉลาด (2547) ให้ความหมายพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ว่าเป็นการแสดงออกในการริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีการค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการชี้นำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีการคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาในงาน และนำมาทดลองใช้ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์

ตรีทิพ บุญแยม (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเป็นการแสดงออกกระบวนการคิด ผลักดันความคิดที่แปลกใหม่ นำเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ให้ได้มีการพัฒนาไปในทางที่เจริญรุ่งเรืองขึ้น

นาฎวดี จำปาดี (2554) ให้ความหมายพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมว่า หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการริเริ่มแนวคิดใหม่ ผลลัพธ์ใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่ ซึ่งรวมไปถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่าง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและองค์กร โดยพิจารณาตั้งแต่ความสามารถในการแสวงหาโอกาสในการพัฒนาการคิดหาแนวทางหรือวิธีการเพื่อพัฒนา การริเริ่มพัฒนาโดยการแสดงออกถึงการเป็นผู้นำหรือผู้ริเริ่มจนกระทั่งการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้พัฒนาขึ้น

สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ (2555) กล่าวว่าไว้ว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงการริเริ่มสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ผลลัพธ์ใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่ ซึ่งหมายรวมไปถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างออกไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและองค์กร

วิภาวี วัฒนวิจารณ์ (2556) ได้อธิบายความหมายพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมนั้น หมายถึง การนำเสนอความคิด และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ ที่เกี่ยวกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ประโยชน์ต่อไป

จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร ทั้งแนวคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ รวมทั้งวิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าเดิม และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เดิมมาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ที่สร้างขึ้นได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งทำให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการส่งเสริมจิตใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการแสดงออกของตัวบุคคลในการมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ ต่อไป

4.2 ความสำคัญของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

เดอจง และ เดน ฮาท็อก (De Jong & Den Hartog, 2008) ได้ใช้คำว่า Innovative Work Behavior และกล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน โดยปกติแล้วจะรวมถึงการสำรวจโอกาส และสร้างความคิดใหม่ๆ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ และยังรวมถึงพฤติกรรมทางตรงของบุคคลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประยุกต์ใช้ความรู้ หรือ พัฒนาระบบงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล และองค์กร

อมาบิล (Amabile, 2012) กล่าวว่าทฤษฎีองค์ประกอบของการสร้างสรรค์ (componential theory of creativity) พบว่า ความสามารถด้านการสร้างสรรค์ของบุคคลนั้นเกิดจากบุคคลมีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะนำความคิดมาทำให้เกิดประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพฤติกรรมสร้างสรรค์การทำงานที่มุ่งนวัตกรรมนั้น พบว่า พฤติกรรมที่มุ่งเน้นด้านการสร้างสรรค์ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกบุคคลได้แก่ องค์กรหรือคุณลักษณะของผู้นำ แล้วส่งผลต่อปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ทักษะหลักๆที่เกี่ยวข้องในงานมีแรงจูงใจภายในบุคคลต่องานและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ เป็นการแสดงออก หรือการกระทำของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆที่มีความใหม่ ทั้งด้านความคิดและกระทำ อาจหมายถึง กระบวนการหรือผลผลิตของงานและมีความคิดใหม่ หรือวิธีการใหม่ลงสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมจากการแสวงหาโอกาสทางความคิด (idea exploration) พฤติกรรมสร้างความคิด (idea generation) พฤติกรรมที่ใช้ความคิด (idea championing) และพฤติกรรมนำความคิดและวิธีการใหม่ ลงสู่การปฏิบัติจริง (idea implementing)

สรุปได้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ทำให้องค์กรมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร

4.3 องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

เคลซิน และ สตรีท (Kleysen & Street, 2001) ได้ประมวลแนวคิดต่างๆ โดยสรุปว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์และทดลองสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำทางด้านความคิด (Championing) เป็นสิ่งผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ จนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น โดยบุคคลที่เป็นผู้นำทางความคิดต้องสามารถชักจูงและโน้มน้าวผู้อื่นให้สนับสนุนเห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน เพื่อนำความคิดนั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไป

2. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity Exploration) เป็นการค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆไปใช้ในการทำงาน

3. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) เป็นการแสดงออกถึงความสนใจในช่วงเริ่มต้นสำหรับการกำหนดและชี้นำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน จากนั้นจะต้องจัดลำดับความคิดและแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

4. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) คือการนำความคิดใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีการทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำความคิดใหม่ๆ นั้นไปใช้ปฏิบัติให้เกิดเป็นงานประจำ

De Jong and Den Hartog (2008) พฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคลมีความสำคัญและส่งผลดี ต่อตัวบุคคลและองค์กร กล่าวคือ ด้านผลดีต่อบุคคล พบว่า จะช่วยฝึกกระบวนการคิดของบุคคลทำให้บุคคลเกิดความท้าทาย มีอิสระในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองมากขึ้น สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในงานได้ดีและตรงจุด สำหรับผลดีต่อองค์กร พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ที่ดีของบุคคลจะนำไปสู่พฤติกรรมสร้างสรรค์องค์กรที่ดี ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรในอนาคต แนวคิดของเดอจอง และเดน ฮาร์ท็อกเป็นแนวคิดหลัก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่

1. พฤติกรรมการสำรวจความคิด (idea exploration) บนพื้นฐานความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง (change) เป็นเสมือนโอกาสของการเริ่มต้นกระบวนการพัฒนานวัตกรรม เช่น การพบปัญหาในการปฏิบัติงานนับเป็นโอกาสของการเริ่มคิดหาแนวทางการแก้ไขรวมไปถึงการที่สมาชิกในองค์กรพยายามคิดหาวิธีการทำงานด้วยความคิดใหม่หรือแปลกใหม่ มีข้อคำถามในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย (1) ความใส่ใจกับประเด็นหรือปัญหาต่างๆ ขององค์กร แม้จะอยู่นอกเหนืองานประจำ (2) การมองหาโอกาสที่จะปรับปรุงสิ่งต่างๆ ในหน่วยงานให้ดีขึ้น (3) การสนใจเป็นพิเศษกับโอกาสต่างๆ ที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม (4) การคิดทบทวนถึงวิธีการต่างๆ

ที่อาจจะช่วยให้ทำงานได้ดีกว่าเดิม และ (5) การสำรวจอุปกรณ์เครื่องมือการทำงาน รวมทั้งการจัดบริการใหม่ๆ ของหน่วยงาน เพื่อหาโอกาสพัฒนา

2. พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด (idea generation) หลังการพบโอกาสในขั้นแรก พนักงานจะเข้าสู่กระบวนการค้นหาความรู้ แนวคิด วิธีการที่หลากหลายเพิ่มเติม เพื่อบูรณาการแนวคิด วิธีการแก้ปัญหาต่างๆ นำมาเรียบเรียงจัดลำดับอย่างเป็นระบบ จนเกิดเป็นความคิด กระบวนการ วิธีการใหม่ๆ ในการบริการหรือการพัฒนานวัตกรรม มีข้อคำถาม ประกอบด้วย (1) การค้นคว้า วิธีการ เทคนิค หรือเครื่องมือทำงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพการบริการของหน่วยงาน (2) การทำให้เกิดความคิดวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานที่สร้างสรรค์ (3) การสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการบริการของหน่วยงาน และ (4) การหาวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการงานที่มีความสำคัญและซับซ้อน

3. พฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ (idea championing) เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ สมาชิกในองค์กรที่ก่อเกิดความคิดใหม่ที่คิดว่าสำเร็จลงตัวแล้ว จะขยายความคิดใหม่ให้เป็นที่รับรู้อย่างกว้างขวาง ด้วยการนำเสนอเผยแพร่ เพื่อให้ได้รับการยอมรับและการสนับสนุน โดยเฉพาะจากกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีอำนาจสั่งการ ในองค์ประกอบนี้มีข้อคำถาม ประกอบด้วย (1) การระดมการสนับสนุนสำหรับแนวคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (2) การนำเสนอต่อผู้บริหารในองค์กรอย่างกระตือรือร้นที่จะมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (3) การใช้ความพยายามโน้มน้าวบุคลากรในหน่วยงานให้สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และ (4) การได้รับการยอมรับหรือเห็นพ้องจากเพื่อนร่วมงานในการเสนอความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม

4. พฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ (idea implementation) เกิดหลังจากความคิดใหม่ได้รับการยอมรับ และการสนับสนุนเป็นอย่างดี มีความพร้อมสำหรับการนำลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของงานที่จะเป็นประโยชน์ในองค์กร ในองค์ประกอบนี้มีข้อคำถาม ประกอบด้วย (1) การแปลงความคิดสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ลงสู่การปฏิบัติจริง (2) การนำความคิดสร้างนวัตกรรมในการทำงานไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (3) การมีส่วนร่วมสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติในการทำงานได้จริง (4) การใช้ความพยายามอย่างมากในการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดการมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของ เดอจอง และ เดน ฮาท็อก ซึ่งมีมิติของการวัดที่ครอบคลุมสองส่วน คือ การคิดสร้างสรรค์ (creativity) และการนำความคิดสร้างสรรค์นั้นลงสู่การปฏิบัติ (implementation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ด้านพฤติกรรมการสำรวจความคิด ด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิด ด้านพฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ มาเป็นตัวแปรในการศึกษา เนื่องจากมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่งสภาพการณ์การทำงานในยุคปัจจุบัน

ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยบริการปฐมภูมิต้องพัฒนานวัตกรรมในการดูแลผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น เพราะพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย เป็นสิ่งที่ทำให้หน่วยบริการปฐมภูมิที่ให้บริการการดูแลส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ตลอดจนการสร้างความรู้ด้านสุขภาพ (Health literacy) ของประชาชนเป็นหลัก เพื่อจัดบริการทางสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความคุ้มค่า คุ้มทุน ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของระบบสุขภาพชุมชน

4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ประกอบไปด้วย

4.4.1 ปัจจัยระดับบุคคล

โดยที่บุคคลจะสร้างนวัตกรรมได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ ความรู้ความสามารถและแรงจูงใจ (Ford, 2000) โดยในส่วนของความสมารถนั้นก็ยังแบ่งออกได้เป็นอีก 2 อย่างคือ ความสามารถทั่วไป ที่ทำให้บุคคลสามารถคิดค้นนวัตกรรมได้คือ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงความสามารถของบุคคลที่คิดในลักษณะอนเกนัย เพื่อนำไปสู่การค้นพบที่มีประโยชน์และมีคุณภาพ ทั้งการหาวิธีการแก้ไขปัญหาและการหาสิ่งแปลกใหม่ โดยความคิดสร้างสรรค์ประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 4 อย่าง คือความคิดริเริ่ม (Originality) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความคิดละเอียดลออ(Elaboration) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ภัทร์ชนัน สมสมาน และ สมประสงค์ โกศลบุญ, 2558) ที่พบว่าความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม นอกจากความคิดสร้างสรรค์แล้วความรู้ความสามารถในงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ ซึ่งการที่บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถในงานของตนเพียงใดนั้น ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้เดิม การได้รับการฝึกอบรม ประสบการณ์ทำงานในอดีต (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร, 2561)

4.4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน

1) *คุณลักษณะของงาน* เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากนักวิจัยมาเป็นเวลานาน ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พบว่า งานที่ให้อิสระในการทำงานสูง (Job autonomy) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพราะงานที่มีความเป็นอิสระสูงจะมีลักษณะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้เอง เช่น สามารถตัดสินใจได้เองว่าจะใช้เวลาในการทำงานอย่างไร และสามารถกำหนด ขั้นตอน วิธีการในการทำงานได้ (Shalley & Gilson, 2004)

2) *เป้าหมาย (Goal)* ก็เป็นคุณลักษณะในงานที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ เพราะเป้าหมายช่วยให้ผู้ทำงานมีความพยายามและ

เพิ่มความใส่ใจในงาน นอกจากนี้การมีเป้าหมายยังช่วยให้ผู้ทำงานจดหมายในการทำงานที่ชัดเจนอันจะทำให้ผู้ทำงานสามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรในการทำงานได้อย่างถูกต้อง และยังพบว่าประเภทของเป้าหมายก็มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยพนักงานที่มีเป้าหมายในการทำงานเพราะอยากเรียนรู้จะมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานสูง (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาจ ฦ วิเชียร, 2561)

4.4.3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การเป็นปัจจัยที่มีบริบทกว้างขวาง และมีความซับซ้อนมากเพราะคุณลักษณะขององค์การเป็นผลรวมของปัจจัยหลายประการ เช่น โครงสร้างองค์การ กลยุทธ์วิสัยทัศน์ขององค์การ หรือแม้แต่คุณลักษณะของผู้นำองค์การ แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยดังกล่าวก็มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ดีขึ้น ด้านบรรยากาศขององค์การ (Organization climate) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า องค์การที่มีบรรยากาศขององค์การแบบสนับสนุนนวัตกรรมจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้นเพราะบรรยากาศขององค์การที่สนับสนุนนวัตกรรมจะทำให้บุคลากรมีการรับรู้ที่นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ดีที่พึงปรารถนาในองค์การ พยายามที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในองค์การเพื่อตอบสนองความคาดหวังดังกล่าวขององค์การ (ตรีทิพย์ บุญเยี่ยม, 2554 ; ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ฦ วิเชียร, 2561)

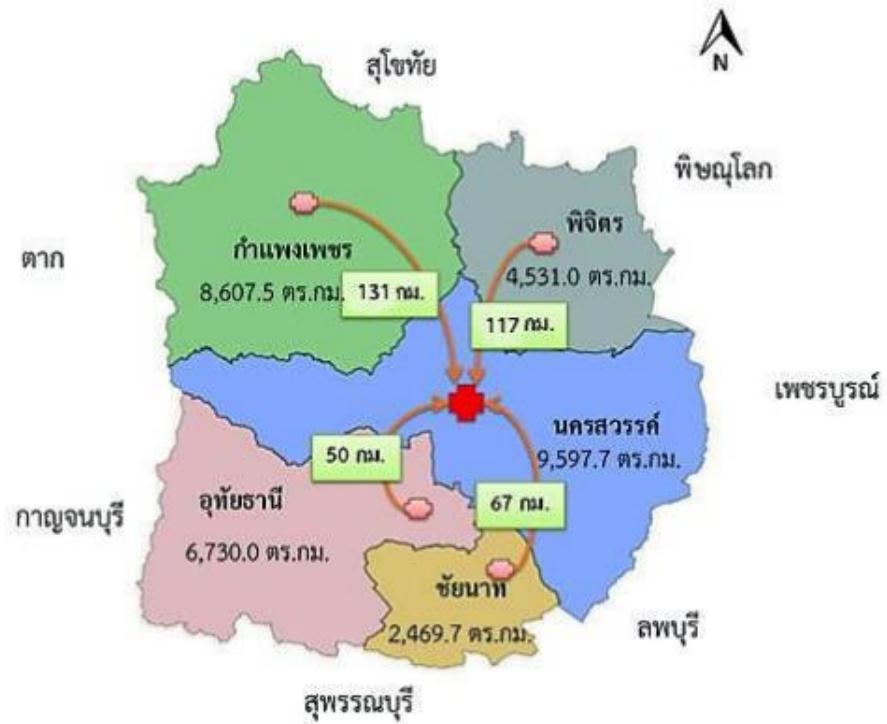
สรุปการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยระดับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมาก ที่จะทำใ้บุคคลมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า ตัวแปร ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การและความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

5. บริบทพื้นที่ ลักษณะงานและภารกิจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

5.1 ข้อมูลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 3

เขตสุขภาพที่ 3 ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดพิจิตร จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดชัยนาท มีที่ตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่างหรือภาคกลางตอนบน มีพื้นที่รวมกันประมาณ 31,935.9 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อ	จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดตาก
ทิศใต้	ติดต่อ	จังหวัดลพบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	จังหวัดเพชรบูรณ์ และจังหวัดลพบุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	จังหวัดตาก และจังหวัดกาญจนบุรี



ภาพที่ 2.1 แผนที่เขตสุขภาพที่ 3

เขตสุขภาพที่ 3 แบ่งการปกครองเป็น 5 จังหวัด 54 อำเภอ 414 ตำบล 4,423 หมู่บ้าน มีประชากร 2,940,171 คน องค์การบริหารส่วนจังหวัด 5 แห่ง เทศบาล 127 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 327 แห่ง (สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3, 2562)

5.1.1 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) เขตสุขภาพที่ 3 ประจำปี 2565 ได้กำหนดการพัฒนาด้านสาธารณสุข สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3, 2562)

1) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม จุดมุ่งหมาย เขตสุขภาพที่ 3

วิสัยทัศน์ (Vision) "เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพโดยบูรณาการการมีส่วนร่วม เพื่อประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข"

2) พันธกิจ (Mission)

(2.1) พัฒนาระบบบริการสุขภาพทุกระดับให้มีคุณภาพมาตรฐาน โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

(2.2) บูรณาการความร่วมมือภายในองค์กรและภาคียุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ ส่งเสริมพัฒนาระบบสุขภาพอย่างยั่งยืน

(2.3) เสริมสร้างศักยภาพและความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ชุมชน และสังคมให้สามารถดูแลและจัดการสุขภาพอย่างเหมาะสม

(2.4) พัฒนากำลังคนและระบบบริหารจัดการที่รองรับเขตสุขภาพยุคใหม่

3) ค่านิยมร่วม (Core Value) : MOPH R3

M : Mastery เป็นนายตนเอง

O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

P : People Center Approach ใส่ใจประชาชน

H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

R : Record ถึงพร้อมข้อมูล

R : Race เพิ่มพูนแข่งดี

R : Robust สามัคคีมุ่งมั่น

4) เป้าประสงค์สูงสุด (Ultimate Goals) เขตสุขภาพที่ 3

(4.1) องค์กรสาธารณสุขทุกระดับมีระบบคุณภาพมาตรฐาน ครอบคลุมทั้งด้านการบริหาร การจัดการบริการ และด้านวิชาการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร

(4.2) ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในระบบสุขภาพแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางปัญญา และทางสังคม บูรณาการสุขภาพในด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

(4.3) ประชาชนมีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม ตลอดจนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีเหมาะสม ต่อสุขภาพ สามารถจัดการตนเองด้านสุขภาพได้อย่างเหมาะสม

5) ประเด็นยุทธศาสตร์และแผนงาน เขตสุขภาพที่ 3

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection Excellence)

6) เป้าประสงค์

ประชาชนทุกคนเกิดมามีสุขภาพดี มุ่งสู่การมีสุขภาพดี ลดการเจ็บป่วย พิกการตายอย่างไม่สมควร ตั้งแต่ในครรภ์มารดาจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต โดยการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม ประชาชนสามารถจัดการสุขภาพตนเองและดูแลสุขภาพบุคคลในครอบครัวและชุมชนได้ ประชาชน มีการเจ็บป่วยหรือตายด้วยโรคและภัยสุขภาพที่สำคัญลดลง โดยได้รับการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน ทันทต่อเหตุการณ์ และสามารถดำรงชีวิต

อยู่ในสังคม สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อสุขภาพ และดูแลคุ้มครองการบริโภคด้านสุขภาพที่ดีอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทุกระดับ แผนงาน/โครงการ สำคัญ

แผนงานที่ 1 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย (ด้านสุขภาพ)

- 1) โครงการพัฒนาและสร้างศักยภาพคนไทยทุกกลุ่มวัย
- 2) โครงการพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพของประชากร

แผนงานที่ 2 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ

- 1) โครงการการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.)

