



โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้
ในองค์กร กับบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ
ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ

A Structural Equation Model of the Relationship between Transformational
Leadership, Organizational Learning, and Innovation Climate on Innovation
Performance of First-line Nurse Managers in Tertiary Hospitals

ศจีรัตน์ โกศล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้

ในองค์กร กับบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ

ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ

ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

วันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2567

ศจรัตน์ โกศล

นางศจรัตน์ โกศล

ผู้วิจัย

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. วิจิตร ศรีสุพรรณ

Dr. P.H. (Health Service Administration)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์ ดร. เนตรชนก ศรีทุมมา

Ph.D. (Nursing)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์ ดร. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย

ปร.ด. (ประชากรศาสตร์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล จันทรงมี

ปร.ด. (การจัดการ)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนตรชนก ศรีทุมมา

Ph.D. (Nursing)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย

ปร.ด. (ประชากรศาสตร์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ศาสตราจารย์ ดร. เนตรชนก ศรีทุมมา

Ph.D. (Nursing)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

หัวหน้าหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างดีด้วยความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้เป็นเสมือนแม่ที่ให้ทั้งความรัก ความเมตตา ความรู้ อย่างถ่องแท้ และความเป็นต้นแบบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร อาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ ช่วยขัดเกลา พัฒนาวิธีคิดและกระบวนการ ในการเรียนรู้ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิทยานิพนธ์ในฉบับนี้ รวมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจ แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและ ซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. วิจิตร ศรีสุพรรณ ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้เป็นเสมือนแสงสว่างที่ให้ทั้งความกระจ่างแจ้ง และอบอุ่น ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนตรชนก ศรีทุมมา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล จันทรงยี คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาชี้แนะ หลักการอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความ กรุณาช่วยตรวจสอบภาษา และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยคริสเตียนทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำชี้แนะ หล่อหลอม กระบวนการคิดและพัฒนาศักยภาพทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ คอยสนับสนุนกำลังใจและในการดำเนินการต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่ได้มีโอกาสศึกษาที่ มหาวิทยาลัยแห่งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารองค์กรการพยาบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการ วิจัย โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกท่าน ที่กรุณาช่วยตอบแบบสอบถามและ ช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ พว.ชลดา ผิวผ่อง หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ที่เป็นผู้สนับสนุนในการตัดสินใจมาเรียนในระดับปริญญาเอกในครั้งนี้ รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน กัลยาณมิตร ทุกท่าน ที่ช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ได้มอบสติปัญญา และบ่มเพาะความขยัน อดทนให้ลูก ขอขอบคุณครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่งที่สนับสนุน ให้กำลังใจและความช่วยเหลือตลอด ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ผลของการศึกษาครั้งนี้ขอมอบแก่วิชาชีพพยาบาลอันเป็นความ ภาคภูมิใจยิ่งของผู้วิจัยและผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลทุกท่านตลอดจนผู้รับบริการพยาบาล

หัวข้อวิทยานิพนธ์	โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร กับบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ
ชื่อผู้เขียน	นางศศิรัตน์ โกศล
ชื่อปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, ปรด. (ประชากรศาสตร์)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กรรณิการ์ ฉัตรคอกไม้ไพโร, ศ.ด. (การพยาบาลสาธารณสุข)
ปี พ.ศ.	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร กับบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล 311 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มตามภูมิภาค เครื่องมือวิจัยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ คุณภาพเครื่องมือได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .81-.94 ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .95-.98 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ($\bar{X}$ และ SD.) และสถิติอ้างอิง (SEM)

ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ของตัวแปรอยู่ในระดับมาก โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อมทั้ง 4 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญ (χ^2/df (CMIN/DF) = 0.24 GFI=0.99 AGFI= 0.98, CFI = 1.00, SRMR = 0.02, RMSEA=0.00 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta=.06$ $p<.01$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมผ่านการเรียนรู้ในองค์กร ($\beta=.25$ $p<.01$) และผ่านบรรยากาศนวัตกรรม ($\beta=.43$ $p<.01$) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมทำนายผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมได้ร้อยละ 61 ($R^2=.61$)

การวิจัยชี้ให้เห็นว่าการทดสอบทฤษฎีครั้งนี้ สามารถนำมาใช้ได้จริงกับผู้บริหารทางการพยาบาลภาครัฐ จึงควรทดสอบและขยายการพัฒนาเครื่องมือวิจัยทั้ง 4 ตัวแปรในโรงพยาบาลเอกชน เพื่อให้ครอบคลุมทุกบริบทของการพยาบาลในประเทศไทย

คำสำคัญ: โมเดลสมการ โครงสร้าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศ นวัตกรรม ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โรงพยาบาลตติยภูมิ

Thesis Title	A Structural Equation Model of the Relationship between Transformational Leadership, Organizational Learning, and Innovation Climate on Innovation Performance of First-line Nurse Managers in Tertiary Hospitals
Author	Mrs. Sajeerat Kosol
Degree	Doctor of Philosophy (Nursing Management)
Thesis Advisor	Professor Dr. Phechnoy Singchangchai, Ph.D. (Demography)
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Kannikar Chatdokmaiprai, Dr.P.H. (Public Health Nursing)
A.D.	2024

Abstract

This quantitative research aimed to test a structural equation model examining the direct and indirect relationships between transformational leadership, organizational learning, and innovation climate on the innovation performance of first-line nurse managers in tertiary hospitals. The sample consisted of 311 first-line nurse managers, selected using a stratified sampling method based on regional clusters. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with content validity indices ranging from 0.81 to 0.94 and Cronbach's alpha reliability coefficients between 0.95 and 0.98. Data analysis included mean, standard deviation, and structural equation modeling.

The results indicated that the average scores of 4 variables were at a high level. The structural equation model, which included four key variables, demonstrated a significant fit with the empirical data (χ^2/df (CMIN/DF) = 0.24, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, CFI = 1.00, SRMR = 0.02, RMSEA = 0.00). Transformational leadership had a direct influence on innovation performance ($\beta = 0.06$, $p < .01$). It also had an indirect influence on innovation performance through organizational learning ($\beta = 0.25$, $p < .01$) and through innovation climate ($\beta = 0.43$, $p < .01$). Together, these three independent variables accounted for 61% of the variance in innovation performance ($R^2 = 0.61$).

This study suggests that the tested theoretical model is applicable to public-sector nurse administrators. Therefore, further testing and development of the research instrument in private hospitals are recommended to ensure broader applicability within the Thai nursing context.

Keywords: structural equation model, transformational leadership, organizational learning, innovation climate, innovation performance, tertiary hospital

รายการสัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{X}$	(Mean)	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	(Standard Deviation)	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	(Correlation coefficient)	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R^2	(R square)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
β	(Beta coefficient)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระ
λ	(Lambda)	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง ตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้
t	(t-test)	หมายถึง	ค่าสัมบูรณ์ของสถิติทดสอบที
χ^2	(Chi-square)	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืน
p-value	(Probability value)	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น
df	(Degree of freedom)	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ
CR	(Critical Ratio)	หมายถึง	สมมติฐานทดสอบ หมายถึง ค่า (>1.96)
CMIN/DF	(Chi-square statistic comparing the test model and the independent model with the saturated model)	หมายถึง	ค่าที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสอดคล้อง กลมกลืนของโมเดลกับหลักฐานเชิงประจักษ์
GFI	(Goodness of fit index)	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือความกลมกลืน
AGFI	(Adjusted goodness of fit index)	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้องหรือความกลมกลืนที่ ปรับแก้แล้ว
CFI	(Comparative fit index)	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ
RMSEA	(Root mean square error of approximate)	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนในการประมาณ ค่าพารามิเตอร์
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual	หมายถึง	ดัชนีรากกำลังสองค่าระดับคะแนนเฉลี่ยของ ส่วนเหลือมาตรฐาน
TE	(Total Effect)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์วิถีอิทธิพลรวม
IE	(Indirect Effect)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์วิถีอิทธิพลทางอ้อม
DE	(Direct Effect)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์วิถีอิทธิพลทางตรง

รายการสัญลักษณ์ทางสถิติ (ต่อ)

TL	(Transformational Leadership)	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
OL	(Organizational Learning)	หมายถึง	การเรียนรู้ในองค์กร
IC	(Innovation Climate)	หมายถึง	บรรยากาศนวัตกรรม
IP	(Innovation Performance)	หมายถึง	ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

สัญลักษณ์ในโมเดล



(Observe variables)

หมายถึง ตัวแปรสังเกตได้



(Latent variables)

หมายถึง ตัวแปรแฝง



Christian University of Thailand

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๘
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๙
รายการสัญลักษณ์ทางสถิติ.....	๑๐
สารบัญ.....	๑๑
สารบัญตาราง.....	๑๒
สารบัญภาพประกอบ.....	๑๓
บทที่ 1 บทนำ	
ความสำคัญของปัญหาการวิจัย.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	10
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
บริบทองค์กรการพยาบาลด้านนวัตกรรมการพยาบาลระดับตติยภูมิ.....	12
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม.....	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
การออกแบบการวิจัย.....	62
ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	73
การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย.....	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	90
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะจากการวิจัย	
สรุปผลการวิจัย.....	106
อภิปรายผลการวิจัย.....	107
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	124
เอกสารอ้างอิง.....	128
ภาคผนวก	
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	144
ข การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย	
เอกสารรับรองโครงการวิจัย.....	152
เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย.....	157
หนังสือแสดงความยินยอมการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครวิจัย.....	159
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	161
ง หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย.....	176
จ รายงานผลการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ความตรงเชิง โครงสร้าง.....	179
ฉ เกณฑ์การประเมินระดับความสัมพันธ์และการประเมินความสอดคล้องของโมเดล สมการเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	188
ช ค่าเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการทดสอบความสอดคล้อง.....	192
ประวัติผู้วิจัย.....	194

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)..... 21
2.2	การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการทบทวนงานวิจัย..... 25
2.3	สรุปวิวัฒนาการการพัฒนาแบบวัด Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ).. 29
2.4	รายละเอียดคุณลักษณะของภาวะผู้นำตามข้อคำถามในแบบวัด MLQ Form 5x-Short โดย เบส และอะโวลีโอ (Bass & Avolio, 2004)..... 31
2.5	นิยามของการเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning)..... 35
2.6	การวิเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร..... 39
2.7	นิยามของบรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate)..... 44
2.8	การวิเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดบรรยากาศนวัตกรรม..... 47
2.9	นิยามของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Innovation Performance)..... 52
2.10	การวิเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม..... 56
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับโรงพยาบาลศูนย์ในประเทศไทย จำแนกตามภาค..... 66
3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำแนกตามภูมิภาค..... 67
3.3	ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ตัวแปรภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม..... 74
3.4	ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร..... 75
3.5	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... 78
3.6	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการเรียนรู้ในองค์กร..... 79
3.7	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของบรรยากาศนวัตกรรม..... 80
3.8	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม..... 81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
3.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และ ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม.....	82
4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น โรงพยาบาล ตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n = 311).....	91
4.2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับ ต้นจำแนกตามตัวแปร (n = 311).....	93
4.3 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้ของผู้บริหาร ทางการแพทย์ระดับต้น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (n = 311).....	94
4.4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับด้านการรับรู้ของผู้บริหาร ทางการแพทย์ระดับต้น ด้านการเรียนรู้ในองค์กร (n = 311).....	95
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้ของผู้บริหารทางการแพทย์ ระดับต้น ด้านบรรยากาศนวัตกรรม (n = 311).....	95
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้ของผู้บริหารทางการแพทย์ ระดับต้น ด้านผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (n = 311).....	96
4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข (n = 311).....	98
4.8 เปรียบเทียบค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตาม สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับและหลังปรับ.....	102
4.9 ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทางทดสอบสมมติฐานโมเดลสมการโครงสร้างของ ปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหาร ระดับต้น ทางทางการแพทย์ (n = 311).....	103