แผนงานที่ 3 : การป้องกันควบคุมโรคและลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ

- 1) โครงการพัฒนาระบบการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพ
- 2) โครงการควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
- 3) โครงการคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพและบริการสุขภาพ

แผนงานที่ 4 : การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

- 1) โครงการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

จากการประเมินสถานการณ์ด้านสุขภาพในภาพรวมของเขตสุขภาพที่ 3 โดยมีทิศทางการพัฒนาระบบสุขภาพในยุคปัจจุบันที่สถานการณ์ระบบสุขภาพเป็นพลวัตที่ซับซ้อน (health dynamic complexity) บนพื้นฐานของความหลากหลายด้านสุขภาพ ดังนั้น สุขภาพที่พึงประสงค์จะต้องตอบสนองความต้องการจำเป็นด้านสุขภาพต่อปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยมีมิติสุขภาพเบ็ดเสร็จ 5 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค การคุ้มครองสุขภาพ การรักษาสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ ด้วยการบูรณาการสุขภาพ (health integration) ระหว่างภาคีต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาควิชาการ และภาคประชาสังคม ตลอดจนการพัฒนาสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาสู่ระบบสุขภาพที่ยั่งยืน ดังนั้น ความท้าทายของระบบสุขภาพในศตวรรษที่ 21 จึงประกอบด้วย

(1) ภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพเพิ่มสูงขึ้น (Health Expenditures) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับระบบสุขภาพมีแนวโน้มสูงขึ้นเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ค่าใช้จ่ายต่อหัวคนไทยเพิ่มขึ้น 1.6 เท่า จาก 2,486 บาท ในปี 2538 เป็น 3,974 บาท ในปี 2545 โดยส่วนใหญ่ใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลมากกว่าการส่งเสริมสุขภาพ และแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น

(2) ระบบบริการสุขภาพมีขีดความสามารถจำกัด (Clinic/Service) จากสถานการณ์ปัญหาสุขภาพคนไทย ภาครัฐ ภาควิชาชีพ วิชาการ ตลอดจนภาคส่วนต่าง ๆ ได้พัฒนาระบบบริการสุขภาพ เพื่อเสริมศักยภาพในการรองรับบริการที่มีคุณภาพ ครอบคลุม เท่าเทียม ทัวถึง และเป็นธรรม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรูปธรรมที่ยังพบปัญหาในระบบบริการสุขภาพของไทย 5 ด้าน ได้แก่

1. ความไม่เป็นธรรม ที่เกิดจากการจัดสรรทรัพยากรที่มีจำกัดในขณะที่ความต้องการมีมาก ความไม่เท่าเทียมกันของประชาชนต่อโอกาสในการเข้าถึงและการใช้บริการสุขภาพ สถานบริการสุขภาพมีที่ตั้ง ประเภทและระดับต่างกัน และการแบกรับภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของรัฐ เอกชน และครัวเรือน

2. ประสิทธิภาพของระบบบริการสุขภาพ ทั้งประสิทธิภาพการลงทุนด้านเตียง และประสิทธิภาพด้านการรักษาพยาบาลมีค่าใช้จ่ายสูงเมื่อเทียบกับผลของการรักษาที่พึงประสงค์

3. คุณภาพระบบบริการ ที่แตกต่างทั้งสถานบริการสุขภาพภาครัฐและภาคเอกชน ในด้านบริการและค่าใช้จ่าย

4. ประสิทธิภาพการเข้าถึงบริการ ในกรณีอุบัติเหตุและฉุกเฉินแตกต่างทั้งปัจจัยภายในระบบบริการสุขภาพและปัจจัยภายนอกที่ยากต่อการควบคุม

5. ความไม่ครอบคลุมในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประชาชน โดยเฉพาะคนชายขอบ บุคคลไร้รัฐ และผู้อยู่ในสถานะรอการพิสูจน์สิทธิ เป็นต้น

(3) *ความปลอดภัย (Safety)* ในการรับบริการสาธารณสุข ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้รับบริการรายงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับว่าการฟ้องร้อง เรียกความเสียหายจากแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ในกรณีความผิดพลาดหรือสูญเสียจากการเข้ารับบริการ พบว่า ไม่สามารถช่วยลดอัตราความผิดพลาดและนำไปสู่การยกระดับความปลอดภัยด้านสุขภาพได้ เนื่องจากไม่มีบริการสุขภาพใดที่ปลอดภัย 100% เนื่องจากความผิดพลาดอาจเกิดจากสาเหตุต่างๆ ทั้งจากบุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีตลอดจนพยาธิสภาพของโรคและภัยสุขภาพของผู้รับบริการโดยตรง ซึ่งแนวทางการเพิ่มความปลอดภัยจึงต้องพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อให้ระบบดังกล่าวเป็นเครื่องมือสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้น

(4) *การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic change)* เข้าสู่ Aged Society ในรอบ 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมา โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากอัตราเกิดลดลง ในขณะที่อัตราการมีอายุยืนยาวเพิ่มขึ้น ทำให้ประชากรสูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และเข้าสู่สังคมสูงวัย (Aging Society ในที่สุดจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Completely Aged Society) ความท้าทายการพัฒนาระบบสุขภาพเพื่อรองรับสังคมสูงวัยจึงเป็นทิศทางใหม่ที่ต้องให้ความสำคัญ

(5) *ปัญหาและความต้องการสุขภาพเปลี่ยนแปลงไป (Problem & Demand change)* ปัญหาสุขภาพที่แนวโน้มเปลี่ยนแปลง พบว่า กลุ่มโรควิถีชีวิตหรือโรคไม่ติดต่อเรื้อรังเป็นปัญหาคุณภาพประชาชน ในขณะที่โรคติดต่ออุบัติใหม่ อุตุนิยมวิทยาและโรคระบาดรุนแรงและการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคสร้างความยากลำบากในระบบบริการสุขภาพเพื่อการรับมือดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(6) การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี (Technology drive) ความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านการแพทย์และสาธารณสุขนำมาซึ่งการลงทุนด้านสุขภาพและก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่สูงขึ้น ในขณะที่เทคโนโลยีเหล่านี้อาจจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชนได้อย่างเบ็ดเสร็จ เนื่องจากข้อจำกัดของเทคโนโลยีแต่ละประเภท ดังนั้น การตัดสินใจใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ดังกล่าว จึงต้องอยู่บนพื้นฐานของความคุ้มค่าในการลงทุนและระยะเวลาการใช้งานที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ที่คุ้มค่า

5.1.2 ระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพ

สำนักงานเขตสุขภาพที่ 1-12 และส่วนกลางกรุงเทพมหานคร (Service Provider Board Office) เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง มีที่ตั้งในส่วนภูมิภาคกลุ่มจังหวัด มีฐานะเทียบเท่ากอง

อำนาจหน้าที่

- 1) เป็นสำนักงานเลขานุการการบริหารงานของคณะกรรมการ (Service Provider Board)
- 2) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนายุทธศาสตร์เขตสุขภาพ บนฐานข้อมูลและฐานความรู้ แผนปฏิบัติการและเป้าหมายการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของประเทศ ตามนโยบายรัฐบาล และกระทรวง
- 3) วิเคราะห์การจัดตั้งค่าของงบประมาณ บริหารจัดการงบประมาณขาดติดตาม กำกับ เร่งรัดและ รายงานผลการใช้งบประมาณในภาพรวมเขตฯ วางระบบและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน ในเขตรับทราบ กำกับการเบิกจ่ายงบประมาณของหน่วยงานในเขตฯ ให้เป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ ที่กระทรวงกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
- 4) ประสานการบริหารอัตรากำลัง ปรับเกลี้ย จัดสรรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์กลาง ประสาน การบริหารงานบุคคล เป็นแกนกลางในการบริหารบุคลากรจากกรมต่างๆ ที่ปฏิบัติงานที่เขตฯ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
- 5) บริหารจัดการระบบบริการในระดับเขตฯ ให้เกิดประสิทธิภาพ มีคุณภาพได้มาตรฐาน และสร้างความเป็นธรรม
- 6) บริหารจัดการทรัพยากรในเขตฯ กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดสรรทรัพยากร ด้านสุขภาพ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบริการในเขตฯ ให้แก่หน่วยงานในเขตฯ ที่สอดคล้อง ตามบริบทของพื้นที่ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

- 7) กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบการจัดสรร และการปรับแก้ทรัพยากร ด้านสุขภาพระหว่าง หน่วยงานในเขตฯ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์ต่อ ราชการ โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการ
- 8) กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ และรายงานผลการ ดำเนินการของหน่วยงานในเขตฯ ต่อคณะกรรมการ โดยกลไกการตรวจราชการและนิเทศงานร่วมกับ กลไกการตรวจประเมินโดยหน่วยงานภายใน และภายนอก (Internal & External Audit)
- 9) กำกับดูแลหน่วยงานในเขตฯ ให้เป็นตามกฎระเบียบ และเป็นผู้แทน ในการบังคับใช้กฎหมาย
- 10) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูลข่าวสาร จัดทำระบบข้อมูลและ ฐานความรู้ ด้านการสาธารณสุข ในเขตฯ ให้เป็นระบบเดียวมีคุณภาพ ใช้งานได้
- 11) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนา รูปแบบพัฒนาระบบ กลไกการเฝ้าระวังและ ป้องกันโรค ภัยสุขภาพ และตอบโต้ภาวะฉุกเฉินในเขตฯ
- 12) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนา รูปแบบ พัฒนาระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลของหน่วยงานภาครัฐ ท้องถิ่น และเอกชนที่เกี่ยวข้อง กับระบบบริการสุขภาพในเขตฯ
- 13) จัดระบบการประเมินผลและรับรองมาตรฐานบริการต่างๆ ของหน่วยงาน ในเขตฯ
- 14) เป็นศูนย์ประสานความร่วมมือกับภาคีต่างๆระหว่างเขตฯ กับส่วนกลาง ทั้งภายใน/ นอกกระทรวง
- 15) เป็นศูนย์ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องเรียนร้องทุกข์ทั้งด้านการคุ้มครอง ผู้บริโภค การบริการ การบริหาร และการปฏิบัติราชการ
- 16) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ของคณะกรรมการเขตฯ
- 17) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ในเขตฯ
- 18) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตฯ ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของ หน่วยงานใดโดยเฉพาะ
- 19) อำนาจหน้าที่อื่น ๆ ที่กระทรวงกำหนด

5.1.3 แผนยุทธศาสตร์สุขภาพ เขตสุขภาพที่ 3 ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565)

แผนยุทธศาสตร์สุขภาพ เขตสุขภาพที่ 3 ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) ได้กรอบแนวคิดการพัฒนา จากนโยบายแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2579) วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหาความสัมพันธ์ (Stakeholder Analysis/Matrix) วิเคราะห์องค์การ กำหนดปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ และ หาความสัมพันธ์ (SWOT Analysis/SFAS/Matrix) จัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ (Strategic Formulation) จัดทำห่วงโซ่คุณค่าระดับยุทธศาสตร์และระดับแผนงาน (Value Chain Strategy/Program)

โดยกรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สุขภาพเขตฯ นี้ เป็นกรอบระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2563- 2565) มุ่งเน้นเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โดยบูรณาการ การมีส่วนร่วม เพื่อประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข” และเขตสุขภาพที่ 3 มีหน่วยบริการสุขภาพ เป็นเครือข่ายบูรณาการงานร่วมกันในการขับเคลื่อนพัฒนางานเพื่อเป้าหมายสูงสุดของประชาชนให้มีสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข

1) การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพ เขตสุขภาพที่ 3

จากการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพและหน่วยงาน สาธารณสุข โดยระดมความคิดผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานสาธารณสุขทั้งในระดับพื้นที่จังหวัด และ เขตสุขภาพ ได้ข้อสรุปดังนี้

Leadership : ผู้บริหารทุกระดับมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีการแต่งตั้งผู้บริหารรับผิดชอบอย่างชัดเจน (Chief Officer) มีสัมพันธ์ภาพที่ดี และมีการถ่ายทอดนโยบายชัดเจน (Policy) อยู่เกณฑ์สูง (3.8-4.0)

Human resource : บุคลากรทุกสายงานมีความเพียงพอในการปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่ มีความครอบคลุมทุกภารกิจ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (2.9-3.2)

Strategy : มีแผนยุทธศาสตร์สุขภาพที่เชื่อมโยงทุกระดับ มีการบูรณาการแผนอย่างเป็นรูปธรรมและ มีแผนปฏิบัติการที่เชื่อมโยงทุกระดับ อยู่เกณฑ์สูง (3.7-3.8)

Core Value : มีค่านิยมร่วมของเขตสุขภาพที่ชัดเจน อยู่ในเกณฑ์สูง (3.9)

Information/Communication : มีช่องทางการสื่อสารรวดเร็ว ระบบข้อมูลมีคุณภาพ ระบบข้อมูล มีความเชื่อมโยงระหว่างเขตสุขภาพและจังหวัด อยู่ในเกณฑ์สูง (3.6-3.8)

Service : มีคลินิกหมอครอบครัวให้บริการเหมาะสม มีการจัดระบบเครือข่ายบริการสุขภาพเหมาะสม หน่วยบริการระดับ A (รพศ.) และ S (รพท.) มีความพร้อมเป็นศูนย์เชี่ยวชาญ ระดับเขต อยู่ในเกณฑ์สูง (3.4-3.7)

System : มีระบบการประสานงานที่ดีระหว่างเขตสุขภาพและจังหวัด และมีระบบการบริหารการเงิน การคลังที่มีคุณภาพ อยู่ในเกณฑ์สูง (3.5-3.7)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การ (External Factor) : สภาพทั่วไป
เขตสุขภาพที่ 3 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

Policy : นโยบายกระทรวงมีความชัดเจน อยู่ในเกณฑ์สูง (3.8) และตัวชี้วัด
(KPI) กระทรวง สาธารณสุขมีความเหมาะสม อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (3.3)

Economic : ผู้รับบริการเพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ
อยู่ในเกณฑ์สูง (3.5)

Social : กระแสสังคมและค่านิยมให้ความสนใจด้านสุขภาพมากขึ้น ภาคี
เครือข่ายมีความเข้มแข็ง โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และสภาพภูมิศาสตร์มีความ
เหมาะสม การตั้งหน่วยบริการสาธารณสุข ในเขตฯ ไม่ห่างไกล ระบบให้บริการและระบบการส่งต่อ
(Service & Referral system) มีความสะดวก ความคาดหวังของประชาชนต่อระบบบริการสุขภาพ
สูงเกินศักยภาพที่เป็นจริง อยู่ในเกณฑ์สูง (3.6-4.1)

Technology : เทคโนโลยีทางการแพทย์ยุคปัจจุบันมีความทันสมัยอยู่ใน
เกณฑ์สูง (3.8)

Legal : แผนกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะปรับปรุง
และบังคับใช้ ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพ อยู่ในเกณฑ์สูง (3.9)

Environment : ของเสียและมลพิษจากแหล่งชุมชนเมือง พื้นที่การเกษตร
และโรงงานอุตสาหกรรม และการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ (Climate Change) นำไปสู่ผลกระทบ
ด้านสุขภาพ อยู่ในเกณฑ์สูง (3.9-4.1)

**5.2 ลักษณะงานและภารกิจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ
สภากาชาด (2556) ได้กำหนดแนวทางสำหรับพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนี้**

5.2.1 ลักษณะงานการพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เป็นงานให้บริการด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ
ป้องกันโรครักษาโรคเบื้องต้น และฟื้นฟูสุขภาพแบบเบ็ดเสร็จ ผสมผสาน เป็นองค์รวม และต่อเนื่อง
(Comprehensive, Holistic and Continuum Care) แก่ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยในชุมชน
ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ทั้งผู้เจ็บป่วย หรือผู้มีปัญหาด้านสุขภาพ และ ครอบครัวที่บ้านในพื้นที่
รับผิดชอบโดยเชื่อมโยงเครือข่ายบริการสุขภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน
ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพในชุมชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5.2.2 ภารกิจหลักของงานการพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1) ภารกิจที่ 1 จัดบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในชุมชน (Community Nursing Service)

กิจกรรม

(1) การประเมินและวินิจฉัยภาวะสุขภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชน เพื่อนำมาวางแผนจัดบริการที่ ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากรในชุมชน และสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

(2) การจัดระบบบริการพยาบาลเชิงรุกที่มีความหลากหลายของ การบริการพยาบาล มุ่งเน้น ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา และการฟื้นฟูสภาพ ที่สอดคล้องกับภาวะสุขภาพของประชาชน เหมาะสมกับ สภาพความต้องการของชุมชน

(3) การคัดกรองสุขภาพตามกลุ่มอายุ ปัญหาสุขภาพ ภาวะคุกคาม ในท้องถิ่น และตามนโยบายของประเทศ

(4) การเสริมพลัง (Empower) ประชาชนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัย ในชุมชน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ถูกต้องในการดูแลสุขภาพ เกิดกลุ่มช่วยเหลือกัน และสามารถตัดสินใจในการดูแลตนเองและ การเลือกใช้บริการสุขภาพได้ถูกต้อง เกิดพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม

(5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participation) ของประชาชนและชุมชนในการดูแลสุขภาพคนในชุมชน บนพื้นฐาน การพึ่งพาตนเองและการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การเชื่อมประสานแหล่งประโยชน์ต่างๆให้เกิดการจัดการ เรื่องสุขภาพของชุมชน

(6) วางแผนดูแลสุขภาพของประชาชนที่สอดคล้องกับภาวะสุขภาพ ในบริบทของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

2) ภารกิจที่ 2 ให้บริการรักษาโรคเบื้องต้นและการรักษาต่อเนื่อง

กิจกรรม

(1) การรักษาโรคเบื้องต้น ในสถานบริการและในชุมชน

(2) การบรรเทาอาการ การลุกลามของโรค และการปฐมพยาบาล

(3) การส่งต่อ และการรับกลับมามดูแลต่อเนื่อง

3) ภารกิจที่ 3 จัดบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในสถานบริการ

กิจกรรม

(1) การประเมินและวินิจฉัยภาวะสุขภาพของผู้ใช้บริการและชุมชน เพื่อนำมาวางแผนการจัดบริการ สุขภาพ ที่ครอบคลุมทั้งการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพให้เหมาะสมกับ บุคคล ครอบครัว และชุมชน

(2) การตรวจและการรับฝากครรภ์การทำคลอด การพยาบาลมารดาหลังคลอดรวมทั้งการตรวจภายใน และการพยาบาลทารกแรกเกิด การให้บริการสุขภาพเด็กกึ่งการให้ภูมิคุ้มกันโรค และวางแผนครอบครัว

(3) การให้คำปรึกษาการสอน การแนะนำ การให้ความรู้และการฝึกทักษะ ที่จำเป็นในการดูแลสุขภาพตนเอง และครอบครัว

4) ภารกิจที่ 4 จัดบริการการพยาบาลที่บ้าน (Home Nursing Care)

กิจกรรม

(1) ให้บริการพยาบาลที่บ้าน

(2) จัดระบบการประสานการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องในชุมชน

(Continuum Care)

(3) จัดระบบผู้จัดการดูแลสุขภาพ (Nurse Manager) และความเจ็บป่วยในผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการเฉพาะกลุ่ม เฉพาะโรค (Manage care of a defined population) ในชุมชน โดยเฉพาะในผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง

(4) ดูแล/ติดตาม ดูแลระดับประคองผู้ป่วยระยะสุดท้ายที่บ้าน

(End of Life Care)

(5) เสริมพลังและศักยภาพผู้ป่วยและครอบครัว/ผู้ดูแลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่ถูกต้อง มีทักษะ ในการดูแลสุขภาพผู้ป่วยและตนเอง ควบคู่กับพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม

5) ภารกิจที่ 5 จัดการและควบคุม กำกับการแพร่กระจายเชื้อในผู้ป่วยที่สัมผัสโรค/กลุ่มเสี่ยงในสถานบริการและในชุมชน

กิจกรรม

(1) ดำเนินการตามแนวทางการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อในผู้ป่วย ผู้ที่สัมผัสโรค/กลุ่มเสี่ยงใน ชุมชน

(2) เฝ้าระวังและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อจากผู้ป่วยที่สัมผัสโรค/กลุ่มเสี่ยงสู่สิ่งแวดล้อมในชุมชน

(3) เฝ้าระวังและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานการป้องกันการควบคุมการแพร่กระจายเชื้อ

(4) เฝ้าระวังและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อในเครื่องมือ และสิ่งแวดล้อม ทั้งในสถานบริการ และชุมชน

(5) สนับสนุนความรู้และข้อมูลแก่ผู้ป่วยที่สัมผัสโรค และกลุ่มเสี่ยงและครอบครัว ในการป้องกันการติดเชื้อและ ควบคุมการแพร่กระจายเชื้อสู่ชุมชน

(6) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินงาน ป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อที่มีประสิทธิภาพ

6) ภารกิจที่ 6 ป้องกันภาวะเสี่ยงทางสุขภาพแก่ประชาชน

กิจกรรม

(1) การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อสุขภาพที่ดี เพื่อลดความเสี่ยงและภาวะคุกคามต่อสุขภาพ

(2) การเฝ้าระวังการเกิดโรค และความเจ็บป่วยและภาวะคุกคามต่อสุขภาพประชาชนในพื้นที่

(3) เฝ้าระวังและติดตามผู้ป่วย ประชาชนในชุมชนที่มีภาวะเสี่ยงทางสุขภาพให้ได้รับการรักษา ป้องกันโรคที่เหมาะสม และป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้

(4) กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนที่มีภาวะเสี่ยงทางด้านสุขภาพ และครอบครัวที่มีภาวะเสี่ยง ทางด้านสุขภาพ

7) ภารกิจที่ 7 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ จัดบริการสุขภาพ

กิจกรรม

(1) ร่วมดำเนินการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับสาธารณภัย (Emergency and Disaster) โรคอุบัติใหม่/ โรคอุบัติซ้ำ (Emerging & Re-Emerging Disease) ในพื้นที่ รับผิดชอบ

(2) ทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ และหน่วยงาน/องค์กรอื่นๆ ทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน เพื่อ ตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงานและระบบสุขภาพ โดยยึดผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชนเป็นศูนย์กลาง ภายใต้การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าและผดุงเกียรติแห่งวิชาชีพ

(4) การประสานระบบบริการโดยการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ มาสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพ

8) ภารกิจที่ 8 พัฒนาและประกันคุณภาพการพยาบาล

กิจกรรม

(1) นำยุทธศาสตร์ เป้าหมายและกลยุทธ์ด้านการพยาบาลของประเทศสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ในการพัฒนาระบบและคุณภาพบริการพยาบาลในรพ.สต. ที่บ้านและชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบ

(2) พัฒนามาตรฐานการพยาบาล และเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพการพยาบาลในรพ.สต. ที่บ้านและชุมชนในพื้นที่ รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง (CQI)

(3) พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพบริการพยาบาลในรพ.สต. ที่บ้านและชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบ

(4) สนับสนุนและกำกับให้มีการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพบนพื้นฐานจริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพและมาตรฐานการพยาบาล

(5) ใช้กระบวนการพยาบาล และองค์ความรู้ทางการพยาบาลในปฏิบัติการพยาบาล

(6) ดำเนินการประกันคุณภาพ (Quality Assurance) การพยาบาลใน รพ.สต. และในชุมชนตามเกณฑ์การ ประเมินคุณภาพ

9) ภารกิจที่ 9 การศึกษาวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนา

คุณภาพบริการ

กิจกรรม

(1) ศึกษา/วิจัย คิดค้น หาความรู้หรือนวัตกรรม และพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการบริการพยาบาล

(2) พัฒนารูปแบบ/ระบบบริการพยาบาลที่บ้านและชุมชนโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และ/หรือกระบวนการ วิจัย (Evidence Based and/or Research Based)

(3) ประเมินผลการนำองค์ความรู้ระบบ/รูปแบบบริการพยาบาลที่นำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล

สภาการพยาบาล (2556) ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของ ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยใช้กรอบลักษณะงานและหน้าที่รับผิดชอบหลักที่ปฏิบัติ และจากข้อคิดเห็นจากพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สถานีนอนามัย และหน่วยบริการปฐมภูมิเพื่อให้พยาบาล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติงาน จัดระบบสนับสนุน และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมที่ประกอบไปด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติการพยาบาล

1.1 ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานจริยธรรมโดยคำนึง ถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการคุ้มครองสิทธิ (Human Right) ในการให้การพยาบาลแก่ประชาชน และผู้ป่วยในชุมชน เพื่อให้ได้รับการดูแลที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ตอบสนองปัญหาและความ ต้องการของผู้ใช้บริการครอบคลุมด้านร่างกาย จิตสังคม และจิตวิญญาณ

1.2 คัดกรอง ประเมินภาวะสุขภาพ วิเคราะห์ปัญหาวินิจฉัยปัญหาความผิดปกติ และภาวะเสี่ยงของประชาชน และผู้ป่วยในชุมชน เพื่อวางแผนการดูแลต่อเนื่อง ส่งต่อการรักษา และตัดสินใจให้การพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทันสถานการณ์ และทันเวลา

1.3 ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่บ้าน (Home nursing care) เพื่อให้การดูแลต่อเนื่อง ป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้ฟื้นฟูสภาพร่างกาย จิตสังคม และจิตวิญญาณ แก่ผู้ป่วยและบุคคลในครอบครัว

1.4 บันทึก รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านการพยาบาลเบื้องต้น และผลของการดูแล เพื่อพัฒนาการดูแลผู้ใช้บริการในชุมชนให้เกิดความปลอดภัย สุขสบาย และมีประสิทธิภาพ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

1.5 ส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสุขภาพประชาชน ผู้ป่วย และบุคคลในครอบครัว หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพเพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน

1.6 จัดสิ่งแวดล้อมในครอบครัว ชุมชน บนความพอเพียงที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพประชาชนในชุมชน เพื่อการมีสุขภาพดี ปลอดภัย ทั้งด้านร่างกาย จิตสังคม และจิตวิญญาณของประชาชน

2. ผู้ให้การวางแผนและการบริหาร

2.1 วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือโครงการ บริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

2.2 วางแผน และดำเนินการจัดการป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพประชาชนทุกกลุ่มอายุ ทั้งกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มที่มีปัญหาสุขภาพกายและจิต/ภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยระยะสุดท้าย และผู้พิการ รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จัดบริการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม

2.3 วางแผน และบริหารจัดการการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ที่บ้านและในชุมชนตามขอบเขต และตัวชี้วัด เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มอายุ ทั้งกลุ่มปกติกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มที่มีปัญหาสุขภาพกาย และจิต/ภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยระยะสุดท้าย และผู้พิการในพื้นที่ รับผิดชอบ

ได้รับบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

3. ผู้ประสานงาน

3.1 ร่วมทีมสหสาขาวิชาชีพในการดูแลประชาชนทุกกลุ่มอายุ ทั้งกลุ่มปกติกลุ่มเสี่ยงกลุ่มที่มีปัญหาสุขภาพกาย และจิต/ภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังผู้ป่วยระยะสุดท้าย และกลุ่มผู้พิการในชุมชนตามขอบเขตกฎหมายวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์เพื่อให้การสร้างเสริมสุขภาพและการรักษาพยาบาลมีประสิทธิภาพ

3.2 ประสานงานส่งต่อการรักษาพยาบาลในชุมชน เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเสี่ยงกลุ่มที่มีปัญหาสุขภาพกาย และจิต/ภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยระยะสุดท้ายได้รับการดูแลที่เหมาะสมจากบุคลากร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.3 ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงาน หรือภาคีเครือข่ายเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

3.4 ประสานความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพ และความปลอดภัยของการบริการสุขภาพ รวมทั้งเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า และผดุงเกียรติแห่งวิชาชีพ

3.5 ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจ หรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ผู้ให้บริการ

4.1 สอน แนะนำ ให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการ ครอบครัว และชุมชน เกี่ยวกับการส่งเสริม ป้องกัน ดูแล รักษาฟื้นฟูสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนสามารถดูแลตนเองได้

4.2 ให้บริการข้อมูลทางวิชาการ จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการพยาบาล เพื่อให้ประชาชนได้ทราบข้อมูล และความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์สอดคล้อง และสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์มาตรการต่างๆ

จากการทบทวนวรรณกรรม และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถสรุปบทบาทพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งประกอบไปด้วยบทบาท ทั้งหมด 4 ด้านดังนี้ (จิรณัฐ ชัยชนะ, 2560)

1. บทบาทผู้ปฏิบัติการพยาบาล

การปฏิบัติการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะต้องใช้ประสบการณ์ ความชำนาญ ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานที่หลากหลาย และซับซ้อน บทบาทด้านการปฏิบัติการของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิจึงเป็นบทบาทที่สำคัญโดยเฉพาะด้านการประเมินภาวะสุขภาพที่ต้องทำให้ถูกต้องและแม่นยำเพื่อประโยชน์ในการให้การพยาบาลแก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และรวดเร็ว

2. บทบาทผู้ส่งเสริมสุขภาพ

การปฏิบัติด้านการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพระดับปฐมภูมิในสถานบริการสุขภาพในปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่มีการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการสร้างเสริมสุขภาพทั้งในด้านการสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ ด้านการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล และด้านการปรับระบบบริการสุขภาพ ซึ่งจากผลการศึกษาที่พบว่าบทบาทด้านการสร้างเสริมสุขภาพเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างมาก ดังนั้นพยาบาลควรมีการปฏิบัติงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

3. บทบาทด้านผู้จัดการ และประสานงานสุขภาพชุมชน

จากนโยบายคลินิกหมอครอบครัวที่ได้กำหนดบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในฐานะ Care manager ในระดับทีมคลินิกหมอครอบครัวประกอบไปด้วย พยาบาลวิชาชีพควรปฏิบัติเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าว โดย 1) จัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของครอบครัวในเขตความรับผิดชอบ 2) ร่วมกับทีมสหสาขาในการวิเคราะห์หาปัญหาเพื่อนำมาจัดทำแผนปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาสุขภาพในเขตความรับผิดชอบ 3) ประสานการดูแลกับทีมสนับสนุนในทุกๆระดับ และ 4) ค้นคว้า ศึกษาหาแนวทางใหม่ๆ และพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญของพื้นที่

4. บทบาทด้านผู้พัฒนาคุณภาพการพยาบาลระดับปฐมภูมิ

พยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมไทยที่มีผลต่อแนวโน้มของการปฏิบัติงานที่สำคัญนั่นก็คือ ด้านการบริหารการพยาบาล ด้านการพัฒนาคุณภาพงานบริการ การบริการพยาบาล การวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาล และการศึกษาพยาบาลเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ของแรงผลักดันต่างๆที่ช่วยให้เกิดการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนเพื่อปรับเปลี่ยนการคุกคามให้เป็นข้อได้เปรียบได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติการกิจด้านการบริการ มีภารกิจหลักให้บริการด้านการพยาบาล และการผดุงครรภ์ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาโรคเบื้องต้น และฟื้นฟูสุขภาพแบบเบ็ดเสร็จ ผสมผสานเป็นองค์รวมและต่อเนื่องแก่ประชาชนทุกกลุ่มวัยในชุมชนที่รับผิดชอบ โดยเชื่อมโยงเครือข่ายบริการสุขภาพกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน ในทุกในหน่วยบริการปฐมภูมิจะมีผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ หรือพยาบาลเวชปฏิบัติซึ่งผ่านการอบรมตามหลักสูตรประกาศนียบัตรที่สภาการพยาบาลกำหนด หรือผู้มีวุฒิปริญญาโททางการพยาบาลชุมชน หรือผู้มีวุฒิปริญญาตรีการพยาบาลชั้นสูงสาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน อย่างน้อย 1 คน (สภาการพยาบาล, 2556)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

เดอจอง และ เดน ฮาท็อก (De Jong & Den Hartog, 2008) ได้ศึกษาอิทธิพลของผู้นำที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน ได้แก่ การเป็นต้นแบบการกระตุ้นทางปัญญา การส่งเสริมการกระจายความรู้ การมีวิสัยทัศน์ และยังพบว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงานในทางอ้อม โดยผ่านการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงาน

อับบาส, อิคบาล, วาฮีด และนาวิด ไรซ์ (Abbas, Iqbal, Waheed, & Naveed Riaz, 2012) ได้ศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในสถาบันการศึกษามีกลุ่มตัวอย่างเลือกแบบตามความสะดวก จำนวน 200 คน การศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(ด้านคุณลักษณะ) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(ด้านพฤติกรรม) การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และ การคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับ 4 องค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้แก่ด้านการส่งเสริมความคิด การก่อเกิดความคิดความผูกพันในการทำงาน และการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อัฟซา, บาดิล และซาอิด (Afsar, Badir & Saeed, 2014) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมพลังอำนาจทางด้านจิตใจ การกระทำด้วยตนเอง และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานในบริษัท 5 ลำดับชั้นนำด้านนวัตกรรมในประเทศจีน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.41, p < .001$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับองค์ประกอบของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานด้านการก่อเกิดความคิด(Idea Generation) และด้านการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ (Idea Implementation) ($\beta = 0.28, \beta = 0.22, p < .05$ ตามลำดับ)

มาซูด และ อัฟซา (Masood & Afsar, 2017) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าพยาบาล จำนวน 587 คน และแพทย์ จำนวน 164 คน ในโรงพยาบาลของรัฐบาล ประเทศปากีสถาน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($r=0.31, p < .001$) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมกับพฤติกรรม

สร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยผ่านตัวกลาง คือ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ พฤติกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแรงจูงใจภายใน

อริยะนิ และ ไฮตายาติ (Ariyani & Hidayati, 2018) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และความผูกพันในงานของพนักงานต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานในภาคธุรกิจธนาคารของอินโดนีเซีย ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันในงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานในภาคธุรกิจธนาคารของอินโดนีเซีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรสื่ออิทธิพลทางบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม

อัฟซา (Afsar, 2019) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยมีแรงจูงใจในการเรียนรู้เป็นตัวแปรสื่อ ความซับซ้อนของงานและบรรยากาศของนวัตกรรมเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่างๆในปากีสถาน จำนวน 850 คน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน โดยมีโดยมีแรงจูงใจในการเรียนรู้เป็นตัวแปรสื่อ และความซับซ้อนของงานและการสนับสนุนด้านนวัตกรรม ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน หากผู้บริหารต้องการที่จะปรับปรุงพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษกับการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนนวัตกรรมและส่งเสริมให้แต่ละคนเรียนรู้ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ความรู้และทักษะใหม่ๆ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้และทักษะอย่างเต็มที่ โมเดลแบบบูรณาการของปัจจัยทำนายจากหลายระดับนี้ได้สนับสนุนสมมติฐานทางทฤษฎีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยระดับบุคคล กลุ่มและระดับองค์กร

คอนทรีร์ส และคณะ (Contreras et al., 2020) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงานในการทำงาน โดยตรงหรือผ่านตัวแปรสื่อ คือ ความผูกพันในงาน บรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กรและความสามารถในการดูดซับความรู้ ของพนักงานบริษัทในลาตินอเมริกา จาก 7 ประเทศ สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากพนักงานจำนวน 1,429 คน ที่ทำงานกับบริษัทมาอย่างน้อย 1 ปี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยผ่านความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลจากภายในและภายนอกหน่วยงานของตนเอง (Absorptive capacity) และความผูกพันในงาน ในทำนองเดียวกัน ความผูกพันในงาน

บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร และความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลจากภายในและภายนอก
หน่วยงานของตนเอง (Absorptive capacity) ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ศิวพร โปทยานนท์ (2555) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรขององค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรม
ยอดเยี่ยม ปี 2552 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัท
ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 758 คน ผลการวิจัย พบว่า องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรม
ยอดเยี่ยม ปี 2552 มีพฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความสร้างสรรค์ และ
ความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง โดยที่พฤติกรรมของผู้นำ สภาพแวดล้อมการ
ทำงาน และความสร้างสรรค์ในงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ
พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อ
พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู โดยมี สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปร
สื่อและการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
เป็นข้าราชการครู(สายงานการสอน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
จำนวน 359 คน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้ง
ทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ภัทร์ชนัน สมสมาน และ สมประสงค์ โกศลบุญ (2558) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อ
การรับรู้และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ศึกษากรณี บริษัทไทยแอนิเมชัน จำกัด ซึ่งได้
ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยการทบทวนวรรณกรรม จากงานวิจัย บทความ ฐานข้อมูลต่างๆ
รวมถึงการสัมภาษณ์และการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับพนักงานในบริษัท แอนิเมชัน พบว่า
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในมีอิทธิพลต่อการรับรู้นวัตกรรมมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล ในขณะที่
ที่ด้านสิ่งแวดล้อมภายในและลักษณะส่วนบุคคล ต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมใกล้เคียงกัน

ปัทมา ศรีมณี (2562) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการเปิดรับประสบการณ์ใหม่
(Openness to Experience) อิสระในงาน (Job Autonomy) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(Transformational Leadership) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร (Organization Innovation
Climate) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็น
พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) จำนวน 210 คน ผลการศึกษา
พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อิสระในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศ
นวัตกรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และ ประยงค์ มีใจชื่อ (2564) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรผ่าน บรรยากาศองค์การ การแบ่งปันความรู้ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร กรมศุลกากร เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างและสังเกตการณ์แบบ ไม่มีส่วนร่วมจากบุคลากร จำนวน 15 ท่าน เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามจากบุคลากร กรมศุลกากรจำนวน 450 คน ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้มีอิทธิพล โดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากรแต่มีอิทธิพลโดยอ้อมผ่าน บรรยากาศองค์การ การแบ่งปันความรู้และทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพล เชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ลักขณา ศรีบุญวงศ์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และ พัชราภรณ์ อารีย์ (2563) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมใน การทำงานและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 374 คน การศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมในที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงานตาม หน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมสร้างสรรค่น นวัตกรรมในการทำงาน

ลักขณา ศรีบุญวงศ์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, พัชราภรณ์ อารีย์, นฤมล ปทุมารักษ์, และ กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรม ในการทำงานในองค์กรภาครัฐ : การทบทวนอย่างเป็นระบบ เพื่อสรุปลักษณะของ บทความวิจัยและสังเคราะห์การใช้ทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมสร้างสรรค่น นวัตกรรมในการทำงาน ที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วง ค.ศ. 2008-2019 โดยสืบค้นจากฐานข้อมูล บทความวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลการวิจัย พบว่า รายงานการวิจัยทั้งหมดเป็นการวิจัย เชิงปริมาณ (n=22) กลุ่มตัวอย่างศึกษาในบริบทพนักงานทั่วไปมากที่สุด (n=12) รองลงมา กลุ่มผู้จัดการ (n=6) ทฤษฎีภาวะผู้นำที่นิยมใช้มากที่สุด คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของแบส และอโวลีโอ และแนวคิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน นิยมใช้แนวคิดของ เดอจอง และ เดน ฮาท็อก มากที่สุด (n=10) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ 1)การสำรวจค้นหาความคิด 2)การก่อให้เกิดความคิด 3) การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ 4)การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และอิทธิพลทางตรง ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์กรภาครัฐ (n=13)

สาธิต สุวรรณโสภิต และ วงศ์ธีรา สุวรรณนิ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัททีเอสซีในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัททีเอสซี จำนวน 323 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัททีเอสซีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ และ ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัททีเอสซีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ภัทรพล อังคนานูวัฒน์ (2563) ได้ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากผู้บริหารบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรม และแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน บริษัททีเอสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือผู้ที่ถูกคัดเลือกมาจากพนักงานระดับพนักงานทั่วไป และหัวหน้างานของบริษัทในกลุ่มทีเอสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 372 คน พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งที่รับผิดชอบที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารด้านนวัตกรรม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนกฤต แซ่ไคว่ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่มปฏิบัติงาน จำนวน 400 คน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารด้านงบประมาณ แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรมด้านส่วนบุคคล และบรรยากาศที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานด้านผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านนวัตกรรม แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม และบรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

กนกนาฏ เอียดมาก และคณะ (2560) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา จำนวน 390 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสนับสนุนนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) ในด้านพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์

นวัตกรรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือน แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน ในด้านอายุ พบว่า พนักงานกลุ่มที่อายุน้อยกว่า 25 ปี มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 26-30 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์ ต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ด้านเงินเดือน พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และมีเงินเดือน 20,000-30,000 บาท มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์แตกต่างกับกลุ่มที่มีเงินเดือน 30,000-40,000 บาท และกลุ่มที่มีเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท และยังพบว่า พนักงานที่มีเพศ และประสบการณ์ทำงานที่ แตกต่างกันมีพฤติกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน ในด้านปัจจัยสนับสนุนนวัตกรรม พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรมในองค์กร ($r = 0.68$) บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ($r = 0.65$) และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม ($r = 0.63$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