สารบัญภาพประกอบ

แผนภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
3.1	ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ....	65
4.1	โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ครั้งที่ 1.....	99
4.2	โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ครั้งที่ 2.....	100



Christian University of Thailand

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

นวัตกรรม เป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อผลการดำเนินงานและการเติบโตทางเศรษฐกิจ และสุขภาพ รวมถึงความมั่งคั่งของประเทศต่าง ๆ (Robertson et al., 2023) ดังนั้น ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมจึงเป็นตัวชี้วัดผลลัพธ์การบริหารงานของผู้บริหารที่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในองค์กรภาคธุรกิจและในองค์กรสุขภาพ (Damanpour & Schneider, 2009; Walker, 2014) ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในระดับบุคคล ควรมีความคิดสร้างสรรค์ในระดับทีม เพื่อนำมาสู่การเกิดความคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรที่สามารถนำไปใช้ได้จริง จนเกิดคุณค่าทางด้านการเพิ่มผลกำไร ความคุ้มค่าคุ้มทุนในการใช้ทรัพยากร เพิ่มประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างยั่งยืน (Adair, 2009) ดังนั้น หากองค์กรใดมีผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่ดีจะส่งผลให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Damanpour & Schneider, 2009; Tidd & Bassant, 2014) จากการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ในองค์กรยังเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้สมาชิกเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม หรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (Mai et al., 2024) นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคล และทีม นำไปสู่การเกิดผลการดำเนินงานในระดับองค์กรได้ (Jiang et al., 2023)

จากการทบทวนรายงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล เป็นสำคัญ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างด้านนวัตกรรมที่ดี สร้างแรงจูงใจ และสร้างความคิดใหม่ ๆ เพื่อมาใช้ในแก้ปัญหาในการทำงาน (Bass & Avolio, 2000) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ บาส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน ได้แก่ ผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ ปัจจุบัน

โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจ ทำให้สมาชิกเกิดแรงบันดาลใจในการคิดสิ่งใหม่ ในการแก้ไขปัญหา โดย มุ่งหวังที่จะยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติและคุณธรรมของผู้ตาม ให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางด้านนวัตกรรมส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่ดีในองค์กร (Cui et al., 2022)

ดังนั้น ผู้บริหารทางการแพทย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลมากที่สุด จึงเป็นบุคคลสำคัญ และจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการและมีภาวะผู้นำในการสนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรพยาบาลดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรพยาบาล (Marquize & Houston, 2017) จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับภาวะผู้นำและนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐของ นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี และคณะ (2562) พบว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐมากที่สุดเนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะในการเป็นแบบอย่างด้านการคิดสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหา การสร้างแรงจูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น หากผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในหอผู้ป่วยเป็นผู้ผลิตนวัตกรรมจะทำให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่ดีในหอผู้ป่วยและขยายผลไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรพยาบาลได้ (กองการพยาบาล, 2561) สอดคล้องกับการศึกษาของ โนวิตาซารี และคณะ (Novitasari et al., 2021) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ซึ่งเป็นองค์กรสุขภาพที่ให้บริการทางการแพทย์ขั้นสูง บุคลากรทางการแพทย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการแพทย์ที่ทันสมัยในการวินิจฉัยและรักษาโรค (Flegal, 2015) เช่น การให้บริการการแพทย์ทางไกล (Telemedicine) เพื่อเพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการ ลดความแออัด ลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มความสะดวกใจให้แก่ผู้มารับบริการ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2566) การให้บริการด้านสุขภาพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิจึงเป็นการให้บริการที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อมาส่งเสริมคุณภาพการดูแลสุขภาพ การเสริมสร้างสุขภาวะ และป้องกันความผิดพลาดทางการแพทย์ (Flegal, 2015) ดังการศึกษาของ โบกัล และคณะ (Bhogal et al., 2015) พบว่า ผู้บริหารทางการแพทย์ที่มีการนำระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการพยาบาลแก่ผู้มารับบริการ สำหรับในประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี

นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพการบริการด้านสุขภาพ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2565) และเพื่อให้เกิดการดำเนินงานเพื่อความสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว องค์การพยาบาลของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จึงมีนโยบายสนับสนุนนวัตกรรมทางการพยาบาลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลอย่างคุ้มค่าคุ้มทุน และยั่งยืน (จุฑารัตน์ บันดาลสิน, 2557)

กองการพยาบาล (2561ก) ได้กำหนดให้องค์การพยาบาลใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อสร้างเสริมสุขภาพให้ประชาชน ข้อมูลจากกองการพยาบาล พบว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมพยาบาลขององค์การพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ผ่านเกณฑ์ (ร้อยละ 50) และพบว่า นวัตกรรมทางการพยาบาลที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นนวัตกรรมกระบวนการสอดคล้องกับการศึกษาข้อมูลด้านผลงานนวัตกรรมทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลตติยภูมิ 3 แห่งในเขตสุขภาพที่ 11 พบว่า มีองค์การพยาบาลที่ผ่านเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 40 ซึ่งยังไม่บรรลุเป้าหมายจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.228, p < 0.001$) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยมีการเรียนรู้ในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta = 0.62, p < 0.001$) (Cui et al., 2022) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.14, p < 0.001$) และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีตัวแปร บรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta = 0.52, p < 0.001$) (Khalili, 2016) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม เกี่ยวข้องในการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมองค์กร

ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายขององค์การพยาบาลสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ควรมีภาวะผู้นำโดยการเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกระตุ้นให้พยาบาลคิดสิ่งใหม่ และสนับสนุนความสามารถด้านนวัตกรรมของพยาบาลในหอผู้ป่วย เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในหอผู้ป่วย นำสู่การบรรลุเป้าหมายของนโยบายด้านนวัตกรรมทางการพยาบาลขององค์การพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากองค์การพยาบาลจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ต้องเริ่มมาจากระบวนการในการบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ที่ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีภายในหอผู้ป่วย และขยายผลสู่องค์กรพยาบาล (Marqiz & Houston, 2017; กองการพยาบาล, 2561ก) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีตัวแปรการเรียนรู้ในองค์กร และตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรมร่วมด้วย ดังการศึกษาภาวะผู้นำในผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในประเทศไทย ทั้งโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลเอกชนพบว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการ

พยาบาล มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก (ลักษณ์ ศรีบุญวงศ์ และคณะ, 2563) แต่ นวัตกรรมทางการพยาบาลยังมีจำกัดโดยส่วนใหญ่เป็นงานวิทยานิพนธ์และเป็นวิจัยการปฏิรูประบบ การพยาบาล (ศรีสุตา คล้ายคล่องจิตร และวราวรรณ วาณิชย์เจริญชัย, 2564)

สำหรับในประเทศไทยมีการวัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมทางสุขภาพ โดยการ กำหนดเป็นตัวชี้วัดจำนวนนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นใหม่ เทคโนโลยีสุขภาพ หรือการพัฒนาต่อยอดการ ให้บริการด้านสุขภาพประจำปีงบประมาณ (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข, 2564) สำหรับในองค์กรพยาบาล การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า มีการศึกษาผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรมในบริบทของโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไป ยังไม่มีการศึกษาผลการ ดำเนินงานด้านนวัตกรรมในโรงพยาบาลตติยภูมิ การศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การวัดผลการ ดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ เพื่อให้เกิดความชัดเจน และ ครอบคลุมในการวัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมทุกมิติซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการประเมิน ผลลัพธ์ทั้งทางด้านการบริหารและคุณภาพการบริการพยาบาล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำไป พัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กรพยาบาล ในโรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ขององค์กรพยาบาล จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร การพยาบาลทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญ ในการขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางด้านนวัตกรรมขององค์กร ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารผลลัพธ์ได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร พยาบาล (Marquis & Houston, 2017)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมนอกจากขึ้นอยู่กับ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น เกิดจากกระบวนการการเรียนรู้ในองค์กร (Huber, 1991) ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้ในองค์กรของ จิเมเนซ-เฮมิเนซ และซานซ์ วัลเล่ (Jimenez-Jeminez & Sanz-Valle, 2011) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแสวงหาความรู้ 2) การตีความ 3) การ แพร่กระจายความรู้ และ 4) การสังเคราะห์ความรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริรัตน์ โกศล และคณะ (2567) ทำการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการเรียนรู้ในองค์กรตามบริบทของ ประเทศไทย พบว่า มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรู้จริงเกี่ยวกับสารสนเทศ วิจัย และ นวัตกรรม และ 2) ด้านการแบ่งปันความรู้และสารสนเทศเพื่อสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม ดังการศึกษาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของ การ์เซีย-โมราเลส และคณะ (Garcia-Morales et al., 2014) พบว่า การเรียนรู้ในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = 0.21, p < 0.001$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรมโดยมีการเรียนรู้ในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta = 0.39, p < 0.001$) นอกจากนี้ยังพบว่า

บรรยาภาคนวัตกรรมเป็นปัจจัยสนับสนุนการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่ดีในองค์กร (Anderson & West, 1998) ดังการศึกษาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของ ซูเร็ค และเคลลี (Zuraik, & Kelly, 2018) พบว่า บรรยาภาคนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.31, p < 0.001$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยมีบรรยาภาคนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta = 0.40, p < 0.001$)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม พบว่า มีการศึกษาในบริบทที่เกี่ยวข้องกับองค์กรพยาบาล จำนวน 2 เรื่อง ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม แต่ไม่พบการศึกษาในบริบทองค์กรพยาบาล เช่น การศึกษาของ กัญญาวิรี โมกขาว และคณะ (2561) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานการจัดการนวัตกรรมในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานการจัดการนวัตกรรมโดยส่งผ่านการสร้างความรู้ในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ กรุณา ลีเมจริญ และคณะ (2563) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมโดยมีตัวแปรการจัดการนวัตกรรมเป็นตัวส่งผ่าน

ในการทบทวนงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยต่างประเทศ และเป็นการศึกษาในบริบทขององค์กรภาคธุรกิจ โดยมีการศึกษาในบริบทองค์กรพยาบาล จำนวน 2 เรื่อง ซึ่งเป็นการศึกษาในบริบทองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และเป็นการศึกษาโดยการวิเคราะห์เส้นทางทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม พบว่า มีตัวแปรการสร้างความรู้ในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม จำนวน 1 เรื่อง ของกัญญาวิรี โมกขาว และคณะ (2561) และมีการจัดการนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม จำนวน 1 เรื่อง ของ กรุณา ลีเมจริญ และคณะ (2563)