วัลลภ วรรณโอสถ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) ได้ศึกษาบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 127 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม 4 ด้าน คือ 1.ด้านการควบคุม คือ ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่างๆที่บริษัทกำหนด 2.ด้านการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 3.ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา คือ การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถ 4.ด้านรางวัลและผลตอบแทน คือ การให้ผลตอบแทนแก่พนักงานในองค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานได้ร้อยละ 78.40

โชติกา จันทร์อยู่ (2562) ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันวายการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเจนเนอเรชันวายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทั้งหมด 9 สายงาน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 364 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเจนเนอเรชันวายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีระดับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และบรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรมมีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก สามารถอธิบายการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันวายของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 5.9 และส่งผลเชิงบวก

ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ความไม่พอใจในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

6.3 ความผูกพันในงานกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

คุปตา และ คณะ (Gupta et al., 2017) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ความผูกพันในงาน และประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมของพนักงาน จากหลักฐานเชิงประจักษ์บทความวิจัยและพัฒนาของอินเดีย โดยเป็นการบูรณาการทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำกับทฤษฎีความผูกพันในงาน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบกระบวนการของภาวะผู้นำส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมของผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและพัฒนา (ศึกษาจากเอกสารวารสารวิชาการที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ สิทธิบัตรปริญญาเอก และคำปราศรัยที่สำคัญ) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักวิทยาศาสตร์ จำนวน 467 คนที่ทำงานในองค์กรวิจัยและพัฒนาภาคเอกชนที่ใหญ่ที่สุดของอินเดีย การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรม พฤติกรรมภาวะผู้นำส่งผลโดยอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมโดยผ่านความผูกพันในงาน ในขณะที่ภาวะผู้นำโดยรวมส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรม

มูบารัก และคณะ (Mubarak, Khan, Yasmin, & Osmadi, 2021) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานองค์กรธุรกิจขนาดกลาง (SMEs) ในประเทศปากีสถาน จำนวน 259 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกและความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานโดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรกำกับ และบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยผ่านความผูกพันในการทำงาน

วิสุทธิ์ สีนวล และ นงลักษณ์ ไหว้พรหม (2565) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานสาย สนับสนุนวิชาการ จำนวน 514 คน พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงานซึ่งตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้ร้อยละ 58.8

6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

วิภาดา แจ่มเมือง (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารในภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารในภาคตะวันออก จำนวน 400 คน พบว่า เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านการบริหารส่งผลพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานร้อยละ 65.90 สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ บรรยากาศสภาพแวดล้อมการทำงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามลำดับ

สมศักดิ์ ต้นตาศณี (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในบริษัทเอกชน จาก 6 บริษัท โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและสำรวจข้อมูลจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 403 คน พบว่า พนักงานที่มีเพศ การศึกษา อายุ และประสบการณ์ต่างกันมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ การทำงาน ตำแหน่งทางการบริหาร และสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีพฤติกรรมนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน โดยแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 8 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย (1) แรงจูงใจจากองค์การ (2) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี (3) การชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา (4) แรงจูงใจส่วนบุคคล (5) การสนับสนุนด้านความรู้ (6) องค์การให้ความสำคัญกับการคิดค้นนวัตกรรม (7) การกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชา (8) การสื่อสารภายในองค์การ สามารถอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้ร้อยละ 71.52 และยังพบว่า เพศ การศึกษา ประสบการณ์ทำงานของพนักงาน แรงจูงใจส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี การกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชา องค์การให้ความสำคัญกับการคิดค้นนวัตกรรม และการสื่อสารภายในองค์การส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ขณะที่อายุของพนักงาน แรงจูงใจจากองค์การ การชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนด้านความรู้ ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ณัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และ กัลยกิตติ์ กิรติอังกูร (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้าไคฮัทสุเอ็นจิเนียริงแอนด์แมนูแฟคเจอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัท จำนวน 325 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมแตกต่างกัน ด้านปัจจัยผู้นำในองค์กร พบว่า พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในระดับสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง และเมื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรโดยภาพรวมมีความสำคัญระดับสูงสุด ได้แก่ พฤติกรรมการค้นหาโอกาส รองลงมา ได้แก่

ด้านความมีนวัตกรรมของพนักงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานและด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก ตามลำดับ

ปิยะณัฐ เรืองเกษกรม (2561) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 400 คน พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มของอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความผูกพันองค์การของพนักงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

แก้วตา ศรอดีศักดิ์ และ ชวนชื่น อัครคะณิษฐา (2560) ได้ศึกษาปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำนวน 400 คน พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน รวมถึงพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ

บุปผา ภิกข และ เชษฐธิดา กุศลลาไสยานนท์ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย จำนวน 400 คน พบว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อยู่ในระดับมาก และการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย และ ชาญชัย ผลถานุภิตถาวร (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้มาขอรับสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร โดยศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้ที่มายื่นขอรับสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สมัครขอรับสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตรที่กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 397 ราย พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เครือข่ายทางสังคม การเปิดกว้างทางความคิด การริเริ่มสร้างสรรค์และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ของผู้ที่มายื่นขอรับสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร โดยมีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 70.40

รัตนา บรรณาธรรม (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักอนามัย จำนวน 123 คน ผลการศึกษา พบว่า ร้อยละ 94.40 ของข้าราชการสำนักอนามัย มีกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 84.90 มีการจัดการความรู้และมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=80.5, SD.=0.64$) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ได้แก่ คุณภาพของผลงาน ($r=0.41$) การสนับสนุนจากผู้บริหาร ($r=0.49$) และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ($r=0.45$)

นัสทยา ชุ่มบุญชู และ ญัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะและพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวน 38 แห่ง 420 คน ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการด้านคุณลักษณะภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18, SD = 0.55$) ในด้านปัจจัยการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97, SD = 0.76$) ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรด้านความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02, SD = 0.54$) ด้านปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และปัจจัยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมนำไปประยุกต์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88, SD = 0.70$; $\bar{x} = 3.96, SD = 0.63$) ตามลำดับ

วัชรพงษ์ สุณีดี, วรณภา ลือภิตินันท์ และอภิญา อิงอาจ (2563) ได้ศึกษาตรวจสอบ แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับหัวหน้างานจำนวน 300 คน พบว่า ลักษณะโครงสร้างวัฒนธรรม และการแบ่งปันความรู้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ลักษณะโครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานโดยส่งอิทธิพลผ่านการแบ่งปันความรู้ และลักษณะผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานโดยส่งอิทธิพลผ่านลักษณะโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการแบ่งปันความรู้ นอกจากนี้อิทธิพลของลักษณะผู้นำ ลักษณะโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการแบ่งปันความรู้ สามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานโดยมีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 38.00 ($r = 0.38$)

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแบบที่ดี ที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและปัจจัยด้านบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ถือเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กระตุ้น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานส่วนปัจจัยด้านความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันในงานสูง จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

มีความตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังนั้นในการศึกษานี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปร ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการ และความผูกพันในงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 3 ซึ่งประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชัยนาท อุทัยธานี นครสวรรค์ พิจิตร และกำแพงเพชร รวมทั้งสิ้น 622 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี และไม่เป็นผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ จำนวน 579 คน (ตัวแทนหน่วยบริการปฐมภูมิแต่ละแห่ง 1 คน) รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนหน่วยบริการปฐมภูมิในเขตสุขภาพที่ 3 จำแนกตามขนาดหน่วยบริการปฐมภูมิ

จังหวัด	จำนวนหน่วยบริการปฐมภูมิ			รวมจังหวัด
	ขนาดเล็ก (S)	ขนาดกลาง (M)	ขนาดใหญ่ (L)	
กำแพงเพชร	51	55	15	121
ชัยนาท	33	39	-	72
นครสวรรค์	81	97	9	187
พิจิตร	45	61	3	109
อุทัยธานี	61	29	-	90
รวมเขต 3	271	281	27	579

ที่มา : ระบบข้อมูลทรัพยากรสุขภาพหน่วยบริการปฐมภูมิ <http://gishealth.moph.go.th/pcu/>

ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างจากโปรแกรมสำเร็จรูป G* Power version 3.1 (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2563) กำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size : ES) = 0.15 และค่าอำนาจการทดสอบ (Power of test) = 0.95 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน (α) = .05 สำหรับการทดสอบการถดถอยพหุคูณที่มีตัวแปรต้นจำนวน 5 ตัวแปร จะต้องการกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหายของตัวอย่างและความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ร้อยละ 20 คิดเป็นจำนวน 28 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด จำนวน 166 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และการสุ่มเลือกอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) โดยเริ่มจากการจัดแบ่งชั้นตามขนาดของหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยใช้เกณฑ์จำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบ ตามเกณฑ์การจัดขนาดหน่วยบริการปฐมภูมิของกระทรวงสาธารณสุข แบ่งได้ 3 ขนาดคือ หน่วยบริการปฐมภูมิขนาดเล็ก (ประชากรน้อยกว่า 3,000 คน) ขนาดกลาง (ประชากร 3,000-8,000 คน) และขนาดใหญ่ (ประชากรมากกว่า 8,000 คน ขึ้นไป) จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างหน่วยบริการปฐมภูมิ ตามสัดส่วนหน่วยบริการปฐมภูมิแต่ละชั้น รายละเอียดดังนี้

สูตรคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น (S) $\frac{P}{N} \times n$ (เมื่อ P = จำนวนหน่วยบริการแต่ละชั้น N = จำนวนประชากรทั้งหมด, n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ) เช่น หน่วยบริการปฐมภูมิขนาดเล็ก มีจำนวน 178 แห่ง จะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ $S = \frac{178}{579} \times 166 = 51.03$ แห่ง ปัดทศนิยมให้เป็นจำนวนเต็ม ได้จำนวน 51 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง 51 คน (แห่งละ 1 คน) รายละเอียดดังตารางที่ 3.2

จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

ประเภท	จำนวน(แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
หน่วยบริการปฐมภูมิขนาดเล็ก	271	78
หน่วยบริการปฐมภูมิขนาดกลาง	281	80
หน่วยบริการปฐมภูมิขนาดใหญ่	27	8
รวม	579	166

จากนั้นผู้วิจัยสุ่มเลือกอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละชั้น โดยนำรายชื่อหน่วยบริการปฐมภูมิแต่ละชั้นมาเรียงกันตาม

รหัสสถานบริการ และหาอัตราส่วน(l)ระหว่างประชากร (N) และกลุ่มตัวอย่าง (n) จาก สูตรการหา ช่วงห่างของการสุ่มตัวอย่าง (sampling interval) $l = \frac{N}{n}$ เช่น มีประชากร 100 คน ต้องการกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน จะได้อัตราส่วน $l = \frac{100}{5} = 20$ หมายความว่า จำนวนประชากรทุกๆ 20 คน จะได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง 1 คน ต่อจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อกำหนดสมาชิกคนแรก (R) ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากสมาชิกหมายเลข 1-20 มา 1 หมายเลข สมมุติว่าได้ หมายเลข 5 หมายเลขของสมาชิกคนต่อไปจะถูกกำหนดอย่างเป็นระบบตามสูตร ($R, R+l, R+2l, R+3l, \dots, R+nl$) จะได้สมาชิกที่มีหมายเลขเป็น นั่นคือ 5, 5+20, 5+(2×20), 5(3×20), 5+(4×20) ได้หมายเลข 5, 25, 45, 65, 85 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกรายจังหวัด ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างหน่วยบริการปฐมภูมิในเขตสุขภาพที่ 3 จำแนกรายจังหวัด

จังหวัด	จำนวนหน่วยบริการ ปฐมภูมิ (แห่ง)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)	ร้อยละ
กำแพงเพชร	121	36	29.75
ชัยนาท	72	24	33.33
นครสวรรค์	187	47	25.13
พิจิตร	109	31	28.44
อุทัยธานี	90	28	31.11
รวม	579	166	28.67

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check-list) และกรอกข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน การพัฒนานวัตกรรม และการอบรมประชุมวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอวลิโอ (Bass and Avolio, 1995) ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบ มีจำนวน 17 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็น ประเมินมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับการวัด ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลผลให้คะแนนของข้อคำถาม ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาใช้ในการ แปลความหมาย โดยกำหนดระดับความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรเป็น 5 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรมการในองค์การ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิด ของ โอเค ปราโจโก และจายาราม (Oke, Prajogo and Jayaram, 2013) เป็นข้อคำถามเชิงบวกในการ วัดความคิดเห็นของผู้ตอบ มีจำนวน 8 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นประเมินมาตรวัดการประมาณค่าแบบ ลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดย กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับการวัด ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลผลให้คะแนนของข้อคำถาม ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาใช้ในการ แปลความหมาย โดยกำหนดระดับความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรเป็น 5 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง บรรยากาศนวัตกรรมการอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง บรรยากาศนวัตกรรมการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดของชูเฟลิและคณะ (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) ประกอบด้วย ความขยันขันแข็ง (Vigor) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) เป็นข้อคำถามในการวัดความคิดเห็นของผู้ตอบ มีจำนวน 10 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นประเมินมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับการวัด ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลผลให้คะแนนของข้อคำถาม ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาใช้ในการแปลความหมาย โดยกำหนดระดับความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรเป็น 5 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความผูกพันในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความผูกพันในงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ความผูกพันในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดของเดอจอง และ เดนฮาร์ทอก (De Jong & Den Hartog, 2010) ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมการสำรวจความคิด พฤติกรรมก่อเกิดความคิด พฤติกรรมทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และพฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ เป็นข้อคำถามในการวัดระดับพฤติกรรมของผู้ตอบมีจำนวน 17 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นประเมินมาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับการวัด ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้นมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้นมาก

3 คะแนน หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้นปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้นน้อย

1 คะแนน หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมนั้นน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลผลให้คะแนนของข้อคำถาม ผู้วิจัยใช้คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาใช้ในการแปลความหมาย โดยกำหนดระดับความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรเป็น 5 ระดับ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน (รายนามดังภาคผนวก) และนำเครื่องมือมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำผลการพิจารณาหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความตรงตามเนื้อหา กำหนดระดับการให้คะแนนความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อมี 4 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยาม
- 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากถึงจะสอดคล้องกับคำนิยาม
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงถึงจะสอดคล้องกับคำนิยาม
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้คือ 0.80 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2555) โดยคำนวณจากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

การนำค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหารายข้อ (I-CVI) ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหารายข้อไม่ควรน้อยกว่า 0.78 (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2555) โดยคำนวณจากสูตร

$$I-CVI = \frac{n}{N}$$

เมื่อ n คือจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความเห็นว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (ให้ 3 หรือ 4 คะแนน) ส่วน N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2,3,4 และ 5 มีค่าเท่ากับ 0.82, 0.87, 0.90 และ 0.88 ตามลำดับ ส่วนค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87

3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับหน่วยบริการปฐมภูมิที่มีลักษณะใกล้เคียงกันที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2555) แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.94, 0.97, 0.95 และ 0.96 ตามลำดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอเอกสารรับรองการผ่านการพิจารณาเห็นชอบ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

4.2 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

4.3 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยแก่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กรณี รพ.สต.ถ่ายโอนภารกิจ) ในเขตสุขภาพที่ 3 จำนวน 5 จังหวัด พร้อมประสานงานการเก็บข้อมูลในหน่วยบริการปฐมภูมิที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.4 ผู้วิจัยสร้างฟอร์มแบบสอบถามการวิจัย โดยใช้เครื่องมือ Google form และสร้าง QR Code แบบสอบถามการวิจัย เพื่อส่งให้หน่วยบริการปฐมภูมิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

4.5 ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามการวิจัย และ QR Code ของแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนถึงสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กรณี รพ.สต.ถ่ายโอนภารกิจ) ที่มีหน่วยบริการปฐมภูมิเป็นกลุ่มตัวอย่าง และติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านวิจัยและนวัตกรรม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ และการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย พร้อมทั้งขอให้เชิญชวนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี และไม่เป็นผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ แห่งละ 1 คน เข้าร่วมโครงการวิจัย โดยนำแบบสอบถามให้แก่ผู้ร่วมการวิจัยเป็นผู้ตอบ หรือส่ง QR Code ให้แก่ผู้ร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามผ่านทางระบบ Google form ได้ตามศักยภาพ และความพร้อมของผู้ร่วมการวิจัยแต่ละราย

4.6 กำหนดส่งแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์ นับจากวันที่กลุ่มตัวอย่างได้รับแบบสอบถามการวิจัย

4.7 หากแบบสอบถามได้รับไม่ครบถ้วนตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยจะโทรศัพท์ติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กรณี รพ.สต.ถ่ายโอนภารกิจ) เพื่อขอความอนุเคราะห์ติดตามแบบสอบถามเพื่อส่งกลับคืนให้ครบถ้วน

4.8 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งสิ้น 159 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.78

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการ ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

5.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา กับ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการ และความผูกพันในงาน กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดย หาค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) หรือค่า r ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553)

ค่า r	การแปลผล
เมื่อค่า $r = +1$	ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
เมื่อค่า $r = >.70$	ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
เมื่อค่า r มีค่าระหว่าง .30 ถึง .70	ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
เมื่อค่า $r = < .30$	ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
เมื่อค่า $r = 0$	ตัวแปร 2 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายถึงตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน
ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

5.4 วิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์การ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการ ในองค์การ และความผูกพันในงาน) ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยใช้สถิติ การทดสอบการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่ม ตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple analysis) โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุด กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการ ทดสอบที่ระดับ .05

6. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เลขที่ 9/2566 ลงวันที่ 18 เมษายน 2566 ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย มีการรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบไม่ต้องระบุชื่อ-นามสกุล ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถขอถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้น ผู้วิจัยจะไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลจะวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีจุดประสงค์ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน)) และปัจจัยด้านองค์กร (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร และความผูกพันในงาน) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 จำนวน 166 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือน สิงหาคม 2566 ถึง เดือน มกราคม 2567 โดยผู้ร่วมการวิจัยทั้งหมดเลือกวิธีตอบแบบสอบถามผ่านทางระบบ Google form ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 159 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.78 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์กร (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร และความผูกพันในงาน) กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 4 ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์กร (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร และความผูกพันในงาน) ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 จำนวน 159 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 91.19 มีอายุต่ำสุด 26 ปี อายุสูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 44.47 ปี (S.D. = 8.63) ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 41.51 และมีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 65.41 จบการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 88.05 และมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิสูงสุด 36 ปี ต่ำสุด 1 ปี มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 16.53 ปี (S.D.= 9.52) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.79 กลุ่มตัวอย่างไม่มีประสบการณ์การพัฒนานวัตกรรม ร้อยละ 66.67 และไม่เคยผ่านการอบรม/ประชุมวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรม ร้อยละ 67.93 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n= 159)

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

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (159 คน)	ร้อยละ (100.00)
1-5 ปี	25	15.72
6-10 ปี	30	18.86
11-15 ปี	23	14.47
16-20 ปี	23	14.47
21-25 ปี	17	10.69
26 ปีขึ้นไป	41	25.79
$\bar{X} = 16.53$, Max=36, Min= 1, S.D.= 9.52		
6.ประสบการณ์การพัฒนานวัตกรรม		
มี	53	33.33
ไม่มี	106	66.67
7.การอบรม/ประชุมวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรม		
เคย	51	32.07
ไม่เคย	108	67.93

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนนวัตกรรมในองค์กร ความผูกพัน ในงานและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.92) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.89) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.92) ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.87) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
หน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมและจำแนกรายด้าน (n= 159)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.78	0.87	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.81	0.92	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.98	0.92	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.98	0.89	มาก
รวม	3.88	0.86	มาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D. =0.87) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ 2. ผู้บริหารของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.09$, S.D. =0.96) ส่วนข้อที่ 1. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.94)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.92) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ 4. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.94) ส่วนข้อที่ 1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.69$, S.D.=1.01)

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.92) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ 1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพแสดงความคิดเห็นต่อการริเริ่มงานบริการทางสุขภาพใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.95) ส่วนข้อที่ 4. ผู้บริหารกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ รู้สึกว่าปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ท้าทายและถือเป็นโอกาสที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.86$, S.D.=1.02)

ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.89) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ 4. ผู้บริหารปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพโดยให้เกียรติ ในฐานะเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.90) ส่วนข้อที่ 1. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.82$, S.D.=1.02) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 จำแนกรายข้อ (n =159)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์			
1. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่ชัดเจน	3.67	0.93	มาก
2. ผู้บริหารของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.09	0.96	มาก
3. ผู้บริหารของท่านมีความเฉลียวฉลาดในการริเริ่มแนวคิดใหม่ๆ	3.75	1.00	มาก
4. ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	3.73	0.94	มาก
5. ผู้บริหารของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	3.68	0.99	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ			
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	3.69	1.01	มาก
2. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ทีมงาน	3.73	1.00	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความหมายและคุณค่าในงานที่ทำ	3.86	0.98	มาก
4. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.97	0.94	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา			
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพแสดงความคิดเห็นต่อการริเริ่มงานบริการทางสุขภาพใหม่ๆ	4.13	0.95	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพรู้จักวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	3.96	1.02	มาก
3. ผู้บริหารให้ความสนใจ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.97	0.99	มาก
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ รู้สึกว่าปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.86	1.02	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล	3.82	1.02	มาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	3.98	0.97	มาก
3. ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล ในองค์กร	3.95	0.94	มาก
4. ผู้บริหารปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพโดยให้เกียรติ ในฐานะเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร	4.17	0.90	มาก

บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.80) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ 4. องค์กรของท่านมีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.84) รองลงมา คือ ข้อที่ 7. องค์กรของท่านมีการยกย่องชมเชยแก่ผู้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.94) ส่วนข้อที่ 8. องค์กรของท่าน มีผลงานการพัฒนานวัตกรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.44$, S.D.=1.01) ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 จำแนกรายข้อ (n =159)

บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์กรของท่านสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้สร้าง/พัฒนานวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ	3.87	0.93	มาก
2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ	3.77	0.95	มาก
3. องค์กรของท่านมีการทำงานร่วมกันโดยใช้ทักษะต่างๆ ที่หลากหลาย	3.92	0.88	มาก
4. องค์กรของท่านมีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผย	4.07	0.84	มาก
5. องค์กรของท่านส่งเสริมการคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ	3.88	0.92	มาก
6. องค์กรของท่านมีการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน	3.79	0.93	มาก

บรรยายภาคนวัตกรรมในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7. องค์กรของท่านมีการยกย่องชมเชยแก่ผู้มีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน	3.96	0.94	มาก
8. องค์กรของท่านมีผลงานการพัฒนานวัตกรรม ในการทำงาน	3.44	1.01	มาก
รวม	3.84	0.80	มาก

ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.68) ส่วนด้านความขยันขันแข็งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.76) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมและจำแนกรายด้าน (n = 159)

ความผูกพันในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความขยันขันแข็ง	4.03	0.76	มาก
2. ความทุ่มเทในการทำงาน	4.33	0.65	มากที่สุด
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	4.24	0.68	มากที่สุด
รวม	4.18	0.65	มาก

ด้านความขยันขันแข็งของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.76) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ 4. ท่านทำงานด้วยความอดทน เข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคใดๆ ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.74) ส่วนข้อที่ 2. ท่านรู้สึกกระฉับกระเฉงทุกครั้ง ที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D.=0.84)

ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.65) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่ 2. ท่านทุ่มเทในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=0.68) และข้อที่ 3. ท่านภาคภูมิใจกับงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=0.76) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนข้อ 1. ท่านกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.70)

ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. =0.68) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นราย

ข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่ 1. ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อท่านทำงานอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.77) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่ 3. ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ทำ จนรู้สึกว่าการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.76) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 จำแนกรายข้อ (n = 159)

ความผูกพันในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความขยันขันแข็ง			
1. เมื่ออยู่ในที่ทำงาน ท่านรู้สึกเต็มไปด้วยพลังกาย และพลังใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4.04	0.89	มาก
2. ท่านรู้สึกกระฉับกระเฉงทุกครั้งที่ทำงาน	3.94	0.84	มาก
3. เมื่อตื่นนอนตอนเช้า ท่านอยากไปทำงาน ให้สำเร็จโดยเร็ว	3.99	0.91	มาก
4. ท่านทำงานด้วยความอดทน เข้มแข็ง ไม่ย่อท้อ ต่อปัญหาอุปสรรคใดๆในการทำงาน	4.14	0.74	มาก
ความทุ่มเทในการทำงาน			
1. ท่านกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร	4.28	0.70	มากที่สุด
2. ท่านทุ่มเทในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามแผนงาน ที่กำหนดไว้	4.36	0.68	มากที่สุด
3. ท่านภาคภูมิใจกับงานที่ท่านทำอยู่	4.36	0.76	มากที่สุด
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน			
1. ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อท่านทำงาน อย่างจริงจัง	4.27	0.77	มากที่สุด
2. ท่านมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานของท่าน	4.24	0.73	มากที่สุด
3. ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ทำ จนรู้สึกว่าการ ทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	4.22	0.76	มากที่สุด

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.71) รองลงมา

คือ ด้านพฤติกรรมการสำรวจความคิด ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.72) ส่วนด้านพฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.81) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและจำแนกรายด้าน (n= 159)

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. พฤติกรรมการสำรวจความคิด	3.97	0.72	มาก
2. พฤติกรรมการก่อให้เกิดความคิด	4.04	0.71	มาก
3. พฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ	3.84	0.80	มาก
4. พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	3.80	0.81	มาก
รวม	3.92	0.72	มาก

ด้านพฤติกรรมการสำรวจความคิดของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.72) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ 2. ท่านแสวงหาความเป็นไปได้ที่จะปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆ ในหน่วยงานให้ดีขึ้น ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.76) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่ 3. ท่านให้ความสนใจเป็นพิเศษกับโอกาสต่างๆ ที่จะเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.79)

ด้านพฤติกรรมการก่อให้เกิดความคิดของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.71) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ 4. ท่านสนใจหาวิธีการบริหารจัดการงานประจำให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.73) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่ 2. ท่านมักคิดค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.80)

ด้านพฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.80) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าระดับเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ 1. ท่านแสวงหาแนวร่วมในการสนับสนุนการนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.80) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่ 2. ท่านกระตุ้นให้ผู้บริหารขององค์กรเห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.91) และข้อที่ 3. ท่านพยายามโน้มน้าวให้ทีมงานสนับสนุนแนวคิดริเริ่มใหม่ๆ ของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.92)

ด้านพฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.81) และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ 1. ท่านนำแนวคิดริเริ่มใหม่ๆ มาสู่การปรับปรุงกระบวนการในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.86) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่ 3. ท่านส่งเสริมให้ทีมงานมีการประเมินผลได้ผลเสียในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.91) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายข้อ (n= 159)

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมตรวจสอบความคิด			
1. ท่านสนใจสำรวจปัญหาต่างๆของหน่วยงาน ถึงแม้จะอยู่นอกเหนืองานประจำที่รับผิดชอบ	3.93	0.77	มาก
2. ท่านแสวงหาความเป็นไปได้ที่จะปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆในหน่วยงานให้ดีขึ้น	4.07	0.76	มาก
3. ท่านให้ความสนใจเป็นพิเศษกับโอกาสต่างๆ ที่จะเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม	3.89	0.79	มาก
4. ท่านให้ความสำคัญกับการคิดทบทวนถึงแนวปฏิบัติใหม่ๆที่จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	4.04	0.80	มาก
5. ท่านมักคิดหารูปแบบการจัดบริการทางสุขภาพใหม่ๆของหน่วยงาน	3.93	0.81	มาก
พฤติกรรมก่อให้เกิดความคิด			
1. ท่านแสวงหาเครื่องมือในการทำงานใหม่ๆที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพงานบริการพยาบาล	3.97	0.82	มาก
2. ท่านมักคิดค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	3.96	0.80	มาก
3. ท่านสนใจสร้างนวัตกรรมใหม่ๆในการดูแลผู้ป่วย	4.11	0.81	มาก
4. ท่านสนใจหาวิธีการบริหารจัดการงานประจำให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.14	0.73	มาก
พฤติกรรมทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ			
1. ท่านแสวงหาแนวร่วมในการสนับสนุนการนำความคิดใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.80	มาก
2. ท่านกระตุ้นให้ผู้บริหารขององค์กรเห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	3.79	0.91	มาก
3. ท่านพยายามโน้มน้าวให้ทีมงานสนับสนุนแนวคิดริเริ่มใหม่ๆของท่าน	3.79	0.92	มาก
4. แนวคิดใหม่ๆของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน	3.82	0.86	มาก

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ			
1. ท่านนำแนวคิดริเริ่มใหม่ๆ มาสู่การปรับปรุงกระบวนการ ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ	3.89	0.86	มาก
2. ท่านส่งเสริมให้หน่วยงานมีการนำนวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.81	0.89	มาก
3. ท่านส่งเสริมให้ทีมงานมีการประเมินผลได้ผลเสีย ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.72	0.91	มาก
4. ท่านพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.79	0.87	มาก

**ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์
ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์การ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ และความผูกพันในงาน) กับพฤติกรรม
สร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ
เขตสุขภาพที่ 3**

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา
กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ พบว่า ระดับการศึกษา
ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ
ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 (n= 159)

ระดับการศึกษา	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน			χ^2	p-value
	ระดับมาก	ระดับปานกลาง	รวม		
	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)			

ปริญญาตรี	86(61.43)	54(38.57)	140	2.22	0.137
ปริญญาโท	15(78.95)	4(21.05)	19		

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ($r = 0.46, p < .001$) บรรยากาศคนวัตกรรมน้องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ($r = 0.64, p < .001$) และความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ($r = 0.78, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมน้องค์การ และความผูกพันในงาน กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ($n = 159$)

ตัวแปร	พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน	
	r	การแปลผล
ประสบการณ์ในการทำงาน	-0.14	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.46*	ปานกลาง
บรรยากาศคนวัตกรรมน้องค์การ	0.67*	ปานกลาง
ความผูกพันในงาน	0.78*	สูง

* $p < .001$

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมน้องค์การ และความผูกพันในงาน กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยหาค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมน้องค์การ และความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.48, 0.67, 0.78, p < .05$ ตามลำดับ) ส่วนระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังตารางที่ 4.11

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยตัวเอง พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสบการณ์ในการทำงาน ($r = 0.15, p < .05$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศคนวัตกรรมน้องค์การ ($r = 0.71, p < .001$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r = 0.48, p < .001$) และบรรยากาศ

นวัตกรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r = 0.53, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรต้นมีค่าน้อยกว่า 0.85 สรุปว่าตัวแปรต้นทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน (no multicollinearity) ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างระดับการศึกษา (X1) ประสบการณ์ในการทำงาน (X2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X3) บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ (X4) และความผูกพันในงาน (X5) กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (Y) ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 (n = 159)

ตัวแปร	Y	X1	X2	X3	X4	X5
Y	1.00					
X1	0.12	1.00				
X2	-0.10	0.15*	1.00			
X3	0.48**	-0.02	-0.12	1.00		
X4	0.67**	0.04	-0.84	0.71**	1.00	
X5	0.78**	0.07	-0.33	0.48**	0.53**	1.00

* $p < .05$, ** $p < .001$

ส่วนที่ 4 ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์การ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศนวัตกรรมในองค์การ และความผูกพันในงาน) ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่ออธิบายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีทั้งตัวแปรเชิงปริมาณและตัวแปรเชิงคุณภาพ จึงได้มีการเตรียมข้อมูลในการวิเคราะห์ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ในการศึกษานี้ ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการ และความผูกพันในงาน ซึ่งระดับการศึกษา ได้แปลงให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variables) ก่อนเข้าสมการ โดยการแทนค่าปริญญาตรี เป็น 0 และปริญญาโท เป็น 1

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1. การกระจายของตัวแปรตาม พบว่า มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

2. การตรวจสอบตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ค่า Tolerance เท่ากับ 0.720 ซึ่งหากค่า Tolerance มีค่าเข้าใกล้ 1 (ไม่น้อยกว่า 0.2) ถือว่าดี และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันจนเกิดปัญหาความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน

3. การตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของแต่ละค่าเป็นอิสระจากกัน คือ ไม่สัมพันธ์กันเอง (Autocorrelation) ดูจากค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.09 ค่าปกติ (1.50-2.50) แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

4. การตรวจสอบข้อตกลงค่าความคลาดเคลื่อน Residuals ค่าความแปรปรวนของตัวแปร y ทุกๆ X เรียกว่า Homoscedasticity of Variances พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนส่วนใหญ่กระจายอยู่เหนือและใต้ระดับ 0 ซึ่งจากการกระจายตัวอยู่ในช่วงแคบๆ ไม่ว่า Y จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ดังนั้น จึงสรุปว่าค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ มีดังนี้

1. ตัวแปรความผูกพันในงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเข้าสมการก่อน โดยพบว่า ความผูกพันในงาน สามารถทำนายหรืออธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้ร้อยละ 60.60 (R^2 Change = 0.606) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.606 ($R^2 = 0.606$) ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 60.60 เมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

2. ตัวแปรที่เข้าสมการลำดับที่ 2 คือ บรรยากาศนวัตกรรมการ ในองค์การ สามารถทำนาย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.00 (R^2 Change = 0.070) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพิ่มขึ้นเป็น 0.676 ($R^2 = 0.676$) ซึ่ง อำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความผูกพันในงาน และ บรรยากาศนวัตกรรมการ ในองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิได้ ร้อยละ 67.60

สรุปได้ว่าความผูกพันในงาน และบรรยากาศนวัตกรรมการ ในองค์การ มีผลต่อพฤติกรรม สร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ร้อยละ 67.60 ส่วนตัวแปรภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถทำนายได้ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ สมการถดถอยอำนาจการทำนาย และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิได้ (n = 159)

Model	ลำดับตัวแปร ทำนาย	R	R^2	R^2 Change	F	p-value
1	ความผูกพันในงาน	0.779	0.606	0.606	241.586	.000*
2	ความผูกพันในงานและบรรยากาศ นวัตกรรมการในองค์การ	0.822	0.676	0.070	162.615	.000*

* $p < .001$

ความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (b, Beta) เท่ากับ 1.150 และ 0.614 ตามลำดับ ส่วนบรรยากาศ นวัตกรรมการในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปของคะแนนดิบและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยใน รูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.598 และ 0.311 ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ เท่ากับ 0.095 ซึ่งสามารถ สร้างสมการทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1(x_1) + b_2(x_2)$$

$$\hat{Y} = 0.095 + 1.150(x_1) + 0.598(x_2)$$

โดยที่ \hat{Y} = พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

- a = ค่าคงที่
 b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของความผูกพันในงาน
 x_1 = คะแนนของความผูกพันในงาน
 b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของบรรยากาศนวัตกรรมการ
 x_2 = คะแนนของบรรยากาศนวัตกรรมการ

สรุป สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ} = 0.095 + 1.150(\text{ความผูกพันในงาน}) + 0.598(\text{บรรยากาศนวัตกรรมการ})$$

จากสมการทำนายอธิบายได้ว่า ตัวแปรความผูกพันในงาน และบรรยากาศนวัตกรรมการในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อคะแนนความผูกพันในงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 1.150 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆที่เหลือให้คงที่ และเมื่อคะแนนบรรยากาศนวัตกรรมการที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 0.598 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆที่เหลือให้คงที่

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) แล้ว สามารถสร้างสมการในการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \widehat{Zy} &= \beta_1(z_1) + \beta_2(z_2) \\ \widehat{Zy} &= 0.614(z_1) + 0.311(z_2) \end{aligned}$$

โดยที่

- \widehat{Zy} = พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
- β_1 = ค่ามาตรฐานของความผูกพันในงาน
- z_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของความผูกพันในงาน
- β_2 = ค่ามาตรฐานของบรรยากาศนวัตกรรมการ
- z_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของบรรยากาศนวัตกรรมการ

สรุป สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ} = 0.614(\text{ความผูกพันในงาน}) + 0.311(\text{บรรยากาศนวัตกรรมการ})$$

จากสมการทำนายอธิบายได้ว่า หากปรับค่าทุกตัวแปรในสมการให้เป็นค่ามาตรฐาน เมื่อคะแนนความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะเพิ่มขึ้น 0.614 หน่วยมาตรฐาน และเมื่อคะแนนบรรยากาศนวัตกรรมการเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะเพิ่มขึ้น 0.311 หน่วยมาตรฐาน

จากสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน พบว่า ความผูกพันในงาน และบรรยากาศนวัตกรรมการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ทำนายไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ความผูกพันในงานและบรรยากาศนวัตกรรมการ สามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 67.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ กล่าวคือ เมื่อมีคะแนนความผูกพันในงานและคะแนนบรรยากาศนวัตกรรมการใน องค์กรสูง จะส่งผลต่อคะแนนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนาย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปร ด้วยสถิติ Stepwise multiple regression analysis (n= 159)

ตัวแปรทำนาย	b	SE _B	Beta	t	p-value
ความผูกพันในงาน	1.150	0.101	0.614	11.419	.000*
บรรยากาศนวัตกรรมการในองค์กร	0.598	0.103	0.311	5.792	.000*
Constant = 0.095	R = 0.822	R ² = 0.676	F = 162.615		

* $p < .001$



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1)ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการ ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ (2) ศึกษาความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์กร (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการ และความผูกพันในงาน) ที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ซึ่งสรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการ ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

1.1.2 เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนาย ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์กร (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการ และความผูกพันในงาน) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี และไม่เป็นผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ จำนวน 159 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน และการสุ่มเลือกอย่างเป็นระบบ

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล มี 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1995) มีจำนวน 17 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรมการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ โอเค ปราโจโก และจายาราม (Oke, Prajogo and Jayaram, 2013) มีจำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันในงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของชูเฟลิและคณะ (Schaufeli et al., 2006) มีจำนวน 10 ข้อ และส่วนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของเดอจอง และ เดนฮาร์ทอก (De Jong & Den Hartog, 2010) จำนวน 17 ข้อ แบบสอบถามมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาในส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 เท่ากับ 0.82, 0.87, 0.90 และ 0.88 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.94, 0.97, 0.95 และ 0.96 ตามลำดับ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถามการวิจัย และ QR Code ของแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนถึงสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีหน่วยบริการปฐมภูมิเป็นกลุ่มตัวอย่าง (กรณี รพ.สต.ถ่ายโอนภารกิจ) โดยผู้ร่วมการวิจัยเลือกวิธีตอบแบบสอบถามผ่านทางระบบ Google form โดยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน มีความครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 159 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.78

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมการ ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้ สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) และผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 91.19 อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 40.50 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 65.41 จบการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 88.05

และมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.79 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์และไม่เคยผ่านการประชุมอบรมวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรมร้อยละ 66.67 และ 67.93 ตามลำดับ

1.3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการในองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.98$, S.D. = 0.92) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=3.98$, S.D. = 0.89) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.87)

2) บรรยากาศคนวัตกรรมการในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.80)และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิมีบรรยากาศคนวัตกรรมการในองค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อองค์กรมีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.84) ส่วนข้อองค์กรของท่านมีผลงานการพัฒนาคนวัตกรรมการในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.44$, S.D.=1.01)

3) ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.65) ส่วนด้านความขยันขันแข็งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.76)

4) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.72) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.71) ส่วนด้านพฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.81)

1.3.3 ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์กร (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศคนวัตกรรมการ และความผูกพันในงาน) ที่มีต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในงาน และบรรยากาศคนวัตกรรมการในองค์กร มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ร้อยละ 67.60 โดยความผูกพันในงานสามารถทำนายหรืออธิบายความแปรปรวนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิได้ร้อยละ 60.60 และบรรยากาศคนวัตกรรมการในองค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วย

บริการปฐมภูมิ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.00 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

ผลการศึกษสามารถสร้างสมการทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ $\hat{Y} = a + b_1(x_1) + b_2(x_2)$

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ = $0.095 + 1.150$ (ความผูกพันในงาน)
+ 0.598 (บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร)

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน $\widehat{Zy} = \beta_1(z_1) + \beta_2(z_2)$

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ = 0.614 (ความผูกพันในงาน) + 0.311
(บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร)