ตามที่กล่าวมาข้างต้นมีการศึกษาจนเกิดเป็นโมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ด้านนวัตกรรมในองค์กร และนวัตกรรมในองค์กร และการศึกษาที่พบว่า บรรยาภาคนวัตกรรม เป็นกระบวนการบริหารที่สนับสนุนผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร แต่เป็นการศึกษาในองค์กรภาคธุรกิจ ยังไม่พบการศึกษาในองค์กรพยาบาลที่ทำให้ยังขาดความรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้

องค์กร บรรยายาสนวัตกรรม และผลการดำเนินงานนวัตกรรมในองค์กรพยาบาลตามบริบทของ โรงพยาบาลตติยภูมิ ในประเทศไทย ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จึงทำการศึกษาความสัมพันธ์ของ โมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรมสูงขึ้นหรือไม่ เมื่อมีการเรียนรู้ในองค์กร และบรรยายาสนวัตกรรมทำหน้าที่เป็นตัวแปร ส่งผ่านในองค์กรพยาบาล เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ ในการเพิ่มขีด ความสามารถด้านนวัตกรรมในองค์กรนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมใน องค์กร

การศึกษานี้ผู้วิจัยจึงสนใจจะวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างในมุมมองของ บริบทองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ตติยภูมิ เกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยายาสนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม เพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ในเชิงการบริหารจัดการทางพยาบาลเกี่ยวกับตัวแปร ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมในบริบทของโรงพยาบาลตติยภูมิ สำหรับผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล สามารถ นำข้อมูลไปใช้เพื่อวางแผนการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านนวัตกรรมบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษา ในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ โดยการนำองค์ความรู้ใหม่นี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ และกำหนด นโยบายด้านการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ร่วมกับการส่งเสริมการ เรียนรู้ในองค์กร และการสร้างบรรยายาสนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรมบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลอย่างยั่งยืน นำสู่การเกิดความ ปลอดภัยทั้งในผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ และประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3P Safety)

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล การเรียนรู้ใน องค์กร บรรยายาสนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม อยู่ในระดับใด
2. โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยายาสนวัตกรรม ต่อผลการ ดำเนินงานด้านนวัตกรรม ในโรงพยาบาลตติยภูมิ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยผ่านตัวแปรการเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในโรงพยาบาลศัลยกรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมโดยผ่านตัวแปรการเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม

สมมติฐานของการวิจัย *Christian University of Thailand*

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยผ่านการเรียนรู้ในองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยผ่านบรรยากาศนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 4 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

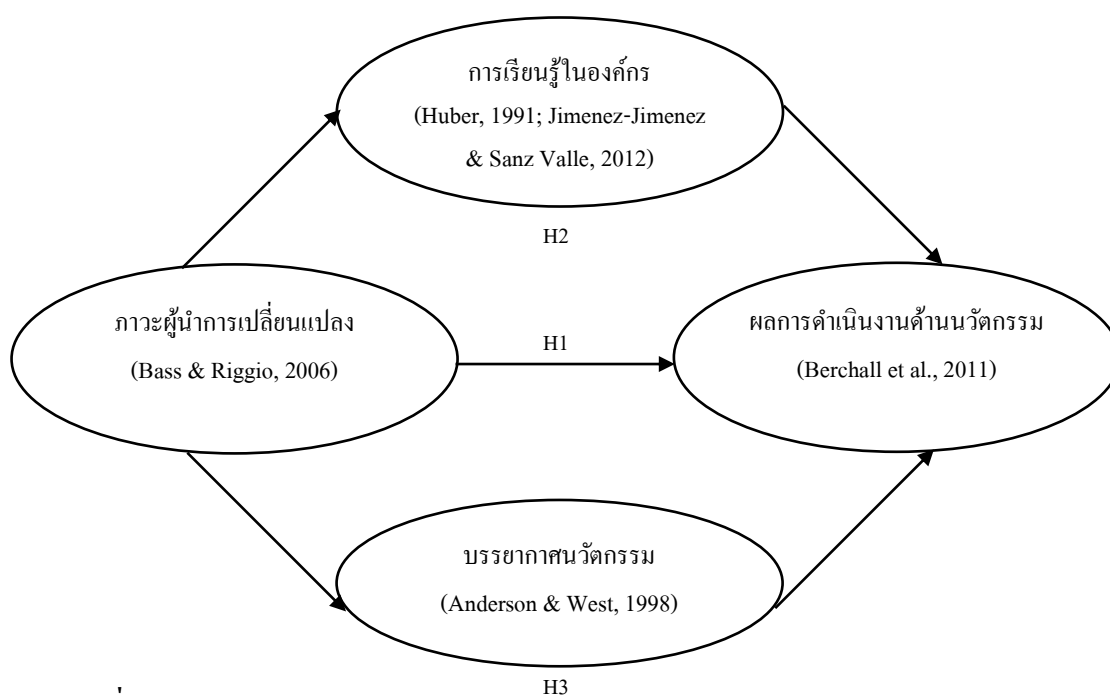
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นจากการทบทวนงานวิจัย ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ของ บาส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Idealized Influence หรือ II) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation หรือ IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation หรือ IS) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration หรือ IC) ส่วนแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning) การศึกษานี้ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ ฮูเบอร์ (Huber, 1991) และ Jimenez Jimenez และ Sanz Valle (Jimenez-Jimenez & Sanz Valle, 2011) มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition หรือ KA) 2) การอธิบายความรู้หรือสารสนเทศ (Knowledge Interpretation หรือ KI) 3) การแพร่กระจายความรู้ (Knowledge Distribution หรือ KD) และ 4) การสังสมความรู้ในองค์กร (Organizational Memory หรือ OM) ส่วนแนวคิดบรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate) ใช้แนวคิดบรรยากาศนวัตกรรมของ แอนเดอร์สัน และเวสต์ (Anderson & West, 1998) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (Vision, V) 2) ความปลอดภัยในการเข้าร่วม (Participative Safety หรือ PS) 3) การปฐมนิเทศงาน (Task Orientation หรือ TR) และ 4) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (Support Innovation หรือ SI) และตัวแปรตามแนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Innovation Performance) ใช้แนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Innovation performance) ของ เบิร์ชเชลล์ และคณะ (Birchall et al., 2011) แบ่งออกเป็น 5 มิติ ได้แก่ 1) มุ่งเน้นอนาคต (Future Focus หรือ FF) 2) ผลกระทบที่มีต่อตลาดสุขภาพ (Health market Impact หรือ HI) 3) ชีตความสามารถและภาพลักษณ์ (Capabilities and Image หรือ CI) 4) กระบวนการด้านนวัตกรรม (Process หรือ P) และ 5) ความยั่งยืนและประสิทธิผลโดยรวม (Sustainability and overall Effectiveness หรือ SE)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยค้นพบการศึกษาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของ อารากอน-คอเรีย และคณะ (Aragón-Correa et al., 2007) ที่ระบุตัวแปรสำคัญผลการดำเนินงานขององค์กร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) การเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning) นวัตกรรม (Innovation) และผลการดำเนินงาน (Performance) ซึ่งได้ทำการศึกษาในองค์กรธุรกิจของภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการเกิดนวัตกรรม ($\beta = 0.37, p < .001$) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อนวัตกรรมโดยผ่านตัวแปรการเรียนรู้ในองค์กร ($\beta = 0.45, p < .001$) สอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงที่พบว่า คุณลักษณะด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และการให้ความสำคัญเป็นรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม และคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการให้ความสำคัญเป็นรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการเกิดการเรียนรู้ในองค์กร (Bass & Riggio, 2006) และองค์ประกอบของการเรียนรู้ในองค์กรด้านการศึกษาความรู้ไปสู่การปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม (Jimenez-Jominez & Sanz Valle, 2011) สอดคล้องตามการศึกษาของ โอเรียนส์ และคณะ (Orions et al., 2014) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.22, p < 0.001$) และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีการเรียนรู้ในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta = 0.57, p < 0.001$) ผู้วิจัยจึงนำมาเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร กับบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในครั้งนี้

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ และพบว่ามีความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม จนมีโมเดลสมการเชิงโครงสร้างชัดเจนแล้ว ซึ่งเป็นกระบวนการที่สามารถส่งผลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ซึ่งสังเคราะห์ความเชื่อมโยงดังแผนภาพที่ 1.1 จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น พบได้ว่า มีความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในองค์กร และ บรรยากาศนวัตกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการที่สามารถส่งผลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ซึ่งสังเคราะห์ความเชื่อมโยงดังแผนภาพที่ 1.1



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรอิสระ (Antecedent) การเรียนรู้ในองค์กร บรรยายภาคนวัตกรรม เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม เป็นตัวแปรตาม (Dependent variable หรือ Consequence)

2. ด้านประชากร ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งโครงสร้างการทำงานในบทบาทผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ทั้งในหอผู้ป่วยใน และหอผู้ป่วยนอก สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 35 แห่ง ประจำปีงบประมาณ 2567 รวมทั้งสิ้น 1,332 คน

3. ด้านระยะเวลา เก็บรวมข้อมูลดำเนินการระหว่าง เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2567 ใช้เวลา 3 เดือน ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และเขียนรายงานระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567 ใช้เวลา 4 เดือน

นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โดยใช้แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำมี 4 ด้าน (Bass & Riggio, 2006) ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ มีคำถาม 7 ข้อ ประกอบด้วย พฤติกรรมในการเป็นบุคคลที่เป็นต้นแบบในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาบริหารงานโดยคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วย มีพฤติกรรมกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความท้าทายและเห็นความสำคัญของงานโดยร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ในการแก้ปัญหา และสร้างแรงจูงใจที่ทำให้สมาชิกร่วมกัน 3) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา มีคำถาม 4 ข้อ ประกอบด้วย การกระตุ้นสมาชิกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมโดยมีการตั้งคำถามในกระบวนการการแก้ปัญหา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีคำถาม 4 ข้อ ประกอบด้วย อบรมสมาชิกด้วยแนวคิดใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสมาชิกเป็นเฉพาะรายบุคคล สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ

การเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning) หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โดยใช้แบบสอบถามคุณลักษณะ 4 ด้าน (Jimenez-Jimenez, & Sanz Valle, 2011) ได้แก่ 1) การแสวงหาความรู้ มีคำถาม 4 ข้อ ประกอบด้วย การสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร สร้างบรรยากาศการ

แสวงหาความรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน 2) ด้านการอธิบายความรู้หรือสารสนเทศ มีคำถาม 4 ข้อ ประกอบด้วย มีพฤติกรรมในการอธิบายความรู้หรือสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมตามความต้องการของสมาชิก และสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันการเรียนรู้ 3) ด้านการแพร่กระจายความรู้ มีคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วย เปิดโอกาสและมอบหมายให้สมาชิกเข้าร่วมการทำงานเพื่อเรียนรู้ระหว่างทีม และช่วยเพิ่มความเข้าใจให้สมาชิกมีความเข้าใจชัดเจนในด้านนวัตกรรม และ 4) ด้านการสังสมความรู้ในองค์กร มีคำถาม 4 ข้อ ประกอบด้วย สนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูล และแนวปฏิบัติด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงาน

บรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate) หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โดยใช้แบบสอบถามคุณลักษณะมี 4 ด้าน (Anderson & West, 1998) ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม มีคำถาม 4 ข้อ ประกอบด้วย ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมของหน่วยงาน 2) ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม มีคำถาม 5 ข้อ ประกอบด้วย สนับสนุนให้สมาชิกมั่นใจ และรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ 3) ด้านการปฐมนิเทศงาน มีคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วย ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน และติดตามอย่างต่อเนื่อง และ 4) ด้านการสนับสนุนนวัตกรรม มีคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วย การจัดสรรทรัพยากรที่กระตุ้นความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งการสนับสนุนให้มีการทดลองใช้นวัตกรรม และนำไปเผยแพร่เพื่อให้ใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง

ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Innovation Performance) หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โดยใช้แบบสอบถามคุณลักษณะมี 5 ด้าน (Birchall et al., 2011) ได้แก่ 1) ด้านมุมมองนวัตกรรมในอนาคต มีคำถาม 4 ข้อ ประกอบด้วย ให้ความสำคัญกับการจัดบริการและผลิตภัณฑ์ทางสุขภาพใหม่ ๆ 2) ด้านผลกระทบของนวัตกรรมต่อตลาดสุขภาพ มีคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วย เป็นผู้นำในด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการบริการพยาบาลใหม่ ๆ และสามารถสร้างรายได้ให้กับโรงพยาบาลได้ 3) ด้านขีดความสามารถและภาพลักษณ์ มีคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับการสร้างแบรนด์ หรือภาพลักษณ์ของการบริการในองค์กร 4) ด้านกระบวนการสร้างนวัตกรรม มีคำถาม 2 ข้อ ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และ 4) ด้านความยั่งยืนและประสิทธิผลโดยรวม มีคำถาม 4 ข้อ ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากร และใช้ข้อมูลให้เกิดความคุ้มค่าในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลในองค์กร

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. บริบทองค์กรการพยาบาลด้านนวัตกรรม โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 แนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร

2.3 แนวคิดบรรยากาศนวัตกรรม

2.4 แนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

1. บริบทองค์กรการพยาบาลด้านนวัตกรรม โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

1.1 บริบทโรงพยาบาลตติยภูมิ

โรงพยาบาลตติยภูมิ เป็นประเภทของหน่วยบริการสุขภาพที่ให้บริการด้านการวินิจฉัย และการรักษาเฉพาะทางขั้นสูง รวมทั้งการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ป่วยที่ถูกส่งต่อมาจาก โรงพยาบาลในระดับปฐมภูมิ และระดับทุติยภูมิ (Flegel, 2015) ประเภทของการให้บริการ ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ได้แก่ การให้บริการผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน การบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน โดยเป็นการให้บริการอย่างมีคุณภาพในการการดูแลรักษา พื้นฟู ป้องกัน รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพที่ดี และลดความผิดพลาดทางการแพทย์ (Flegel, 2015) โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ มีการบริการทาง การแพทย์ที่หลากหลายสาขา โดยบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และมีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยในการให้การดูแลผู้ป่วย

องค์กรพยาบาล (Nursing organization) เป็นหนึ่งในโครงสร้างที่สำคัญของระบบบริการสุขภาพและมีจำนวนบุคลากรมากที่สุดในโรงพยาบาล กองการพยาบาล (2561ก) ให้คำนิยามองค์กรพยาบาลว่า หมายถึง กลุ่มการพยาบาล หรือกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล หรือกลุ่มงานการพยาบาล หรือชื่อที่เรียกเป็นอย่างอื่น มีภาระหน้าที่หรือพันธกิจตามขอบเขตของวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ องค์กรพยาบาลประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร รวมทั้งบุคลากรพยาบาล และบุคลากรอื่น ๆ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรพยาบาล สภาการพยาบาล กล่าวว่า องค์กรพยาบาลขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุดของสถานพยาบาลเพื่อทำหน้าที่ในการบริหารจัดการงานการพยาบาล องค์กรพยาบาลมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับรวมทั้งมีการกำหนดปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ นโยบาย รวมทั้งแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ในการส่งเสริมมาตรฐาน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อมาเพิ่มคุณภาพการให้บริการพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (Marquiz & Houston, 2017) โดยสภาการพยาบาลได้กำหนดมาตรฐานองค์กรพยาบาล พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 3 หมวด ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง มาตรฐานการพยาบาล พ.ศ. 2562, 2562)

หมวดที่ 1 เป็นมาตรฐานการบริหารองค์กรพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดระบบการจัดองค์กรเพื่อการบริหารองค์กรพยาบาล การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดระบบงาน และกระบวนการให้บริการการพยาบาล โดยนำระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการพยาบาล มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการพยาบาล ประกอบด้วยมาตรฐานการบริหารองค์กร ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องร่วมกัน กำหนดปรัชญา พันธกิจ วิสัยทัศน์ นโยบายและแผนงานด้านการส่งเสริมคุณภาพบริการพยาบาลด้วยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการพยาบาล มีการวางแผนเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรพยาบาลด้านการใช้เทคโนโลยี และสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายในการเพิ่มคุณภาพการให้บริการพยาบาลขององค์กร มีการจัดระบบบริการสุขภาพในรูปแบบใหม่ ๆ ที่คำนึงถึงคุณภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการ รวมทั้งมีมาตรฐานของระบบการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ประกอบด้วย การมีนโยบายและแผนการจัดการคุณภาพการพยาบาลชัดเจน มีการนำระบบเทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาล นอกจากนี้ยังต้องมีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลลัพธ์การพยาบาลและนำไปพัฒนาคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 2 การปฏิบัติการพยาบาล (Nursing Practices) เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติการพยาบาล ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ผู้รับบริการมีภาวะสุขภาพที่ดี โดยมีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วย การพัฒนาแนวปฏิบัติทางการพยาบาลให้ถูกต้อง ทนต่อการ

เปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิชาการรวมทั้งการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ที่ตอบสนองต่อการให้บริการการพยาบาลแต่ละกลุ่มโรค รวมทั้งการจัดการการดูแลต่อเนื่อง

หมวดที่ 3 ผลลัพธ์การพยาบาล (Nursing Outcome) เป็นแนวทางการกำหนดผลลัพธ์และการบริหารจัดการผลลัพธ์การพยาบาล โดยองค์กรพยาบาลต้องพิจารณากำหนด ตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนผลลัพธ์การบริหารองค์กรพยาบาล และคุณภาพการพยาบาล ประกอบด้วย การกำหนดตัวชี้วัดสำคัญ ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านผู้รับบริการ เช่น ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการพยาบาล ด้านผู้ให้บริการ เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ด้านชุมชน เช่น ความรู้ของผู้รับบริการเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ ความสามารถในการดูแลสุขภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชน เป็นต้น และด้านการบริหารองค์กร เช่น การบรรลุผลลัพธ์ตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติ ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ได้แก่ การสร้างและเผยแพร่ นวัตกรรมและผลงานวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์ เป็นต้น

จากมาตรฐานองค์กรพยาบาลที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าสภาการพยาบาลให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงต้องมีภาวะผู้นำร่วมกับกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมบรรลุเป้าหมาย (Marquiz & Houston, 2017) สอดคล้องตามการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม และมีอิทธิพลมากขึ้นเมื่อมีตัวแปรการเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Radzi et al., 2013; Khalli, 2016) แสดงให้เห็นว่า ไม่เพียงแต่ภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียวที่ส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร ยังมีกระบวนการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมบรรลุผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความปลอดภัย ทั้งนี้ เนื่องจากนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกัน และการฟื้นฟูสุขภาพ การลดระยะเวลารอคอยในการเข้าถึงบริการ การลดค่าใช้จ่ายในระบบสุขภาพส่งผลให้การให้บริการพยาบาลมีความเข้มแข็งมากขึ้น (จุฑารัตน์ บันดาลสิน, 2557)

1.2 นโยบายและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามบริบทขององค์กรการพยาบาลโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีวิจัย และนวัตกรรม ในการสนับสนุนระบบการให้บริการแก่ประชาชน โดยในปี 2565 กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนด

นโยบายระบบบริการก้าวหน้าที่สนับสนุนการจัดการนวัตกรรมทางสุขภาพเป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญในการพัฒนาระบบคุณภาพการบริการทางสุขภาพ มีแผนพัฒนาให้โรงพยาบาลทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลอัจฉริยะ (SMART Hospital) โดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริการ ดังนั้นทุกโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจึงมีหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายด้านนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้เกิดความยั่งยืน (กองการพยาบาล, 2561ข; กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2565) การพัฒนาคุณภาพการให้บริการสุขภาพโดยการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการสร้างเสริมสุขภาพ การวินิจฉัย รวมทั้งการให้การรักษาก็มีความเหมาะสมกับการดูแลสุขภาพในยุคไทยแลนด์ 4.0 และมีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรพยาบาลของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิทั้งนี้เนื่องจากองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ ซึ่งเป็นองค์กรพยาบาลที่มีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยซับซ้อน มีการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่มีความทันสมัยในการให้บริการพยาบาล (กองการพยาบาล, 2561ก)

ดังนั้น องค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ จึงมีกำหนดนโยบายในการสนับสนุนการสร้างสร้งนวัตกรรมทางการพยาบาล สอดคล้องกับกองการพยาบาล ซึ่งเป็นองค์กรพยาบาลภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อยกระดับคุณภาพให้สอดคล้องกับความท้าทายของระบบบริการพยาบาลในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งประกอบไปด้วย การส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการสร้างสร้งนวัตกรรมของบุคลากรพยาบาล (กองการพยาบาล, 2561ข) การกำหนดนโยบายด้านนวัตกรรมในองค์กรพยาบาลเปรียบเสมือนแผนการในการชี้แนะแนวทางในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ (Marquiz & Houston, 2017) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีหลายการศึกษาในต่างประเทศที่เกี่ยวกับการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมมาใช้ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการให้บริการในโรงพยาบาลตติยภูมิ ยกตัวอย่างเช่น การศึกษาของโบ และคณะ (Bhogal et al., 2015) พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมจะช่วยเพิ่มคุณภาพการบริการทางสุขภาพ และการส่งเสริมบุคลากรทางการแพทย์ให้มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะช่วยให้เกิดนวัตกรรม ในองค์กรมากขึ้น ส่วนในประเทศไทยพบว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ มีโรงพยาบาลหลายแห่งก้าวสู่การเป็นโรงพยาบาลอัจฉริยะ (SMART Hospital) ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะ และระบบอินเทอร์เน็ต รวมทั้งนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ และช่วยลดภาระงานของบุคลากรทาง

การแพทย์อีกด้วย ยกตัวอย่างเช่น ระบบคิวอัจฉริยะที่เชื่อมโยงกับแอปพลิเคชันของโรงพยาบาล ซึ่งสามารถแจ้งเตือนลำดับคิวได้อย่างเรียลไทม์ หรือบัตรคิวที่มี QR Code ที่ผู้ใช้บริการสามารถสแกนเพื่อดูลำดับคิว ลดระยะเวลารอคอย ระบบดูแลสุขภาพย้อนหลังข้อมูลของแพทย์ผู้ให้การรักษา โปรแกรมฐานข้อมูลสุขภาพและบริการทางการแพทย์อิเล็กทรอนิกส์ของไทยเพื่อการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องอย่างไร้รอยต่อของโรงพยาบาลสุรินทร์ เป็นต้น