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายได้ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ความผูกพันในงาน และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.86) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ลักขณา ศรีบุญวงศ์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และพัชราภรณ์ อารีย์ (2563) ที่ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ สอาทิตย์ สุวรรณโสภะ และ วงศ์ธีรา สุวรรณฉวี (2564) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบริษัทสี่สีซึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ศศิธร วงษาลภ (2557) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิในจังหวัดกาญจนบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเขตสุขภาพที่ 3 ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์เขตสุขภาพที่ 3 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขทุกคนได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักและศักยภาพที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล ได้กำหนดแผนงานการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factor) ของเขตสุขภาพที่ 3 พบว่า ผู้บริหารทุกระดับมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำมีการแต่งตั้งผู้บริหารรับผิดชอบอย่างชัดเจน (Chief officer) มีสัมพันธภาพที่ดี และมีการถ่ายทอดนโยบายชัดเจน (Policy) อยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 3.8-4.0$) (สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3, 2562) จึงส่งผลให้ผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 อยู่ในระดับมาก อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.87) สอดคล้องกับการศึกษาของ สาธิต สุวรรณโสภะ และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานบริษัทสีซึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากร มีความสามารถในการทำงาน ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน จนทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการยอมรับ ศรัทธา และมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แบส และอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1995) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะได้รับการชื่นชม ยกย่อง เคารพนับถือและไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ ผู้ตามจะมีพฤติกรรมเลียนแบบในตัวผู้นำ มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง มีความตั้งใจเชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมการณ์ และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้ตาม โดยมีวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3 มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขขององค์กร ซึ่งเชื่อมโยง สอดคล้อง ภายระดับจากแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด และเขตสุขภาพที่ 3 ในการบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านภาวะผู้นำ และการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต.ติดดาว) ซึ่งมุ่งเน้นการนำองค์กรและการจัดการที่ดี ด้านภาวะผู้นำ การนำ และธรรมาภิบาล และจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factor) ของเขตสุขภาพที่ 3 พบว่า ผู้บริหารทุกระดับส่วนใหญ่เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.70) และมีภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับสูง (สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3, 2562) จึงส่งผลให้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.92) สอดคล้องกับการศึกษาของ สาธิต สุวรรณโสภะ และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานบริษัทสีซึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับ

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ของข้าราชการครู พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีภาวะผู้นำที่กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน กระตุ้นให้เกิดกำลังใจและสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตกับผู้ร่วมงาน จนเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นและตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจาก ผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้รับการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น ในด้านบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพในการเป็นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่มีความมั่นใจ และแสดงออกในสังคมได้อย่างถูกต้อง ประกอบกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและเขตสุขภาพที่ 3 ในการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร โดยที่ผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับต้องให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากร ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ความปลอดภัย และความสุขในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชน (สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3, 2562) จึงส่งผลให้การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาข้อมูลด้านงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของเขตสุขภาพที่ 3 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่มีสิ่งกระตุ้นในการทำผลงานวิชาการจะทำเมื่อมีการปรับตำแหน่ง (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2564) ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ด้านการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.92$) สอดคล้องกับการศึกษาของ สาธิต สุวรรณโสภา และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทสีซึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพนักงานด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของศิขริน เลขาวิจิตร (2558) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ของข้าราชการครู พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีภาวะผู้นำที่กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงปัญหา มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ทำหายและถือเป็นโอกาสพัฒนา โดยการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาคด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบภายใต้หลักฐานเชิงประจักษ์ รวมทั้งกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น และความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1995) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยกระตุ้นให้ผู้ตามคิดหาแนวทางใหม่ๆ และการคิดเชิงสร้างสรรค์มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา การกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่

ที่ท้าทาย และเป็นโอกาสพัฒนาที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน เนื่องจากเขตสุขภาพที่ 3 ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและกำหนดตัวชี้วัดที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพ และมีการตรวจราชการและนิเทศติดตามตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องทุกปีจากผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 (สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3, 2562) และได้มีการจัดเวทีประชุมวิชาการของเขตสุขภาพที่ 3 เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของบุคลากรภายในเขตสุขภาพ จึงส่งผลต่อการกระตุ้นทางปัญญาของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$, S.D.= 0.89) สอดคล้องกับการศึกษาของ สาธิต สุวรรณโสภา และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทอีสซิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ (ศิขริน เลขาวิจิตร, 2558) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ของข้าราชการครู พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนันทยา ชุ่มบุญชู และ ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคล ให้การดูแลเอาใจใส่ และให้เกียรติโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ ในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร สอดคล้องตามแนวคิดของ แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio, 1995) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล เป็นการทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะต้องทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ช และเป็นพี่ที่ปรึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ เนื่องจากนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและเขตสุขภาพที่ 3 ในการสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร โดยที่ผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับต้องให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากร ให้มีความปลอดภัย และมีความสุขในการทำงาน สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นองค์กรนวัตกรรม และการที่หน่วยบริการปฐมภูมิ มีการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานเกณฑ์ประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว(รพ.สต.ติดดาว) ซึ่งได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) (กระทรวงสาธารณสุข, 2561; สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3, 2562) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายในสายวิชาชีพของตนโดยการพัฒนาจุดอ่อน และเสริมจุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม มีความรัก ความศรัทธาในองค์กร ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลงานที่มีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแบบที่ดีในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3 เกิดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน กระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์หรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ทำให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิเกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อองค์กร (Afsar, Badir, & Saeed, 2014; Aryee, Walumbwa, Zhou, & Hartnell, 2012)

2.1.2 บรรยากาศสร้างนวัตกรรมในองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อองค์กรของท่านมีการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อองค์กรของท่านมีผลงานการพัฒนานวัตกรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3 ได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนานวัตกรรม และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถแสดงความคิดเห็นต่อทีมงานได้อย่างอิสระและเปิดเผย ตลอดจนการชื่นชมและให้รางวัลแก่ผู้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ ที่แก้ไขปัญหาในการทำงาน และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ คิวนนท์ ศิวะพิทักษ์ (2554) ที่กล่าวว่า บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรและก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกนาฏ เอียดมาก และคณะ (2560) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสนับสนุนนวัตกรรมด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของ ธนภฤต แซ่โค้ว (2557) ที่พบว่า บรรยากาศที่สร้างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานด้านผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งบรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรของหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 อยู่ในระดับมากนั้น เนื่องจากการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขและเขตสุขภาพที่ 3 ด้านการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรคุณภาพ (HA/PMQA) และการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในหน่วยงานทุกระดับ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมสุขภาพ (สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3, 2564) รวมทั้งยังมีการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในการประชุมอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ การมอบเกียรติบัตรพร้อมเงินรางวัลเป็นแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม ตลอดจนการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 อยู่ในระดับมาก ก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ ไฮแซกเซน และ เอกวอล (Isaksen & Ekvall, 2010) ที่กล่าวว่า บรรยากาศด้านนวัตกรรมในองค์กร ถือเป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมในการทำงานที่เหมาะสม

2.1.3 ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.65) สอดคล้องกับการศึกษาของ วรนุช วงศ์เจริญ (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำของหอผู้ป่วยใน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยังพบว่า ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีความผูกพันในงาน มีความตั้งใจ มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น (สาธิต เชื้ออยู่ยาวนาน และคณะ, 2558) สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ความขยันขันแข็งของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.76) สอดคล้องกับการศึกษาของ วรนุช วงศ์เจริญ (2561) ที่พบว่า ความขยันขันแข็งของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ มีพลังกายและพลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคใดๆ และมีความปรารถนาที่จะให้งานประสบผลสำเร็จ (Schaufeli & Bakker, 2004) สอดคล้องกับการศึกษาของ มูบารัก, คาห์น, ยัสมีน และออสมาดี (Mubarak, Khan, Yasmin, & Osmadi, 2021) ที่พบว่า ความขยันขันแข็งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานองค์กรธุรกิจขนาดกลาง (SMEs) ในประเทศปากีสถาน เนื่องจากข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับต้องได้รับการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) โดยระดับที่ 1 ต้องแสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการให้ดี มีมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีความขยันขันแข็ง เข้มแข็ง อดทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) สอดคล้องกับการศึกษาของ วรนุช วงศ์เจริญ (2561) พบว่า ความทุ่มเทในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน มีความภาคภูมิใจและรู้สึกทำหทัยในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Schaufeli & Bakker, 2004) เนื่องจากข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ ต้องได้รับการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ต้องแสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการให้ดี มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน การบริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีความทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.68) สอดคล้องกับการศึกษาของ

วรรณข วงศ์เจริญ (2561) พบว่า ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 เป็นผู้ที่มีสมาธิและจิตใจที่จดจ่อกับงาน มีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ จนรู้สึกว่าการทำงานนั้นผ่านไปอย่างรวดเร็ว เพราะว่าข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ ต้องได้รับการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมบ่งชี้ คือ มีความรับผิดชอบ และจิตใจที่จดจ่อกับงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) ย่อมส่งผลให้ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปได้ว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ เนื่องจากบริบทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ จึงต้องอาศัยองค์ประกอบของแนวคิดนี้ อันได้แก่ ความมุ่งมั่น ทุ่เมเท การทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ มีสมาธิสูงขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ผู้รับบริการมีความปลอดภัย ลดการเกิดข้อผิดพลาด หรืออุบัติเหตุที่ไม่พึงประสงค์แก่ผู้ป่วย

2.1.4 พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาล

ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.72) สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกนาฏ เอียดมาก และคณะ (2560) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา พบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของโชติกา จันทร์อยู่ (2562) ที่ศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา ศรีบุญวงศ์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และ พัชรภรณ์ อารีย์ (2563) ที่พบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และให้ผลเช่นเดียวกับ การศึกษาของสาธิต สุวรรณโสภา และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) ที่พบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทสี่สีซึ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ วสันต์ สุทธาวาศ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพบว่า นักวิชาการการศึกษามีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน การหาแนวคิดใหม่ๆ การสร้างความคิด การสนับสนุนความคิด และหรือการประยุกต์ใช้ความคิดใหม่ กระบวนการใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่หรือขั้นตอนการทำงานใหม่ๆในงานของตัวเอง ในกลุ่มงาน หรือองค์การ โดยสิ่งใหม่ดังกล่าวนี้ ควรเป็นเรื่องใหม่ในบริบทงานนั้นๆ และมีแนวโน้มที่จะแก้ไขปัญหาขององค์การได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดอจง และ เดน ฮาร์ทอก (De Jong & Den Hartog, 2003) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรมในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เป็นพฤติกรรมทางตรงของบุคคลที่มีต่อการริเริ่มกระบวนการทางความคิด ผลิตภัณฑ์หรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ซึ่งจะ

ครอบคลุมไปถึงการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยนั้น เนื่องจากการดำเนินนโยบายจัดการประชุมวิชาการการจัดการความรู้ เขตสุขภาพที่ 3 ประจำปีงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนับว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ได้แก่ การประกวดงานวิจัย ผลงานเด่น นวัตกรรม และ Best Practics เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงาน ที่จะนำไปพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ และการมีค่านิยมร่วม (Core Values) ของกระทรวงสาธารณสุข กล่าวคือ “เป็นนายตัวเอง เร่งสร้างสิ่งใหม่ ใส่ใจประชาชน ถ่อมตนอ่อนน้อม” การเร่งสร้างสิ่งใหม่ คือ การสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ ในการดูแล ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561) และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2560-2564 (กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข, 2561) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ด้านการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อยกระดับคุณภาพให้สอดคล้องกับความท้าทายระบบบริการพยาบาลในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงส่งผลให้ระดับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ด้านพฤติกรรมการสำรวจความคิดของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.72) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สาคิต สุวรรณโสภะ และ วงศ์ธีรา สุวรรณนิ (2564) พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของ พนักงานบริษัทที่สี่ซึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการสำรวจความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ มีการค้นหา และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยเริ่มจากการค้นหาปัญหา หรือส่วนขาด เมื่อพบปัญหาที่ถือเป็นโอกาสพัฒนา และเริ่มคิดหาแนวทางแก้ไข ด้วยวิธีการใหม่ๆ โดยพยายามคิดหาวิธีการทำงานหรือการจัดบริการด้านสุขภาพรูปแบบใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการ หรือขั้นตอนวิธีการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมนั้น เนื่องจากหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3 ได้มีการพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต.ติดดาว) ในหมวด 5 ประชาชนมีสุขภาพดี โดยต้องมีการใช้ประโยชน์จาก CQI/ R2R/ นวัตกรรม หรืองานวิจัย (กระทรวงสาธารณสุข, 2564) จนนำไปสู่การดูแลสุขภาพของตนเองได้ จึงส่งผลให้พฤติกรรมการสำรวจความคิดของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิดของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D. =0.71) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สาคิต สุวรรณโสภะ และ วงศ์ธีรา สุวรรณนิ (2564) พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของ พนักงานบริษัทที่สี่ซึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการก่อเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีแนวคิดใหม่ๆ หรือวิธีการแก้ไขปัญหาแตกต่างไปจากเดิม สำหรับการปรับปรุงสิ่งต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นนั้น เนื่องจากแนวนโยบายของเขตสุขภาพที่ 3 และจังหวัดภายในเขตสุขภาพ ที่มุ่งเน้นส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม และมีการจัดเวทีประชุมนำเสนอผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เร่งสร้างสิ่งใหม่ๆ ภายในองค์กร

(สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3, 2562) ส่งผลให้พฤติกรรมการก่อเกิดความคิดของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านพฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.80) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสาธิต สุวรรณโสภะ และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) พบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทสีซึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด หรือการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ได้นำเสนอความคิดใหม่ๆต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ให้เป็นที่รับรู้และยอมรับในหน่วยงาน และมีความพยายามที่จะโน้มน้าว ชักชวน หรือจูงใจ ให้เกิดการสนับสนุน แนวคิดใหม่ที่สามารถนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ได้จริงในการปฏิบัติงานจึงส่งผลให้พฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3, 2562)

ด้านพฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.81) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสาธิต สุวรรณโสภะ และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) พบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทสีซึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทยา ชุ่มบุญชู และ ณิชฐพันธ์ เผ่าพันธุ์ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมด้านพฤติกรรมนำไปประยุกต์ใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3 ได้นำความคิดใหม่ลงสู่การปฏิบัติ จนกลายเป็นส่วนหนึ่งในขั้นตอนการทำงานปกติที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ มีความพยายามและความมุ่งมั่นอย่างมาก ที่จะทำให้แนวคิดใหม่ได้พัฒนาเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ ตามบทบาทภารกิจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะต้องศึกษา/วิจัย คิดค้น หาความรู้หรือนวัตกรรม และพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R) ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดบริการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2556) และการที่หน่วยบริการปฐมภูมิมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะของข้าราชการในการปฏิบัติราชการทุก 6 เดือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) เพื่อประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงย่อมส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น จึงส่งผลให้การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตสุขภาพที่ 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ ทั้งแนวคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ รวมทั้งวิธีการใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา ปรับปรุง ต่อยอดสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เดิมนำมาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ที่สร้างขึ้นได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งทำให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ จนเป็นที่รับรู้และยอมรับในองค์การ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ (สุคนธ์ทิพย์

มงคลเจริญ, 2555) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงการริเริ่มสร้างสรรค์ แนวคิดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่ ซึ่งหมายรวมไปถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แตกต่างออกไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและองค์การ กล่าวได้ว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิด การปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (แก้วตา ศรอดีศักดิ์ และ ชวนชื่น อัครคะฉนิชชา, 2561) ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิเขต สุขภาพที่ 3 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการการดูแลสุขภาพของประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจ ของการปรับปรุงคุณภาพและความยั่งยืนในการพยาบาล (Kara, 2015)

2.2 ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน) และปัจจัยด้านองค์การ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศ นวัตกรรมในองค์การ และความผูกพันในงาน) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันในงาน และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์การมีผลต่อ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยสามารถร่วมกัน ทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ร้อยละ 67.60 ซึ่งความผูกพันในงานสามารถทำนาย หรืออธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วย บริการปฐมภูมิได้ร้อยละ 60.60 และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์การสามารถทำนายพฤติกรรม สร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ได้

ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมใน การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ($r = 0.78, p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของมูบารัก, คาห์น, จัสมีน และออสมาดี (Mubarak, Khan, Yasmin, & Osmadi, 2021) ที่พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของพนักงานองค์กรธุรกิจขนาดกลาง (SMEs) ในประเทศปากีสถาน และสอดคล้องกับ การศึกษาของ กุปตา, ซิงห์ และ ภัตตาจารย์ยา (Gupta, Singh, & Bhattacharya, 2017) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ความผูกพันในงาน และประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมใน การทำงาน ซึ่งเป็นการยืนยันข้อค้นพบว่าหากพยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึผูกพันในงานสูงจะปฏิบัติงาน ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน ก็จะทำให้ ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานตามบริบทของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิสูงขึ้นตามไปด้วย โดยที่ความผูกพันในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย เท่ากับ 0.606 ($R^2 = 0.606$) กล่าวคือ ความผูกพันในงานสามารถทำนายพฤติกรรมสร้าง

นวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 60.60 ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับการศึกษาของ วิสุทธิ์ สีนวล และนางลักษณ์ ไหว้พรหม (2565) ที่พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางบวกโดยตรงจากความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน รวมทั้งได้รับอิทธิพลทางบวกโดยอ้อมจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และการมอบอำนาจด้านจิตใจในงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้ร้อยละ 58.8 และสอดคล้องกับการศึกษาของ อริยะนิ และไฮดาชาติ (Ariyani & Hidayati, 2018) ที่พบว่า ความผูกพันในงานมีอิทธิพลในทางบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในภาคธุรกิจธนาคารของอินโดนีเซียอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า ความผูกพันในงาน เป็นการแสดงออกทางจิตใจของบุคคล ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Kahn, 1990) พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ มีความรู้สึกผูกพันในงานสูง โดยมีความหมกมุ่น ทุ่มเทให้กับงานที่ทำ เสียสละเวลา แรงกายแรงใจ และกำลังสติปัญญา พร้อมที่จะอุทิศตน มีความภาคภูมิใจในงาน มีแรงบันดาลใจ มีความกระตือรือร้น และมีความสุขในการทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิพร้อมที่จะให้การดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยและครอบครัว ยิ่งไปกว่านั้นพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานจนเกิดการพัฒนารูปแบบการจัดบริการสุขภาพด้วยแนวคิดใหม่ๆแก่กลุ่มเป้าหมาย และแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสุขภาพในชุมชน และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การประสานงานการดูแลกับทีมสุขภาพ ในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวร่วมกัน และมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (Schaufeli & Bakker, 2010)

บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.636$, $p < 0.001$) ต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ บัทยา ศรีมณี (2562) และกนกนาฏ เอียดมาก และคณะ (2560) ที่พบว่า บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และสอดคล้องกับ Luo, Cao, Yin, Zhang, and Wang (2018) การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรมระดับองค์การเพื่อส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ๆในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยที่บรรยากาศนวัตกรรมในองค์การสามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ วัลลภ วรรณโอสถ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2562) ที่พบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานได้ร้อยละ 78.40 สอดคล้องกับการศึกษาของ โชติกา จันทร์อยู่ (2562) พบว่า บรรยากาศในการส่งเสริมนวัตกรรม สามารถทำนายการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ได้ร้อยละ 5.9 และส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐนิ์ สุรกาญจน์กุล, แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และประยงค์ มีใจชื่อ (2562) และการศึกษาของภัทรพล อังคนานูวัฒน์ (2563) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า

บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมที่เหมาะสม (Isaksen & Ekvall, 2010) ซึ่งเป็นการยืนยันข้อค้นพบว่า องค์กรใดมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดความรู้สึกร่าเริง เต็มใจที่จะทำงาน และมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ย่อมส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น (Brown & Moberg, 1980)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.48, p < .001$) อธิบายได้ว่า ผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิในปัจจุบันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นตัวแบบที่ดี ที่ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน โดยกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดสร้างสรรค์ในงานหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมให้เกิดการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผลเชิงระบบ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษา ของอัฟซา, บาดิล และซาอิด (Afsar, Badir, & Saeed, 2014) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม

แต่อย่างไรก็ตามการศึกษานี้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเนื่องมาจากความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.78, p < .001$) และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.67, p < .001$) ซึ่งมีค่าขนาดความสัมพันธ์สูงกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.48, p < .001$) จึงทำให้ความผูกพันในงานและบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรเข้าไปในสมการทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้เข้าไปในสมการทำนาย เนื่องจากการใช้สถิติการทดสอบการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression) จะขจัดตัวแปรอิสระที่เข้าไปในสมการแล้วไม่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (รัฐพงศ์ ชัยเอิก, ปริม ชูคาร, และ วรรณพร จันทโภาส, 2560; Cohen & Cohen, 1975)

ผลการศึกษานี้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ญฐินี สุรกาญจน์กุล, แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ และ ประยงค์ มีใจซื่อ (2562) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร แต่มีอิทธิพลโดยอ้อมผ่านบรรยากาศองค์กร

ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วิสุทธิ์ สีนวล และนงลักษณ์ ไหว้พรหม (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ มาซูด และ อัฟซา (Masood & Afsar, 2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลของรัฐบาลประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยผ่านตัวแปรแทรกกลาง คือ การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแรงจูงใจภายใน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสาธิต สุวรรณโสภะ และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2564) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานบริษัทสี่ซึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ นัสทยา ชุ่มบุญชู และ ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์ (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ ศิขริน เลขาวิจิตร (2558) ที่ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของข้าราชการครู ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้ พบว่าระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เกือบร้อยละ 90 แต่เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยที่กำหนดให้ทุกจังหวัดทุกเขตสุขภาพมีผลงานวิจัย R2R และนวัตกรรมด้านสุขภาพตามเป้าหมายที่กำหนด และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32.07 ได้รับการอบรม/ประชุมวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรม ทำให้พยาบาลวิชาชีพคุณวุฒิระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโทมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานไม่ต่างกัน อาจส่งผลให้ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของปิยะณัฐ เรืองเกษกรม (2561) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของกนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน และคณะ (2560) พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม และการศึกษาของ สมศักดิ์ ต้นตาคณี (2561) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในบริษัทเอกชน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกัน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า การศึกษาครั้งนี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.79 รองลงมา คือ 6-10 ปี ร้อยละ 18.36 ซึ่งส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์และไม่เคยผ่านการอบรมประชุมวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรม ร้อยละ 66.67 และ 67.93 ตามลำดับ แต่เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยที่กำหนดให้ทุกจังหวัดทุกเขตสุขภาพมีผลงานวิจัย R2R และนวัตกรรมด้านสุขภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการอบรม/ประชุมวิชาการ

ด้านการพัฒนานวัตกรรมโดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานไม่ต่างกัน อาจส่งผลทำให้ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน และคณะ (2560) พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน และการศึกษาของ วิภาดา แจ็งเมือง (2558) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ สมศักดิ์ ต้นตาศณี (2561) ที่ได้ศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในบริษัทเอกชน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ต่างกันจะมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมที่แตกต่างกัน

ดังนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า ความผูกพันในงานและบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 67.60 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 32.40 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 การเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันในงานและบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ถึงร้อยละ 67.60 ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันในงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความภูมิใจและศรัทธาในงานของตนเอง ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยปัจจัยแวดล้อม อาทิ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ การทำงานร่วมกันและการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน การคิดนอกกรอบและมีความคิดสร้างสรรค์ การให้รางวัลและแรงจูงใจแก่พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3.1.2 จากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ไม่มีประสบการณ์พัฒนานวัตกรรม ร้อยละ 66.67 และไม่เคยผ่านการอบรมประชุมวิชาการด้านการพัฒนานวัตกรรม ร้อยละ 67.93 ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนานวัตกรรมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และมีเวทีประชุมวิชาการในการเผยแพร่ผลงานในระดับจังหวัดและเขตสุขภาพ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ในกลุ่มสาขาวิชาชีพ เพราะพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ขององค์การที่ต้องการบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการจัดบริการทางด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

3.2.2 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษา คือ บรรยากาศคนนวัตกรรม ในองค์การ และความผูกพันในงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ได้ร้อยละ 67.60 แสดงว่า ยังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิอีกร้อยละ 32.40 ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาหาปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 อาทิ ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ความพึงพอใจในงาน ความเบื่อหน่ายในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3.2.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง โดยการจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เช่น โปรแกรมการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หรือโปรแกรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน เป็นต้น

3.2.4 การวิจัยครั้งนี้มีการศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อค้นพบใหม่ๆ ควรจัดให้มีการวิจัยต่อเนื่องไปยังกลุ่มสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่มีรูปแบบโครงสร้างหรือลักษณะงานเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป

3.2.5 ควรนำปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี ไปศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กนกนาฏ เอียดมาก, กนกวรรณ สุขโณ, จุฑาทิพย์ แดงเหมือน, สาวิตรี วงศ์งาม, วรรณภรณ์ บริพันธ์, และ สัญชัย ลิ่งแท้กุล. (2560). พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของ บุคลากรใน มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. *Walailak Procedia*, 2018(1), 186-186. สืบค้นจาก <https://wjst.wu.ac.th/index.php/wuresearch/article/view/5299/5865>.

- กระทรวงสาธารณสุข. (2561). *เกณฑ์รพ.สต.ติดดาว ปีงบประมาณ 2564*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. (2561). *ยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ.2560-2564 ตามแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข)*. สืบค้นจาก https://www.don.go.th/book_nursing/strategic_20.pdf.
- แก้วตา ศรอดีศักดิ์ และ ชวนชื่น อัครกะวณิชชา. (2560). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขต จังหวัดนครปฐม. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 11(2), 1531-1545. สืบค้นจาก <https://he1502.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/142270>.
- ข้อบังคับคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยบริการและเครือข่ายหน่วยบริการ. (2558, 9 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 132 ตอนพิเศษ 82 ง. หน้า 20-23).
- จิรณัฐ ชัยชนะ. (2560). การศึกษาบทบาทพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). Retrieved from สืบค้นจาก <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=2557&context=chulaetd>
- ชุติมา นพแก้ว. (2557). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งสังกัดกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- โชติกา จันทร์อยู่. (2562). *พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเจน เนอเรชั่นสายการผลิตแห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สืบค้นจาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12530/1/435319.pdf>.
- ณัฐนิ์ สุรกาญจน์กุล, แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ และ ประยงค์ มีใจชื่อ. (2564). ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรกรมศุลกากร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(1), 242-260. สืบค้นจาก <https://so201.tci-thaijo.org/index.php/AJPU/issue/download/16777/14161#page=16254>.
- ณัฐกานต์ ลูติจำเริญพร และ กัลยกิตติ์ กิรติอังกูร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของบริษัทโตโยต้า ไคฮัทสุ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 651-669. สืบค้นจาก <https://he602.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/140339/104102>.
- ตรีทิพ บุญแย้ม, วิลาศลักษณ์ ชิววลี, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, และ ภคพล อนุฤทธิ์. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงาน

- เพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 17(2), 69-84. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/view/353>.
- ธนกฤต แซ่โค้ว. (2558). *ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1789/3/thanakrit_saec.pdf,
- นัสทยา ชุ่มบุญชู และ ณิชฐพันธ์ เผ่าพันธ์. (2561). รูปแบบสมรรถนะและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 8(1), 88-104. สืบค้นจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/phdssj>. Retrieved from
- นาฎวดี จำปาดี. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:120077. Retrieved from
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนต์ไออินเตอร์มีเดีย.
- _____. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัตินวัตกรรมเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2563). *ขนาดอิทธิพล การวิเคราะห์อำนาจ การคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้โปรแกรม G*Power*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุปผา ภิภพ และ เชษฐธิดา กุศลไสยานนท์. (2563). แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 30(2), 333-342 สืบค้นจาก <https://ph301.tci-thaijo.org/index.php/kmutnb-journal/article/view/240417/163777>.
- ประกาศสภาการพยาบาล. (2562). *มาตรฐานการพยาบาล*. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 136 ตอนพิเศษ 97 ง. หน้า 30-36.
- ประคิน สุจฉายา. (2563). หน่วยที่ 5 ระบบสุขภาพปฐมภูมิ ใน *ประมวลชุดวิชานโยบาย ระบบสุขภาพ ภาวะผู้นำ และการบริการพยาบาล* หน่วยที่1-6. (พิมพ์ครั้งที่ 1 น.5-1 5-56). นนทบุรี: สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ณี เขียว. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 25-41 สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JBSD/article/view/110682>.

- ปัทมา ศรีมณี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์ นวัตกรรมระดับบุคคล: กรณีศึกษา พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่). สืบค้นจาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12339>. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปิยะณัฐ เรืองเกษกรม. (2561). วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานใน อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3549/1/RMUTT-161613.pdf>.
- ภัทร์ชนัน สมสมาน และ สมประสงค์ โกศลบุญ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้นวัตกรรม และ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทไทยแอนิเมชั่น จำกัด. *วารสารบริหารธุรกิจ JBA* 38(146), 9-14. doi:10.14456/jba.2015.7
- ภัทรพล อังคณานูวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีเอสโก้ ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สืบค้นจาก <http://irithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/973/1/gs601130392.pdf>.
- รติกรณ์ จงวิศาล. (2557). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชพงษ์ ชัชวาล. (2560). *โมเดลสมการโครงสร้างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคใต้ของประเทศไทย : ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนข้ามประเภทขององค์การ (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- รัฐพงศ์ ชัยเอิก, ปริม ชูคาร, และ วรรณพร จันโทภาส. (2560). *วิธีการคัดเลือกตัวแปรในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัตนา บรรณาธรรม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักงานมัย กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 28(5), 915-923.
- ลักขณา ศรีบุญวงศ์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, พัชราภรณ์ อารีย์, นฤมล ปทุมารักษ์, และ กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร. (2564). ภาวะผู้นำและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานในองค์การภาครัฐ: การทบทวนอย่างเป็นระบบ. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 8(1), 181-195 สืบค้นจาก <https://he101.tci-haijo.org/index.php/scnet/article/view/236273>.
- ลักขณา ศรีบุญวงศ์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และพัชราภรณ์ อารีย์. (2563). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป *วารสารพยาบาลโรคหัวใจและทรวงอก*, 61(2), 96-111 สืบค้นจาก <https://he102.tci-thaijo.org/index.php/journalthaicvtnurse/article/download/242114/169459/875502>.
- วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และ ชาญชัย ผลถ่านุกิตติถาวร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของผู้มาขอรับสิทธิบัตรและอนุสิทธิบัตร. *วารสารการจัดการสมัยใหม่* 17(2),

- 50-63 สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/issue/download/17278/14669>.
- วสันต์ สุทธาวาศ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 8(1), 630-545 . สืบค้นจาก <https://he602.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/25403/30097>.
- วัชรพงษ์ สุนดี, วรรณภา ลือกิตินันท์, และ อภิญญา อิงอาจ. (2563). แบบจำลองพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขต นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(3), 1-26 สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kkbsjournal/article/view/240917/168697>.
- วัชรพล คงมนต์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การภาครัฐ พื้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- วัลลภ วรรณโอสถ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2562). บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. *วารสารวารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(4), 846-858 สืบค้นจาก <https://he802.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/152700/144385>.
- วิภาวี วัฒนวิจารณ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคิดสร้างสรรค์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทผู้ให้บริการด้านการสร้างแบรนด์แบบครบวงจรแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต): มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิภาดา แจ่มเมือง. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารในภาคตะวันออก* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- วิสุทธิ สีนวล และ นงลักษณ์ ไหว้พรหม. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี. *Warasan Phuettikammasat*, 28(2), 155-174.
- ศศิธร วงษาลาภ. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในจังหวัดกาญจนบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). สืบค้นจาก <http://library.christian.ac.th/thesis/document/T035900.pdf>.
- ศิขริน เลขาวิจิตร. (2558). *การศึกษานิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของข้าราชการครู โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ*

- และการเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). สืบค้นจาก [https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/
TU_2015_5506035376_3441_2093.pdf](https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5506035376_3441_2093.pdf)
- ศิวพร โปทยานนท์. (2555). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความ
สร้างสรรค์ของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม ปี 2562.
วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 52(3), สืบค้นจาก [https://libdcms.nida.ac.th/thesis6/
2554/b170936.pdf](https://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2554/b170936.pdf).
- ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรม
สร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย, กรุงเทพฯ.
- สภาการพยาบาล. (2556). *คู่มือปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล*. สืบค้น
จาก <https://www.tnmc.or.th>.
- สมศักดิ์ ตันตาศณี. (2560). แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิง
นวัตกรรมในบริษัทเอกชน. *Princess of Naradhiwas University Journal of
Humanities and Social Sciences*, 5(2), 207-216.
- สาธิต เชื้ออยู่นาน, ยุทธนา ไชยจุล, สุนทร คล้ายอ่ำ, และณัฐภูมิ อรินทร์ (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่
มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยรัฐ.
วารสารวารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 1405-1421.
Retrieved from สืบค้นจาก [https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-
journal/article/view/89226](https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-journal/article/view/89226)
- สาธิต สุวรรณโสภา และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสภาพ แวดล้อม
ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของ พนักงานบริษัทสีซึ่งใน
เขต กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*,
4(1), 110-125 สืบค้นจาก [https://so102.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/
download/244931/167996/885992](https://so102.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/download/244931/167996/885992).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ*.
สืบค้นจาก [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/25521016-
pm-book-khuumuuekaarpraeminphlkaarptibatiraachkaar.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/25521016-pm-book-khuumuuekaarpraeminphlkaarptibatiraachkaar.pdf).
- สำนักงานเขตสุขภาพที่ 3. (2562). *แผนยุทธศาสตร์สุขภาพ เขตสุขภาพที่ 3 ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-
2565)*. สืบค้นจาก https://spbo3.moph.go.th/ket/?page_id=12424.
- _____. (2564). *แผนงานห่วงโซ่คุณค่า Value Chain และแผนปฏิบัติการ Action Plan*. สืบค้น
จาก https://spbo3.moph.go.th/ket/?page_id=12424.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). *แผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (2560-
2579)*. นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2564). *รายงานผลการดำเนินงานระดับความสำเร็จผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพ (รอบ
9 เดือน)*. สืบค้นจาก <http://spbo3.moph.go.th/ket/?p=10300>.

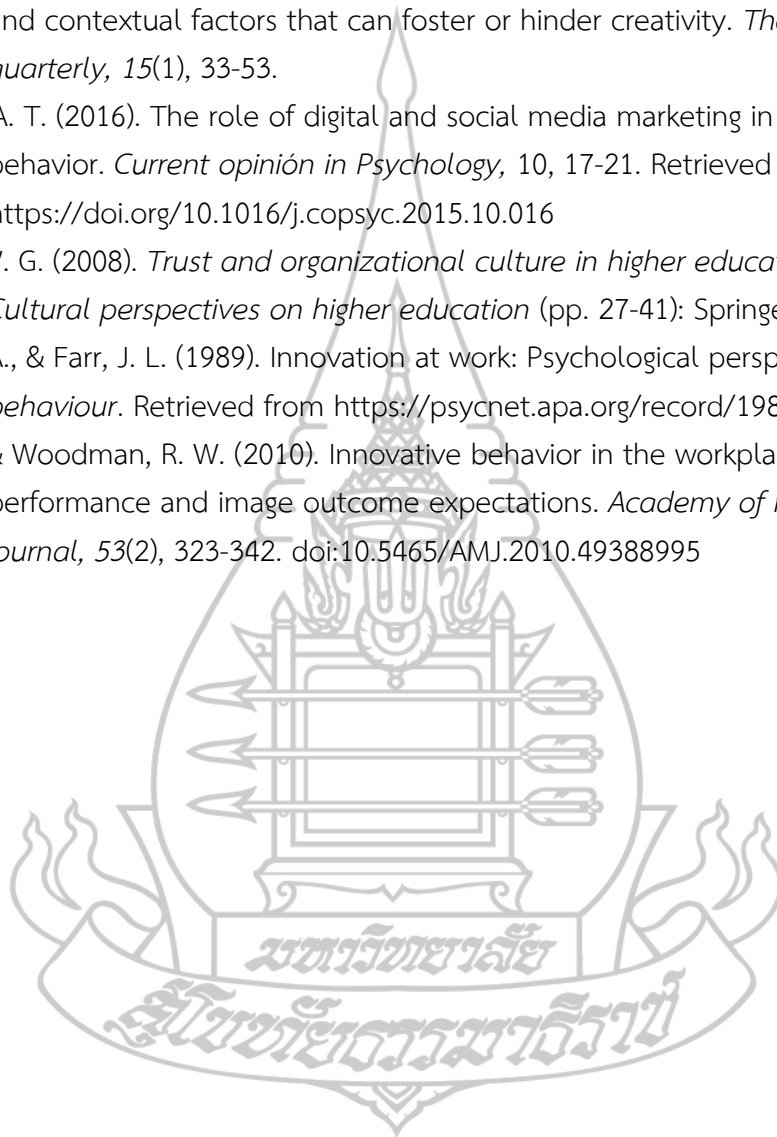
- สุคนธ์ทิพย์ มงคลเจริญ. (2555). อิทธิพลของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงานในงานธุรกิจสื่อไต้หวัน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุริยา ฟองเกิด, สุนันท์ สิ้นสัจย์กุล, และ สืบตระกูล ตันตลานุกุล. (2563). นวัตกรรมบริการสุขภาพ: บทบาทที่ท้าทายของพยาบาลเวชปฏิบัติ ชุมชนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 30(2), 10-22.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในงาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 75-79.
- อำนวยการ ธีรรัตน์ศรีสกุล. (2561). นวัตกรรมทางสุขภาพ. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางสุขภาพ*, 1(1), 58-64.
- Abbas, G., Iqbal, J., Waheed, A., & Riaz, M. N. (2012). Relationship between Transformational Leadership Style and Innovative Work Behavior in Educational Institutions. *Journal of Behavioural Sciences*, 22(3), 18. Retrieved from <https://www.proquest.com/docview/1355689123?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270-1300. doi:10.1108/IMDS-05-2014-0152
- Amabile, T. M. (2012). *Componential Theory of Creativity*. Harvard Business School, 12-96. <http://hbswk.hbs.edu/>
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement On Innovative Behavior. *ETIKONOMI*, 17(2), 275-284. doi:10.15408/etk.v17i2.7427
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q., & Hartnell, C. A. (2012). Transformational leadership, innovative behavior, and task performance: Test of mediation and moderation processes. *Human Performance*, 25(1), 1-25. doi:10.1080/08959285.2011.631648
- Avolio, B., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-462. doi:10.1348/096317999166789

- Bass. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*: Free Press.
- _____. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. doi:10.1016/0090-2616(90)90061-S
- Bass, & Avolio, B. J. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire, Leader Form, Rater Form, and Scoring*. California. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*: Wiley.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Oxford, England: Harper & Row.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1975). Analytic Strategies: Simultaneous. *Hierarchical, and Stepwise Regression*, 1-18. Retrieved from <http://www.nd.edu/~rwilliam/stats1/x95.pdf>.
- Contreras, F., Juarez, F., Cuero Acosta, Y. A., Dornberger, U., Soria-Barreto, K., Corrales-Estrada, M., Jauregui, K. (2020). Critical factors for innovative work behaviour in Latin American firms: Test of an exploratory model. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-27. doi:10.1080/23311975.2020.1812926
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2003). Leadership as a determinant of innovative behaviour. *EIM Business and Policy Research, Scales Research Reports*.
- _____. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27. Retrieved from <https://www.academia.edu/download/43014969/h200820-5.pdf>
- _____. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36. doi:10.1111/J.1467-8691.2010.00547.X
- DeSimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human Resource Development*: Harcourt College Publishers.
- Forehand, G. A., & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological bulletin*, 62(6), 361. doi:10.1037/h0045960
- Gallup, L. (2013). *State of the American workplace: Employee engagement insights for US business leaders*. Retrieved from <http://www.gallup.com>
- Gupta, V., Singh, S., & Bhattacharya, A. (2017). The relationships between leadership, work engagement and employee innovative performance: Empirical evidence from the Indian R&D context. *International Journal of Innovation Management*, 21(07), 1750055. doi:10.1142/s1363919617500554
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. [Chicago]: Midwest Administration Center, University of Chicago.