1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

ผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นสามารถส่งเสริมผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะในการแสดงพฤติกรรมที่มีความเข้าใจในการพัฒนาเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป (Innovation as Incremental Change) เนื่องจากนวัตกรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกด้วยการถ่ายทอดความรู้ออกมาเป็นความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดการบริการพยาบาลใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ รวมถึงกระบวนการทำงานในรูปแบบใหม่ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริหารทางการแพทย์ทุกระดับต้องมีความเข้าใจ 2) ผู้บริหารทางการแพทย์มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจกระบวนการบริหารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (The Management of Change) คือ ผู้บริหารต้องเข้าใจหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงนั้น และ 3) ผู้บริหารทางการแพทย์ต้องมีความเข้าใจว่ากระบวนการสร้างนวัตกรรมเป็นเชิงบวก (Innovation is Positive) คือ ผู้บริหารทางการแพทย์ต้องเห็นคุณค่านวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลในเชิงบวก ต้องมีทัศนคติในการให้คุณค่าของนวัตกรรมว่าเป็นกระบวนการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดีขึ้นเสมอและเกิดประโยชน์สูงสุดในหน่วยงานแม้ไม่เกิดผลเป็นรูปธรรมแต่สามารถเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาของสมาชิกในองค์กร (เพชรน้อยสิงห์ช่วงชัย, 2562)

ผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรพยาบาล ทั้งนี้ กองการพยาบาล (2561ข) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นทั้งทางด้าน การปฏิบัติการพยาบาลด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ ซึ่งสามารถสรุปบทบาทสำคัญของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นได้ว่า เป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารจัดการ และผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ ปรัชญา พันธกิจ และนโยบายเพื่อเป็นแนวทางชี้นำทิศทางการนำนโยบายขององค์กรการ

พยาบาลสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (Marquiz & Houston, 2017) รวมทั้งแนวทางการพัฒนาระบบบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับองค์กรพยาบาล รวมทั้งการส่งเสริม ด้านนวัตกรรมทางการพยาบาลทั้งในด้านบริหาร และบริการตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในปัจจุบันถือว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นเป็นผู้ที่มีความสำคัญและมีบทบาทมากขึ้นในส่วนของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในหอผู้ป่วยเนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและมีอิทธิพลต่อการทำงานของพยาบาลในหน่วยงาน

ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการส่งเสริมให้พยาบาลได้แสดงความคิดใหม่ ๆ และส่งเสริมการฝึกอบรมด้านความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม รวมทั้งส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการจัดบริการพยาบาล (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล, 2561) จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีความสำคัญอย่างมากต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรพยาบาล ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาด รวมทั้งการกระตุ้นให้พยาบาลภายในหอผู้ป่วยแสดงความคิดในการแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ ๆ การสื่อสารวิสัยทัศน์ต่อบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมด้วยการให้รางวัล คำชมเชย ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถด้านนวัตกรรมของบุคลากรพยาบาล นอกจากนั้นแล้ว ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ต้องส่งเสริมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมด้านนวัตกรรมในการทำงาน รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร การแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรพยาบาลในหน่วยงาน และกระตุ้นให้พยาบาลในหอผู้ป่วยเกิดการคิดนอกกรอบนำไปสู่การเกิดความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่ดีในหอผู้ป่วยและองค์กรพยาบาล (Edu-Valsania et al., 2016; Ullah et al., 2016)

1.4 ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรการพยาบาล ในบริบทของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

กองการพยาบาล (2561ก) ได้กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางการพยาบาลด้านงานวิจัย นวัตกรรมขององค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ และเกณฑ์การชี้วัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมไว้ที่ระดับ 5 คือ องค์กรพยาบาลต้องมีการใช้ประโยชน์จากความรู้หรือนวัตกรรมที่ได้จากการเรียนรู้ไปปรับพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน โดยในปีงบประมาณ 2565 ได้ตั้งเป้าหมายให้องค์กรการพยาบาล ต้องผ่านเกณฑ์ระดับ 5 ต้องมากกว่าร้อยละ 20 ข้อมูลจาก

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2564 พบว่า ร้อยละของโรงพยาบาลตติยภูมิ ที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ เท่ากับร้อยละ 68 และผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 32 (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข, 2565) สอดคล้องกับข้อมูลจากกองการพยาบาลพบว่าผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมพยาบาลขององค์กรการพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิผ่านเกณฑ์ระดับ 5 คิดเป็นร้อยละ 50 ซึ่ง และพบว่า นวัตกรรมทางการพยาบาลที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นนวัตกรรมกระบวนการ (กองการพยาบาล, 2561ก) เช่นเดียวกับการศึกษาข้อมูลตติยภูมิ ขององค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ 3 แห่งในเขตสุขภาพที่ 11 พบว่า องค์กรพยาบาลที่ผ่านเกณฑ์ระดับ 5 คิดเป็นร้อยละ 40 ดังนั้น องค์กรการพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิ จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมให้แพร่หลายมากขึ้น

2. แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำมุ่งเน้นไปที่บทบาทของผู้บริหารและความสัมพันธ์ของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรและในปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา มีการเปลี่ยนแปลงมุมมองการรับรู้ภาวะผู้นำ โดยมีการเปลี่ยนจุดเน้นจากการควบคุมไปสู่การส่งเสริม สนับสนุนต่อสภาพแวดล้อมที่ทำให้สมาชิกประสบความสำเร็จและผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย (Barker et al., 2006) ทฤษฎีภาวะผู้นำได้พัฒนาขึ้นในช่วง 8 ทศวรรษที่ผ่านมา (Gronfeldt & Strother, 2006) มีนักวิชาการได้แบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ประกอบด้วย 1.1) ทฤษฎีคุณลักษณะ จุดเน้นของทฤษฎีนี้อยู่ที่ลักษณะทางกายภาพ สังคม และลักษณะส่วนบุคคล เช่น รูปร่างความสูงใหญ่ น่ายำเกรง ความซื่อสัตย์ ความฉลาด มีการสันนิษฐานว่า ผู้นำบางคนเกิดมาพร้อมกับคุณลักษณะเหล่านี้ และเป็นผู้ที่ทำได้ (French et al., 2009) 1.2) ทฤษฎีพฤติกรรม ได้พัฒนาจากทฤษฎีลักษณะเฉพาะใน ค.ศ. 1950 ซึ่งนักวิจัยให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้นำที่นำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของผู้ติดตาม จุดสนใจอยู่ที่พฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อผู้ติดตาม กล่าวคือ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม งานวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีพฤติกรรมระบุพฤติกรรมสองประเภท คือ พฤติกรรมที่มุ่งเน้นงานและบุคคล ข้อแรก หมายถึง การมุ่งเน้นของผู้นำในการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่ข้อสองเน้นไปที่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำจึงมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพแตกต่างจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Bodla & Nawaz, 2013) 1.3) ทฤษฎีสำรอง (Contingency theory) ถูกพัฒนาในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 จุดเน้น

ของทฤษฎีนี้อยู่ที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำกับสถานการณ์เฉพาะของเขาดังนั้นผลลัพธ์ที่ต้องการจึงจะเกิดขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงบริบทที่ช่วยให้ผู้นำเข้าถึงสถานการณ์บางอย่าง ดังนั้นประสิทธิภาพภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับผู้นำ ผู้ตาม และปัจจัยด้านสถานการณ์ เช่น สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน และประเภทของงาน (Nienaber, 2014) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่ ได้แก่ 2.1) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถูกพัฒนาขึ้นใน ค.ศ. 1978 ซึ่งกลายเป็นจุดศูนย์กลางของการวิจัยจำนวนมาก ตามทฤษฎีนี้เน้นการมีส่วนร่วมและสร้างความเชื่อมโยงซึ่งนำไปสู่ระดับแรงจูงใจที่สูงขึ้นสำหรับทั้งผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างและนำการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงดึงดูดใจในอนาคต และกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ติดตามบรรลุเป้าหมายขององค์กร 2.2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นภาวะที่ผู้นำและผู้ตามแลกเปลี่ยนระหว่างกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของตน ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของพันธสัญญาที่ผู้นำให้รางวัลแก่ผู้ตามเมื่อทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จึงสันนิษฐานว่าผู้ตามจะใช้ความพยายามอย่างพิเศษเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยการแลกเปลี่ยน เช่น รางวัลที่อาจเกิดขึ้นได้ (Bodla & Nawaz, 2015)

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญที่มีผลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Nonaka et al., 2009; Gracia-Morales, Verdu-Jover & Lorens, 2014) นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมและเพิ่มสมรรถนะขององค์กรอีกด้วย (Gracia-Morales, Jimenez-Barrionuevo & Gutierrez-Gutierrez, 2014) และยังมีการศึกษาจำนวนมากที่แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ตามได้เกินความคาดหว้ง และยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจของผู้ตามส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นของกลุ่มและองค์กรอีกด้วย (Bass & Riggio, 2006)

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการเสนอโดยเบิร์น (Burns, 1978) โดยมีจุดมุ่งหมายคือ การหาแนวคิดที่จะอธิบายว่า ผู้นำแบบสามารถบรรลุการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ตามได้อย่างไร หลังจากนั้นแนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมโดยนักวิชาการหลายราย เช่น แบส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 2000) และเดน (Den, 2003) เป็นต้น โดย แบส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 2000) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ตามแสวงหาแนวทางใหม่สำหรับภารกิจการทำงาน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นในการดำเนินการให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างแท้จริง และมีการให้คำนิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการเกิดนวัตกรรม และเดน (Den, 2003) กล่าวว่า ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการในการสนับสนุนการค้นหาความเสี่ยง และการเปิดรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก ซึ่งจะช่วยให้ทัศนคติของสมาชิกและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานที่สร้างสรรค์นวัตกรรม แบบส และริกจิโอ (Bass & Riggio, 2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการในการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำซึ่งดำเนินการผ่านการให้อำนาจแก่ผู้ตาม และการสื่อสารเป้าหมายให้กับผู้ตาม กลุ่มและองค์กร นอกจากนี้ยังมีการให้ความหมายที่แตกต่างออกไป ในแนวคิดเดียวกันนี้ โนธเฮาส์ (Northhouse, 2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงบุคคลเกี่ยวกับค่านิยม จริยธรรม และ วิสัยทัศน์ รวมทั้งการประเมินแรงจูงใจของผู้ตาม และตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นภาวะผู้นำที่ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าด้านนวัตกรรมในองค์กร การศึกษาในปัจจุบันมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม เช่น ซิงค์ และคณะ (Singh et al., 2020) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่กระตุ้นให้สมาชิกเกิดความคิดสร้างสรรค์และบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมในองค์กร สอดคล้องกับ เซน และชาง (Chen & Chang, 2019) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่คาดไว้ และสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเป็นภาวะผู้นำที่เป็นหลักในการผลักดันให้สมาชิกเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงสรุปการให้ความหมายของนักวิชาการแต่ละท่านดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)

Author	Definition
Burns (1978)	กระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามส่งเสริมซึ่งกันและกันสู่ระดับศีลธรรมและแรงจูงใจที่สูงขึ้น
Bass & Avolio (2000)	เป็นกระบวนการที่ผู้นำเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ตามแสวงหาแนวทางใหม่สำหรับการทำงาน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างแท้จริง
Northhouse (2004)	กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงบุคคลเกี่ยวกับค่านิยม จริยธรรม และวิสัยทัศน์รวมทั้งการประเมินแรงจูงใจของผู้ตามและตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
Bass & Riggio (2006)	กระบวนการสร้างแรงบันดาลใจในการยึดมั่นวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามโดยการให้อำนาจ การฝึกอบรม และสนับสนุนการแก้ปัญหาความท้าทายเชิงนวัตกรรม ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติดีเกินความคาดหวัง และพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเองได้
Chen & Chang (2019)	เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่คาดไว้และสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ นำสู่บรรลุเป้าหมายขององค์กร
Singh et al. (2020)	เป็นภาวะผู้นำที่กระตุ้นให้สมาชิกเกิดความคิดสร้างสรรค์และบรรลุเป้าหมายด้านนวัตกรรมในองค์กร

จากตารางที่ 2.1 แสดงการให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามวิวัฒนาการของนักวิชาการ เมื่อวิเคราะห์จากกลุ่มการให้ความหมาย พบว่ามี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มของนักวิชาการยุคก่อน เช่น เบิร์นส (Burns, 1978) แบส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) นอร์เฮาส์ (Norhouse, 2004) ให้ความสำคัญกับผู้ตาม แต่นักวิชาการรุ่นหลัง เช่น เซน และ ชาง (Chen & Chang, 2019) และ ซิงค์ (Singh, 2020) ได้ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมกับความคิดสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่านักวิชาการรุ่นหลังได้ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมมากขึ้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการในการกระตุ้น

และสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจและยึดมั่นในงาน เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการทบทวนแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบส (Bass, 1985) ได้พัฒนาแบบสอบถามความเป็นผู้นำ (Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ) ซึ่งเป็นแบบสอบถามความเป็นผู้นำโดยการวิเคราะห์ปัจจัย โดยแบบสได้ระบุองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบารมีแบบคุณลักษณะ และการมีบารมีที่เป็นพฤติกรรม ด้านการพิจารณาเป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา แบบส กล่าวว่า ความมีบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถของผู้นำแต่ละคนในการกระตุ้นและนำสมาชิกในองค์กรไปไปสู่วิสัยทัศน์และพันธกิจของผู้นำ สำหรับการพิจารณาเป็นรายบุคคลเป็นความสามารถของผู้นำในการให้ความสำคัญกับความเป็นบุคคลของผู้ตาม ในขณะที่ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ตามคิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ต่อมาแบบส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 2000) ได้เพิ่มองค์ประกอบอีกประการคือ การสร้างแรงบันดาลใจในการอธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจมีความใกล้เคียงกับด้านบารมีจึงมักถูกมองว่าเป็นองค์ประกอบของเดียวกัน หลังจากนั้น แบบส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) เน้นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ดีและมีความเหมาะสมสำหรับการส่งเสริมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม การวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้ความสามารถของผู้นำในการสร้างนวัตกรรมของสมาชิกในองค์กร ตามองค์ประกอบของ แบบส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 2000) ดังคำอธิบายดังนี้

1) การมีอิทธิพลตามอุดมคติ (Idealized Influence, II) หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับผู้ตามในการที่จะทำให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป็นคุณลักษณะผู้นำที่ได้รับการยกย่อง เคารพ และไว้วางใจจากผู้ตาม เป็นผู้ที่มีความพยายาม มุ่งมั่นจนเกิดเป็นการเป็นแบบอย่างที่คุณตามต้องการจะเรียนรู้ตาม ด้วยเหตุนี้อิทธิพลในเชิงอุดมคติจึงมี 2 แง่มุม คือ พฤติกรรมของผู้นำ และการกำหนดลักษณะจากมุมมองของคนอื่น ทั้งสองแง่มุมนี้วัดจากปัจจัยย่อยที่แยกต่างหากของ MLQ แสดงถึงลักษณะปฏิสัมพันธ์ของอิทธิพลในอุดมคติ และแสดงให้เห็นในพฤติกรรมของผู้นำและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้นำโดยผู้ตาม รายการตัวอย่างจาก MLQ ที่แสดงถึงพฤติกรรมอิทธิพลในอุดมคติคือ "ผู้นำเน้นความสำคัญของการมีจิตสำนึกในการกิจร่วมกัน" ตัวอย่างหนึ่งจากปัจจัยที่มีอิทธิพลในอุดมคติคือ "ผู้นำทำให้คนอื่นมั่นใจว่าจะเอาชนะอุปสรรคได้"

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation, IM) หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยให้ความสำคัญ และความท้าทายในงานของสมาชิก กระตุ้นการทำงานเป็นทีม มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น และมองโลกในแง่ดี ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร และสร้างเป้าหมายร่วมกัน และสื่อสารมายังสมาชิกในองค์กรซึ่งทำให้ผู้ตามตอบสนองต่อเป้าหมายนั้น นอกจากนี้แล้วยังเป็นผู้ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกับคนในองค์กรตัวอย่างรายการ MLQ สำหรับ IM คือ "ผู้นำบรรยายวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจเกี่ยวกับอนาคต" อิทธิพลในอุดมคติต่อความเป็นผู้นำและแรงจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจ มักจะเป็นปัจจัยเดียวของการเป็นผู้นำที่มีเสน่ห์และแรงบันดาลใจ ปัจจัยที่มีเสน่ห์ดึงดูด มีแรงบันดาลใจคล้ายคลึงกับพฤติกรรมที่อธิบายในทฤษฎีผู้นำที่มีเสน่ห์ดึงดูด (Bass & Avolio, 1997; House, 1976)

3) การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะในการกระตุ้นความพยายามของสมาชิก ในการสร้างนวัตกรรมและสร้างสรรค์โดยการตั้งคำถามสมมติฐาน การตั้งกรอบปัญหา และการเข้าถึงสถานการณ์เก่าในรูปแบบใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ได้รับการสนับสนุน มีการอภิปรายถึงข้อผิดพลาดเพื่อนำมาแก้ปัญหา ผู้นำมี แนวคิดใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ตามข้อเรียกร้องจากผู้ตาม ซึ่งรวมอยู่ในกระบวนการแก้ไขปัญหาและหาวิธีแก้ปัญหา ผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ลองวิธีการใหม่ ๆ และความคิดของพวกเขาไม่ถูกวิพากษ์แม้ว่าจะมีความคิดที่แตกต่างจากความคิดของผู้นำ รายการตัวอย่างจาก MLQ ที่แสดงถึงการกระตุ้นทางสติปัญญาคือ "ผู้นำให้คนอื่นมองปัญหาจากหลายมุมที่แตกต่างกัน"

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ติดตามแต่ละคนในการบรรลุความสำเร็จและความก้าวหน้าโดยการทำหน้าที่เป็นโค้ชหรือที่ปรึกษา ผู้ติดตามและเพื่อนร่วมงานได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง การพิจารณาเป็นรายบุคคลจะปฏิบัติเมื่อมีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ ๆ พร้อมกับบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความแตกต่างของแต่ละบุคคลในแง่ของความต้องการและความปรารถนาเป็นที่ยอมรับ พฤติกรรมของผู้นำแสดงให้เห็นถึงการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนการสื่อสารสองทาง การรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างรายการ MLQ จากขนาดการพิจารณาของแต่ละบุคคลคือ "ผู้นำใช้เวลาในการสอนและการฝึกอบรม"

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของราฟเฟอร์รี่ และกริฟฟิน (Raffery & Griffin, 2004) ได้ทำการศึกษาเพื่อทดสอบและยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass, 1985) ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

1) วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นมิติสำคัญของความเป็นผู้นำ ที่ครอบคลุมโครงสร้างทั้งหมดจากองค์ประกอบของ แบส (Bass, 1985) ที่พบว่า ความมีบารมีสำคัญที่สุดแต่เมื่อพิจารณาจะพบว่าเมื่อพูดถึงบารมีจะมีหัวข้อที่พูดถึงบ่อยคือ วิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์เป็นหนึ่งในห้าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดบารมี การที่ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์หรือมีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ที่ให้เห็นถึงการมุ่งเน้นงาน และความสอดคล้องของการเห็นคุณค่าในงาน นอกจากนี้แล้ว วิสัยทัศน์ยังเป็นอุดมคติที่เหนือกว่าซึ่งเป็นการแสดงถึงการแบ่งปันค่านิยม และเป็นอุดมคติโดยธรรมชาติ วิสัยทัศน์ส่งผลให้เกิดค่านิยมและเป้าหมายของ องค์กรภายใน ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้

2) การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational communication หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรมหรือพลังในการเคลื่อนย้ายสติปัญญา หรืออารมณ์ของผู้ตามให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามได้ ดังนั้น ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจจะเพิ่มคุณลักษณะที่มีกระบวนการที่มีอิทธิพลผ่านการสื่อสารที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานขององค์กร การสื่อสารในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำเพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจ ในความสามารถของตนเอง และสามารถทำงานได้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) ภาวะผู้นำสนับสนุน (Supportive Leadership) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำสนับสนุนว่าเป็น "พฤติกรรมที่มุ่งสู่ความพึงพอใจในความต้องการและความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การแสดงความห่วงใยต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนทางจิตวิทยา" เราให้คำจำกัด ความของผู้นำที่สนับสนุนว่า: การแสดงความห่วงใยต่อผู้ติดตามและการคำนึงถึงความจำเป็นของแต่ละบุคคล

4) การกระตุ้นสติปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การส่งเสริมความสนใจของพนักงาน การตระหนักถึงปัญหา และการเพิ่มความสามารถในการคิดเกี่ยวกับปัญหาในรูปแบบใหม่ ๆ ปัจจัยความเป็นผู้นำนี้ครอบคลุมพฤติกรรมที่เพิ่มความสนใจและการตระหนักถึงปัญหาของผู้ติดตาม รวมถึงการพัฒนาความสามารถและแนวโน้มที่จะคิดเกี่ยวกับปัญหาในรูปแบบใหม่ ผลกระทบของการกระตุ้นทางสติปัญญาจะเห็นได้จากการเพิ่มความสามารถของสมาชิกในการคิด เข้าใจ และวิเคราะห์ปัญหาและคุณภาพของการแก้ปัญหาที่พวกเขาสร้างขึ้น (Bass & Avolio, 2004) โครงสร้างนี้ครอบคลุมพฤติกรรมที่มุ่งเน้นและสอดคล้องกันภายในมากกว่ามิตี้อยอื่น ๆ ของ

ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลก็คือจะสามารถช่วยให้สมาชิกเพิ่มความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ในการพัฒนาคุณภาพงาน

5) การรับรู้ส่วนบุคคล หมายถึงการรับรู้ของบุคคลว่าการได้รับการชื่นชม ยกย่อง หรือการให้รางวัล เป็นผลจากความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เป็นมิติที่ห้าของเรา ตั้งอยู่บนพื้นฐานของงานวิจัยที่พบความเชื่อมโยงกันระหว่างความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และมิติย่อยของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำแลกเปลี่ยนครอบคลุมรางวัลที่อาจเกิดขึ้นและการจัดการโดยชกเว้น รางวัลที่อาจเกิดขึ้นได้เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลแก่ผู้ติดตามสำหรับการบรรลุระดับประสิทธิภาพที่กำหนดในการศึกษาในปัจจุบัน เราใช้คำว่า "การยอมรับส่วนบุคคล" เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ส่วนบุคคลเกิดขึ้นเมื่อผู้นำแสดงว่า เขาหรือเธอให้ความสำคัญกับความพยายามของบุคคลและรางวัลความสำเร็จของผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ผ่านการชื่นชมและการยอมรับถึงความพยายามของผู้ตาม