- Isaksen, S. G., & Ekvall, G. (2010). Managing for innovation: The two faces of tension in creative climates. *Creativity and innovation management*, 19(2), 73-88. doi:10.1111/j.1467-8691.2010.00558.x
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573-579. Retrieved from <https://doi.org/10.1348/096317905X25823>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/256287>
- Kara, H. (2015). *Creative Research Methods in the Social Sciences: A Practical Guide*. Chicago: University of Bristol.
- Kissi, J., Dainty, A., & Liu, A. (2012). Examining middle managers' influence on innovation in construction professional services firms. *Construction Innovation*, 12(1), 11-28. doi:10.1108/14714171211197472
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of intellectual Capital*, 2(3), 284-296. doi:10.1108/EUM0000000005660
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*: Harvard University.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33. doi:10.1037/h0021692
- Luo, Y., Cao, Z., Yin, L., Zhang, H., & Wang, Z. (2018). Relationship between Extraversion and Employees' Innovative Behavior and Moderating Effect of Organizational Innovative Climate. *Neuroquantology*, 16(6), 186-194. doi:10.14704/nq.2018.16.6.1604
- Martins, E., & Terblanche, F. (2003). Building Organizational Culture That Stimulates Creativity and Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6, 64-74. doi:10.1108/14601060310456337
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Masood, M., & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 24(4), 1-14. doi:10.1111/nin.12188

- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. doi:10.1348/096317904322915892
- Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R., & Osmadi, A. (2021). The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 989-1003.
- Nonala, I., & Kenney, M. (1991). Towards a new theory of innovation management: A case study comparing Canon, Inc. and Apple Computer, Inc. *Journal of Engineering and Technology Management*, 8(1), 67-83. doi:10.1016/0923-4748(91)90005-C
- Oke, A., Prajogo, D. I., & Jayaram, J. (2013). Strengthening the innovation chain: The role of internal innovation climate and strategic relationships with supply chain partners. *Journal of Supply Chain Management*, 49(4), 43-58. Retrieved from <https://www.swinburne.edu.au/>
- Palangkaraya, A., Stierwald, A., Webster, E., & Jensen, P. H. (2010). Examining the characteristics of innovative firms in Australia. *A Report for the Australian Government Department of Innovation, Industry, Science and Research*, 1-107. Retrieved from <https://www.swinburne.edu.au/>
- Reade, C., & Lee, H.-J. (2016). Does ethnic conflict impede or enable employee innovation behavior? The alchemic role of collaborative conflict management. *International Journal of Conflict Management*, 27(2), 199-224. doi:10.1108/IJCM-09-2014-0071
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684. doi:10.2307/3094827
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0013164405282471>

- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607. doi:org/10.2307/256701
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The leadership quarterly*, 15(1), 33-53.
- Stephen, A. T. (2016). The role of digital and social media marketing in consumer behavior. *Current opinion in Psychology*, 10, 17-21. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.10.016>
- Tierney, W. G. (2008). *Trust and organizational culture in higher education*. In *Cultural perspectives on higher education* (pp. 27-41): Springer.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social behaviour*. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/1989-31447-001>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal*, 53(2), 323-342. doi:10.5465/AMJ.2010.49388995



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณาเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

- 1.รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มูลศาสตร์ สถานที่ทำงาน สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
วุฒิการศึกษาสาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต

- 2.อาจารย์ ดร.ชวนนท์ จันทร์สุข (การพยาบาลสาธารณสุข)มหาวิทยาลัยมหิดล
 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ(ด้านการสอน)
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสัชนาพ
 วุฒิกการศึกษา ปรัชญาดุขฎีบัณฑิต สาขาประเมิน
 การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 3.อาจารย์ ดร.นฤมล จันทร์สุข พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ(ด้านการสอน)
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสัชนาพ
 วุฒิกการศึกษา ครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 4.นางพรทิพย์ ชุนวิเศษ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท
 วุฒิกการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรดุขฎีบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- 5.นางบุญทริกา วรรณกลิ่ง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
 สถานที่ทำงาน โรงพยาบาลหนองมะโมง
 วุฒิกการศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช





ที่ อว 0602.26/ว 1267

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองมะโมง

ด้วย นายสมเกียรติ อุทัยวงษ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
ทางการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ
เขตสุขภาพที่ 3" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุญาตให้ นางบุณชริกา วรรณกลิ้ง บุคลากรในสังกัด
หน่วยงานของท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

สำเนาเรียน นางบุณชริกา วรรณกลิ้ง

ที่ อว 0602.26/ว | 267



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

| 6 ธันวาคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท

ด้วย นายสมเกียรติ อุทัยวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
ทางการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ
เขตสุขภาพที่ 3” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุญาตให้ ดร.ชวนนท์ จันทร์สุข และ ดร.นฤมล จันทร์สุข
บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

สำเนาเรียน 1.ดร.ชวนนท์ จันทร์สุข 2.ดร.นฤมล จันทร์สุข

ที่ อว 0602.26/ก490



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

21 เมษายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

ด้วย นายสมเกียรติ อุทัยวงศ์ รหัสนักศึกษา 2635100106 นักศึกษาหลักสูตร
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม
สร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการ
ดำเนินการทดลองเครื่องมือ

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือ
การวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป
จำนวน 166 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ในการ
ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-25032620

สำเนาเรียน ประธานกลุ่มพื้นที่สุขภาพอำเภอด่านช้าง (รพ.สต.ด่านช้าง)

ที่ อว 0602.261440



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

๒/ เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ประธานกลุ่มพื้นที่สุขภาพอำเภอด่านช้าง (รพ.สต.ด่านช้าง)

ด้วย นายสมเกียรติ อุทัยวงศ์ รหัสนักศึกษา 2635100106 นักศึกษาหลักสูตร
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม
สร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการ
ดำเนินการทดลองเครื่องมือ

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือ
การวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป
จำนวน 166 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ในการ
ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-25032620

ที่ สพ ๕๑๐๐๖/๒๐๕๗



องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี
 ๕๐๐ หมู่ที่ ๕ ตำบลท่าระหัด
 อำเภอเมืองสุพรรณบุรี
 จังหวัดสุพรรณบุรี ๗๒๐๐๐

๗๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ให้ความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณสมเกียรติ อุทัยวงศ์

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ อว ๐๖๐๒.๒๖/ว ๔๙๐ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

ตามหนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยคุณสมเกียรติ อุทัยวงศ์ รหัสนักศึกษา ๒๖๓๕๑๐๑๐๖ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ ๓ และมีประสบการณ์การทำงาน ๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๖๖ คน ตามรายละเอียดดังกล่าว

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี พิจารณาแล้วยินดีให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำวิจัยให้มีคุณภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นามสมมติ ปิฑุมุดติ)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปัตตานี
 นายกองที่การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี

กองสาธารณสุข

โทร. ๐-๓๕๕๔๓-๑๗๗๘

โทรสาร ๐-๓๕๕๒-๑๙๓๓

www.suphan.go.th

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

ที่ อว 0602.26/752



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

14 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์

ด้วย นายสมเกียรติ อุทัยวงศ์ รหัสนักศึกษา 2635100106 นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอยู่ระหว่างการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 กับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี และไม่เป็นผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ แห่งละ 1 คน จำนวน 29 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการขอเก็บข้อมูล ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ นายสมเกียรติ อุทัยวงศ์ 0-95625-7556

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ที่ อว 0602.26/ ๗5๖

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

14 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

ด้วย นายสมเกียรติ อุทัยวงษ์ รหัสนักศึกษา 2635100106 นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอยู่ระหว่างการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 กับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี และไม่เป็นผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ แห่งละ 1 คน จำนวน 32 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการขอเก็บข้อมูล ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)

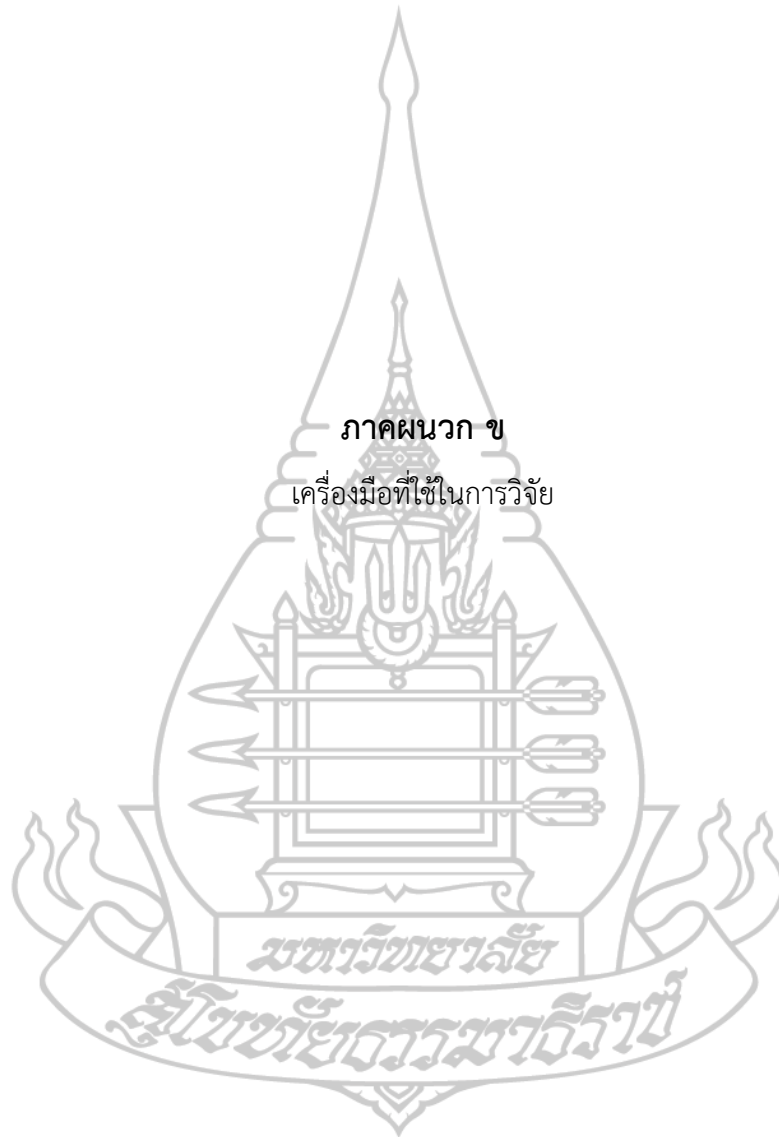
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ นายสมเกียรติ อุทัยวงษ์ 0-95625-7556



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และเพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผน กำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนการเสริมสร้างพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมภายในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันในงาน เพื่อนำไปสู่การมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ต่อไป

คำชี้แจง

1.พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทั้งแนวคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ รวมทั้งวิธีการใหม่ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

2.ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำในหน่วยบริการปฐมภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี และไม่เป็นผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ มีทั้งหมด 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำ จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ

ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็น และประสบการณ์ของท่านให้มากที่สุด และตอบให้ครบทุกข้อ การตอบแบบสอบถามหรือไม่ตอบแบบสอบถามไม่มีผลกับการปฏิบัติงานของท่าน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น และความคิดเห็นของท่านจะเก็บเป็นความลับไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ การวิจัยจะเสนอข้อมูลในภาพรวมและไม่สามารถสืบค้นข้อมูลของท่านได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

(นายสมเกียรติ อุทัยวงศ์)

นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



รหัสสถานพยาบาล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	Sex <input type="checkbox"/>
2. อายุ.....ปี (จำนวนปีเต็ม เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)	Age <input type="checkbox"/>
3. สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1.โสด <input type="checkbox"/> 2.คู่ <input type="checkbox"/> 3. หม้าย/หย่า/แยก	Msta <input type="checkbox"/>
4. ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก	Edu <input type="checkbox"/>
5. ท่านมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ จำนวนปี (จำนวนปีเต็ม เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)	Exp1. <input type="checkbox"/>
6. ประสบการณ์การพัฒนานวัตกรรมในการทำงานของท่าน <input type="checkbox"/> 1. มี โปรดระบุ..... <input type="checkbox"/> 2. ไม่มี	Exp2. <input type="checkbox"/>
7. ท่านเคยได้รับการอบรมหรือประชุมวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนานวัตกรรม หรือไม่ <input type="checkbox"/> เคย โปรดระบุ เรื่อง..... <input type="checkbox"/> ไม่เคย	Meet <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย “✓” ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ในแต่ละข้อที่แสดงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหน่วยบริการปฐมภูมิที่มีต่อการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) ที่ได้ขึ้นทะเบียนเพื่อให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
1	ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่ชัดเจน						II-B1 <input type="checkbox"/>
2	ผู้บริหารของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว						II-B2 <input type="checkbox"/>
3	ผู้บริหารของท่านมีความเฉลียวฉลาดในการริเริ่มแนวคิดใหม่ๆ						II-B3 <input type="checkbox"/>
4	ผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน						II-B4 <input type="checkbox"/>
5	ผู้บริหารของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน						II-B5 <input type="checkbox"/>
การสร้างแรงบันดาลใจ							
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ						IM1 <input type="checkbox"/>
7	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ทีมงาน						IM2 <input type="checkbox"/>

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความหมายและคุณค่าในงานที่ทำ						IM3 <input type="checkbox"/>
9	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้						IM4 <input type="checkbox"/>
การกระตุ้นทางปัญญา							
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพแสดงความคิดเห็นต่อการริเริ่มงานบริการทางสุขภาพใหม่ๆ						IS1 <input type="checkbox"/>
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพรู้จักวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์						IS2 <input type="checkbox"/>
12	ผู้บริหารให้ความสนใจ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ						IS3 <input type="checkbox"/>
13	ผู้บริหารกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าเป็นปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่จะแก้ไขปัญหาาร่วมกัน						IS4 <input type="checkbox"/>
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
14	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล						IC1 <input type="checkbox"/>
15	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน						IC2 <input type="checkbox"/>
16	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของบุคคลในองค์กร						IC3 <input type="checkbox"/>

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
17	ผู้บริหารปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพโดยให้เกียรติในฐานะเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร						IC4 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 บรรยายทัศนวิสัยในองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย “✓” ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ในแต่ละข้อ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน โดยองค์กร หมายถึง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่ได้ขึ้นทะเบียนเพื่อให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด



ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
1	องค์การของท่านสนับสนุนทรัพยากร ต่างๆ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้ สร้าง/พัฒนานวัตกรรมในการทำงาน ใหม่ๆ						OCI1 <input type="checkbox"/>
2	องค์การของท่านส่งเสริมให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการแก้ไข ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ						OCI2 <input type="checkbox"/>
3	องค์การของท่านมีการทำงานร่วมกัน โดยใช้ทักษะต่างๆที่หลากหลาย						OCI3 <input type="checkbox"/>
4	องค์การของท่านมีการสื่อสารระหว่าง เพื่อนร่วมงานอย่างอิสระและเปิดเผย						OCI4 <input type="checkbox"/>
5	องค์การของท่านส่งเสริมการคิดนอก กรอบ เพื่อให้เกิดวิธีการปฏิบัติงาน รูปแบบใหม่ๆ						OCI5 <input type="checkbox"/>
6	องค์การของท่านมีการกระตุ้นให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา นวัตกรรมในการทำงาน						OCI6 <input type="checkbox"/>
7	องค์การของท่านมีการยกย่องชมเชย แก่ผู้มีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในการทำงาน						OCI7 <input type="checkbox"/>
8	องค์การของท่านมีผลงานการพัฒนา นวัตกรรมในการทำงาน						OCI8 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 4 ความผูกพันในงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
ความขยันขันแข็ง							
1	เมื่ออยู่ในที่ทำงาน ท่านรู้สึก เต็มไปด้วยพลังกายและพลังใจ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ						Eng1 <input type="checkbox"/>
2	ท่านรู้สึกกระฉับกระเฉง ทุกครั้งที่ทำงาน						Eng2 <input type="checkbox"/>
3	เมื่อตื่นนอนตอนเช้า ท่านอยาก ไปทำงานให้สำเร็จโดยเร็ว						Eng3 <input type="checkbox"/>
4	ท่านทำงานด้วยความอดทน เข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรคใดๆในการทำงาน						Eng4 <input type="checkbox"/>
ความทุ่มเทในการทำงาน							
5	ท่านกระตือรือร้นในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร						Eng5 <input type="checkbox"/>

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
6	ท่านทุ่มเทในการทำงาน ให้เกิดผลสำเร็จตามแผนงาน						Eng6 <input type="checkbox"/>
7	ท่านภาคภูมิใจกับงาน ที่ท่านทำอยู่						Eng7 <input type="checkbox"/>
ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน							
8	ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อท่าน ทำงานอย่างจริงจัง						Eng8 <input type="checkbox"/>
9	ท่านมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานของ ท่าน						Eng9 <input type="checkbox"/>
10	ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ทำ จนรู้สึกว่าเวลาในการทำงาน ผ่านไปอย่างรวดเร็ว						Eng10 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละข้อ โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
พฤติกรรมกรรมการสำรวจความคิด							
1	ท่านสนใจสำรวจปัญหาต่างๆ ของหน่วยงาน ถึงแม้จะอยู่นอกหน่วยงาน ประจำที่รับผิดชอบ						IWB1 <input type="checkbox"/>
2	ท่านแสวงหาความเป็นไปได้ที่จะปรับปรุง แก้ไขสิ่งต่างๆในหน่วยงานให้ดีขึ้น						IWB2 <input type="checkbox"/>
3	ท่านให้ความสนใจเป็นพิเศษกับโอกาส ต่างๆ ที่จะเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม						IWB3 <input type="checkbox"/>
4	ท่านให้ความสำคัญกับการคิดทบทวนถึง แนวปฏิบัติใหม่ๆที่จะทำให้เกิดผลการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น						IWB4 <input type="checkbox"/>
5	ท่านมักคิดหารูปแบบการจัดบริการ ทางสุขภาพใหม่ๆ ของหน่วยงาน						IWB5 <input type="checkbox"/>
พฤติกรรมกรรมการก่อเกิดความคิด							
6	ท่านแสวงหาเครื่องมือในการทำงานใหม่ๆ ที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพงานบริการพยาบาล						IWB6 <input type="checkbox"/>
7	ท่านมักคิดค้นหาวิธีการแก้ปัญหา ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์						IWB7 <input type="checkbox"/>
8	ท่านสนใจสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการดูแลผู้ป่วย						IWB8 <input type="checkbox"/>
9	ท่านสนใจหาวิธีการบริหารจัดการงาน ประจำให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น						IWB9 <input type="checkbox"/>
พฤติกรรมกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ							
10	ท่านแสวงหาแนวร่วมในการสนับสนุน การนำความคิดใหม่ๆมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน						IWB10 <input type="checkbox"/>

ข้อ	คำถาม	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
11	ท่านกระตุ้นให้ผู้บริหารขององค์กรเห็น ความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมใน การทำงาน						IWB11 <input type="checkbox"/>
12	ท่านพยายามโน้มน้าวให้ทีมงานสนับสนุน แนวคิดริเริ่มใหม่ๆของท่าน						IWB12 <input type="checkbox"/>
13	แนวคิดใหม่ๆของท่าน ได้รับการยอมรับ จากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน						IWB13 <input type="checkbox"/>
พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ							
14	ท่านนำแนวคิดริเริ่มใหม่ๆ มาสู่การ ปรับปรุงกระบวนการในการทำงาน						IWB14 <input type="checkbox"/>
15	ท่านส่งเสริมให้หน่วยงานมีการนำ นวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เป็นระบบ						IWB15 <input type="checkbox"/>
16	ท่านส่งเสริมให้ทีมงานมีการประเมินผล ได้ผลเสียในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน						IWB16 <input type="checkbox"/>
17	ท่านพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ ชัดเจน เพื่อประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน						IWB17 <input type="checkbox"/>

This is Mendeley biography

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสมเกียรติ อุทัยวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	10 ธันวาคม 2516
สถานที่เกิด	อำเภอหนองขาหย่าง จังหวัดอุทัยธานี
ประวัติการศึกษา	1.สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2541 2.วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สุขศึกษา) สถาบันราชภัฏนครสวรรค์ พ.ศ. 2542 3.พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ (สมทบ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	154 ม.4 ตำบลสะพานหิน อำเภอหนองมะโมง จังหวัดชัยนาท 17120
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