นอกจากนี้แล้ว ผู้วิจัยยังได้ทบทวนงานวิจัย 12 เรื่อง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ถูกนำมาใช้ในงานวิจัย โดยมีรายละเอียดในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการทบทวนงานวิจัย

แหล่งอ้างอิง	แนวคิด	องค์ประกอบ								
ผู้วิจัย	นักวิชาการ/ปี ค.ศ.	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ด้านการสร้างบารมี	ด้านวิสัยทัศน์	ด้านการยอมรับกลุ่ม	ด้านจริยธรรม	ด้านการมีผลปฏิบัติงานสูง
Tajasom et al. (2015)	Bass & Riggio (2006)	✓	✓	✓	✓					
Novitasari et al. (2021)	Bogler, 2001 พัฒนามาจาก Bass & Avolio (2000)	✓	✓	✓	✓					

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการทบทวนงานวิจัย (ต่อ)

แหล่งอ้างอิง ผู้วิจัย/	แนวคิด นักวิชาการ/ ปี ค.ศ.	องค์ประกอบ								
		ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ด้านการสร้างบารมี	ด้านวิสัยทัศน์	ด้านการยอมรับกลุ่ม	ด้านจริยธรรม	ด้านการมีผลปฏิบัติงานสูง
Li, Fuseini et al. (2022)	Chen & Chang (2013)	✓	✓	✓	✓					
Cui et al. (2022)	Bass & Riggio, (2006)				✓	✓	✓		✓	
Zuraik & Kelly (2018)	Bass, & Riggio (2006)	✓	✓	✓	✓					
Khalili (2016)	Podsakoff et al. (1990)	✓		✓	✓		✓	✓		✓
Zhang et al. (2018)	Bass & Avolio (2000)	✓	✓	✓	✓					
Alsalamy et al. (2019)	Bass, & Riggio (2006)	✓	✓	✓	✓					
Garcia-Morales, Jimenez-barrionuevo & Gutierrez-Gutierrez, (2014)	McColl-Kennedy and Anderson (2002)			✓	✓		✓			
Radzi et al. (2015)	Bass & Avolio (2000)	✓	✓	✓	✓					
Ishii et al. (2020)	Nonaka et al (2009)		✓	✓	✓	✓				

จากตาราง 2.2 จะเห็นได้ว่า แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถูกนำมาใช้อย่างหลากหลาย แต่จากการวิเคราะห์งานวิจัยพบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.22, p < 0.05$) การกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.23, p < 0.05$) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.20, p < 0.05$) (Tajasoma et al., 2015) ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า คุณลักษณะขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมของ

สมาชิกในองค์กร ได้แก่ การมีอิทธิพลตามอุดมคติ การกระตุ้นทางสติปัญญา และการพิจารณาเป็นรายบุคคล (Sarminah, 2020)

นอกจากนี้แล้วจากตาราง 2.2 พบว่า จากการทบทวนงานวิจัยจำนวน 12 เรื่อง พบว่า มีการใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส และริจจิโอ (Bass & Riggio, 2006) มากที่สุดจำนวน 6 เรื่อง โดยเป็นการศึกษาในองค์กรที่หลากหลาย รวมทั้งองค์กรพยาบาลด้วย ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงเลือกทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ แบส และริจจิโอ (Bass & Riggio, 2006) เพื่อความเหมาะสมตามบริบทของการศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และ 4) ด้านการพิจารณาความเป็นปัจเจกบุคคล

2.1.3 อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสามารถในการส่งเสริมการดำเนินงานด้านนวัตกรรมให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Bass & Riggio, 2006) สอดคล้องตามการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีพฤติกรรมในการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดการมีส่วนร่วม และให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามให้ดำเนินการเพื่อให้ผู้นำและผู้ตามบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน (Bass & Avolio, 2000; Bednall et al., 2018) ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมให้สมาชิกเห็นคุณค่า และความสามารถของตนเองมากขึ้น จนกลายเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ขององค์กร เกิดการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นจากการกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจจากผู้นำ (Zuralk & Kelly, 2018) สอดคล้องกับการศึกษาของ คิว และคณะ (Qu et al., 2015) ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำ 420 คน จากบริษัทพลังงานในจีน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลลัพธ์นวัตกรรมของพนักงาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมของพนักงาน เช่นเดียวกับชอย และคณะ (Choi et al., 2016) ได้ทำการศึกษาในพนักงานบริษัท จำนวน 356 คน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ หม่า และเจียง (Ma & Jiang, 2018) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนการเปิดโอกาสให้สมาชิกองค์กรแสดงความคิดเห็น การค้นหาความเสี่ยง และทดลองใช้แนวทางใหม่ ๆ ซึ่งมีผลส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ทำให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในบริษัทขององค์กร

2.1.4 การวิเคราะห์แบบวัด Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)

แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุดคือ แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบ Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) ได้รับการพัฒนาโดย เบิร์นส์ (Burns, 1978) เริ่มจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร 78 คน โดยให้อธิบายถึงภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ดำเนินการ และถือได้ว่าสำคัญในบทบาทผู้นำของผู้บริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้รับการสัมภาษณ์ว่าภาวะผู้นำที่ดีที่สุดสามารถทำให้ผู้อื่นก้าวข้ามความสนใจของตนเองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้อย่างไร จากนั้น แบบส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 1997) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความมีเสน่ห์ และการตอบสนองจากผู้บริหาร และได้สร้างจำนวนข้อคำถาม 142 รายการ หลังจากนั้นผู้เชี่ยวชาญ 11 คน สามารถวิเคราะห์และจำแนกข้อคำถาม จำนวน 73 ข้อ ว่าเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เดิมทีเชื่อกันว่ามี 3 องค์ประกอบในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความมีเสน่ห์สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญา และการพิจารณาเป็นรายบุคคล อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ปัจจัยในภายหลังชี้ให้เห็นว่าปัจจัยความมีเสน่ห์ซึ่งต่อมาเรียกว่าอิทธิพลในอุดมคตินั้นแยกจากปัจจัยแรงบันดาลใจ การวิจัยล่าสุดเกี่ยวกับโครงสร้างปัจจัยของ MLQ พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มี 2 องค์ประกอบ ปัจจัยการให้รางวัล (Contingent Reward) และการลงโทษ (Management by exception) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ตามมาแบ่งการลงโทษ (Management by exception) ออกเป็นปัจจัยแบบไม่ได้ตอบ (passive) และปัจจัยแบบได้ตอบ (active) (Hater & Bass, 1988) นอกจากนี้จะมี พฤติกรรมให้อิสระแก่สมาชิก (Laissez Faire Leadership) อยู่ 1 ข้อ โดยเมื่อรวมปัจจัยความเป็นผู้นำทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม เหล่านี้ได้ก่อให้เกิดแบบจำลองภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (Full Range Leadership Model)

จากการทบทวนแบบวัด MLQ พบว่า มีสองรูปแบบ แบบแรกคือแบบฟอร์มสำหรับผู้นำ (Multifactor Leadership Questionnaire: Leader Form) สำหรับสอบถามผู้นำเพื่อประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนเอง การวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า การประเมินตนเองของพฤติกรรมผู้นำของตนเองมีแนวโน้มที่จะมีอคติ ดังนั้น จึงพัฒนาแบบวัดสำหรับผู้ร่วมงาน หรือผู้ตาม (Multifactor Leadership Questionnaire: Rater Form) ซึ่งเป็นแบบวัดที่สำคัญมากโดยกำหนดให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ประเมินของพฤติกรรมผู้นำทั้งพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยการใช้มาตรวัด 5 ระดับ มีระดับคะแนน 0-4 คะแนน ดังนี้ 0 = ไม่เลย (Not at all) 1 = เห็นด้วยนาน ๆ ครั้ง (Once in a while) 2 = เห็นด้วยบางครั้ง (Sometimes) 3 = เห็นด้วยค่อนข้างบ่อยครั้ง (Fairly often) 4 = เห็นด้วยบ่อยครั้ง (Frequently, if not always)

จากการศึกษาวิวัฒนาการการพัฒนาแบบวัด MLQ พบว่า มีการพัฒนาแบบวัดโดยการลดจำนวนรายการวัด จาก 73 รายการ มาเป็น จำนวน 36 รายการ โดยผู้วิจัยได้สรุปการพัฒนาแบบวัด MLQ แสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สรุปวิวัฒนาการการพัฒนาแบบวัด Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)

1985	1993	1995	1997	2004
MLQ Form 1	MLQ 5X	MLQ 5X	MLQ 5X	MLQ 5X
73 items	50 items	36 items	36 items	36 items
Charisma/ Inspiration	Charisma Attribute Charisma Behavior IM	Charisma/ Inspiration	IIA IIB IM	IIA IIB IM
IS IC	IS IC	IS IC	IS IC	IS IC
CR	CR	CR	CR	CR
MBEA	MBEA	MBEA	MBEA	MBEA
Passive avoidant	Passive avoidant	Passive avoidant	MBEP Laissez Faire	MBEP Laissez Faire

IIA = Idealized influence (Attribute) IIB = Idealized Influence (Behavior) IM = Inspiration Motivation IS = Intellectual stimulation IC = Individualized Consideration MBEA = Management by Exception (Active) MBEP = Management by Exception (Passive)

จากตารางที่ 2.3 แสดงวิวัฒนาการการพัฒนาแบบวัด MLQ พบว่า มีการพัฒนาแบบวัดครั้งแรกในปี ค.ศ. 1985 โดย เบิร์นส (Burns, 1978) เรียกว่า MLQ Form 1 มีทั้งหมด 73 ข้อ คำถามประกอบด้วย แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ผู้นำที่มีบารมีหรือสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นสติปัญญา การให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และแบบวัดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการลงโทษตามสถานการณ์ นอกจากนี้ยังมี

คุณลักษณะอื่น ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบหลักเลียง ต่อมาในปี ค.ศ. 1993 ฮาวเวลล์ และอะโวลิโอ (Howell & Avolio, 1993) ได้พัฒนาแบบวัด MLQ มีชื่อว่า MLQ 5R มีข้อคำถามทั้งหมด 70 ข้อ โดยในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้มีการปรับเปลี่ยนจากการมีบารมีหรือการสร้างแรงบันดาลใจ ให้มีการวัดได้ชัดเจนขึ้น โดยปรับเป็นการวัด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีบารมีแบบคุณลักษณะ การมีบารมีที่แสดงออกทางพฤติกรรม และการสร้างแรงบันดาลใจ โดยองค์ประกอบอื่นของแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน รวมทั้งภาวะผู้นำแบบหลักเลียงยังคงเดิม หลังจากนั้นใน ไบซิโอ และคณะ (Bycio et al., 1995) ได้พัฒนาแบบวัด MLQ อีกครั้งในปี 1995 โดยได้ลดข้อคำถามลงเหลือ 36 ข้อคำถาม โดยได้ยุบรวม องค์ประกอบ การมีบารมีแบบคุณลักษณะ การมีบารมีที่แสดงออกทางพฤติกรรม และการสร้างแรงบันดาลใจ ให้เหลือเพียง 1 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านการมีบารมี หรือการสร้างแรงบันดาลใจ โดยองค์ประกอบอื่นยังคงเดิม หลังจากนั้น แบส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 1997) ได้พัฒนาแบบวัด MLQ อีกครั้งในปี 1997 โดยแบบวัดที่พัฒนาขึ้นครั้งนี้ยังคงมีข้อคำถาม จำนวน 36 ข้อ เช่นเดิม แต่ได้มีการปรับองค์ประกอบการมีบารมี หรือการสร้างแรงบันดาลใจออกเป็น การมีอิทธิพลทางด้านอุดมคติที่เป็นคุณลักษณะการมีอิทธิพลทางด้านอุดมคติที่เป็นพฤติกรรม และการสร้างแรงบันดาลใจ

นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำแบบหลักเลียง เป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การลงโทษตามสถานการณ์เชิงรับและภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Lassier Faire) และการพัฒนาแบบวัด MLQ ล่าสุด ได้มีการพัฒนาแบบวัด MLQ ในปี 2004 โดย แบส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 2004) มี 36 ข้อคำถามเช่นเดิม ประกอบไปด้วย แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบของแบบวัด ดังนี้ การมีอิทธิพลทางด้านอุดมคติที่เป็นคุณลักษณะ การมีอิทธิพลทางด้านอุดมคติที่เป็นพฤติกรรม และการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลในส่วนของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบไปด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการลงโทษตามสถานการณ์ และยังมีการวัด ภาวะผู้นำแบบยกอำนาจให้ลูกทีม (Lassier Faire) นอกจากนี้แบบวัด MLQ ที่พัฒนาขึ้นครั้งนี้ยังมีข้อคำถามอีกจำนวน 9 ข้อ เพื่อวัดผลลัพธ์ของภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนเป็นพิเศษ ด้านประสิทธิผลการดำเนินงาน และด้านความพึงพอใจ

จากการทบทวนแบบวัด MLQ พบว่า แบบวัด Multifactor Leadership Questionnaire Leader Form, Rater Form, and Scoring Key for MLQ (Form 5x-Short) ถูกนำมาใช้ในการวิจัยมากที่สุด โดยในรายการวัดของแบบวัด MLQ โดยผู้วิจัยนำเสนอเมตริกซ์แบบวัด MLQ Form 5x-Short ของ แบส และอะโวลิโอ (Bass & Avolio, 2004) ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 รายละเอียดคุณลักษณะของภาวะผู้นำตามข้อคำถามในแบบวัด MLQ Form 5x-Short โดย เบส และอะโวลีโอ (Bass & Avolio, 2004)

Item/No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45		
II(A)										✓								✓			✓					✓																					
II(B)						✓								✓									✓	✓																							
IM									✓				✓														✓																			✓	
IS		✓						✓																							✓		✓														
IC															✓			✓											✓		✓																
CR	✓										✓					✓																														✓	
MBEA				✓																		✓			✓			✓																			
MBEP			✓									✓					✓				✓																										
LF					✓		✓																						✓					✓													
EE																																															
EFF																																															✓
SAT																																															✓

IIA = Idealized influence (Attribute) IIB = Idealized Influence (Behavior) IM = Inspiration Motivation IS = Intellectual stimulation IC = Individualized

Consideration MBEA= Management by Exception (Active) MBEA = Management by Exception (Passive) LF = Laissez-Faire EE = Extra Effort

EFF = Effectiveness SAT= Satisfaction

จากตารางที่ 2.4 พบว่า ในแบบวัด MLQ Form 5x-Short ของ แบบส และอะโวลีโอ (Bass & Avolio, 2004) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ โดยแบบวัดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้ ปัจจัยด้านผู้นำในอุดมคติ (Idealized Influence: II) แสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ของ II ทั้งถูกกำหนดในด้านพฤติกรรมและคุณลักษณะ ตัวอย่าง MLQ ที่แสดงถึงพฤติกรรม II “ผู้นำให้ความสำคัญของการมีความรู้สึกร่วมกันของภารกิจ” สำหรับด้านคุณลักษณะ II “ผู้นำทำให้คนอื่นมั่นใจ ว่าอุปสรรคจะผ่านพ้นไปได้” นอกจากนี้ II จำนวนมากเต็มใจที่จะเสี่ยงและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นร่วมกันมากกว่าตามใจชอบ ผู้ตามสามารถวางใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานทางด้านจริยธรรมและศีลธรรมในระดับสูง (Bass & Riggio, 2006)

สำหรับปัจจัยการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation, IM) ตัวอย่างรายการ MLQ สำหรับ IM คือ “ผู้นำเสนอวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจเกี่ยวกับอนาคต” II กับ IM มักจะเป็นปัจจัยเดี่ยวรวมกันของ charisma leadership ผู้นำสื่อสารวิสัยทัศน์และความคาดหวังเป้าหมายในองค์กรต่อผู้ตาม และผู้ตามมีการตอบสนองต่อเป้าหมายนั้นร่วมกัน (Bass & Riggio, 2006) ในส่วนของปัจจัยการกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) ตัวอย่างจาก MLQ ที่แสดงถึงการกระตุ้นทางปัญญา คือ “ผู้นำให้คนอื่นมองปัญหาจากหลายมุม” เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วยการตั้งคำถามเกี่ยวกับสมมติฐาน การแก้ปัญหา และการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ (Bass & Riggio, 2006) สำหรับปัจจัยการพิจารณารายบุคคล (Individualized Consideration, IC) ตัวอย่างบางคำถามของ MLQ จาก IC คือ “ผู้นำใช้เวลาในการสอนและการฝึกอบรม” โดยการพิจารณารายบุคคลจะปฏิบัติเมื่อมีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ ๆ พร้อมกับบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Bass & Riggio, 2006)

นอกจากนี้แบบวัด MLQ ที่วัดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านปัจจัย การให้รางวัล (Contingent Reward) ปัจจัยด้านการลงโทษ (Management by Exception) สำหรับการวัดภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม และในแบบวัด MLQ Form 5X short ยังมีการวัดผลลัพธ์ของภาวะผู้นำด้านความมุมานะ (Extra Effort) ด้านประสิทธิผลจากแบบวัด MLQ มีหลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิผล โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่ผู้ตามที่มีความมุ่งมั่น จงรักภักดี และยังส่งเสริมภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในการเพิ่มประสิทธิผลด้านความคิดสร้างสรรค์ และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร และด้านความพึงพอใจ มีการศึกษาการวิเคราะห์อิทธิพลของแบบวัด MLQ ต่อความพึงพอใจ พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์การความพึงพอใจของผู้ตามในระดับสูง โดยพบปัจจัย Idealized Influence (Charisma Behavior) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาด้วยวิธีการวิเคราะห์อิทธิพล

ที่ผ่านมาที่พบว่า มีความสัมพันธ์ที่สูงเป็นพิเศษระหว่างองค์ประกอบบารมีและความพึงพอใจ (Bass & Riggio, 2006)

2.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ซูเรค และเคลลี (Zuraik & Kelly, 2018) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศนวัตกรรม และนวัตกรรมในองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามให้กับบุคคลที่ทำงานเป็นทีมในองค์กรของประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงต่อนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = 0.40, p < 0.001$) และมีผลกระทบทางอ้อมโดยผ่านบรรยากาศนวัตกรรม ($\beta = 0.31, p < 0.001$)

ราดซี และคณะ (Radzi et al., 2015) ทำการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และ นวัตกรรมในองค์กรในอุตสาหกรรมผลิตอาหารในเอเชีย พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารในเอเชีย ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบเชิงบวกต่อการเรียนรู้ในองค์กร ($\beta = 0.36, C.R. = 4.484, p < 0.001$) การเรียนรู้ในองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = 0.11, C.R. = 2.298, p < 0.001$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบเชิงบวกต่อนวัตกรรมองค์กร ($\beta = 0.73, C.R. = 13.576, p < 0.001$)

คุย และคณะ (Cui et al., 2022) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ในองค์กร และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม เก็บรวบรวมข้อมูลจากในองค์กรขนาดเล็กถึงขนาดกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบเชิงบวกต่อการเรียนรู้ขององค์กร ($\beta = 0.270, p < 0.001$) และมีผลกระทบในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.228, p < 0.001$) นอกจากนี้ยังพบว่า การเรียนรู้ขององค์กรมีบทบาทในการสื่อถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($r = 0.062/0.473, p < 0.001$)

นภาพร สายชู และคณะ (2563) ทำการศึกษเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน พฤติกรรมการมุ่งเน้นตลาด และนวัตกรรมบริการของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน และพฤติกรรมการมุ่งเน้นตลาดอยู่ในระดับมาก และนวัตกรรมบริการอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่าง

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยายาส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน พฤติกรรมการมุ่งเน้นตลาด และนวัตกรรมบริการมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้ 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมบริการ ($\beta = .12, p < .05$) 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อนวัตกรรมบริการโดยผ่านพฤติกรรมการมุ่งเน้นตลาด ($\beta = .24, p < .05$) และ 3) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อนวัตกรรมบริการโดยผ่านบรรยายาส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและพฤติกรรมการมุ่งเน้นตลาด ($\beta = .15, p < .05$)

2.2 แนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเรียนรู้ในองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการเรียนรู้จากองค์กรจะเพิ่มโอกาสใหม่ ๆ และเอื้อต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานขององค์กร (Nonaka et al., 2009; Garcia-Morales, Jimenez-barrionuevo, & Gutierrez-Gutierrez, 2014) ดังนั้น องค์กรที่มีความสามารถในการเรียนรู้ไม่เพียงแต่มีข้อได้เปรียบทางการแข่งขันแล้ว แต่ยังสามารถเปลี่ยนกิจกรรมการทำงานประจำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง (Ko & Liu, 2019)

2.2.1 ความหมายของการเรียนรู้ในองค์กร

การนิยามความหมายของการเรียนรู้ในองค์กรพบว่าในอดีตนักวิชาการเคยมีข้อถกเถียงกันว่า การเรียนรู้ในองค์กรควรได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการการเปลี่ยนทางความคิดหรือพฤติกรรม แต่ข้อโต้แย้งนั้นได้สิ้นสุดลง โดยในปี ค.ศ. 1985 นักวิชาการโดยส่วนใหญ่ เช่น ไฟโอล และไลส์ (Fiol & Lyles, 1985) เห็นด้วยกับการนิยามการเรียนรู้ในองค์กรว่าเป็นกระบวนการการเปลี่ยนแปลงความรู้ขององค์กรที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์และผลของการกระทำ ซึ่งความรู้นั้นครอบคลุมทั้งความรู้ทั่วไป หรือข้อเท็จจริง และ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการหรือทักษะที่ทำเป็นกิจวัตรซึ่งสามารถวัดได้จากพฤติกรรมและการรับรู้ของสมาชิกในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของสมรรถนะ เช่น ความถูกต้องแม่นยำ หรือความไวในการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าการได้รับความรู้และการเรียนรู้ในองค์กรได้เกิดขึ้นแล้ว (Argote, 2013) สอดคล้องกับการให้คำนิยามการเรียนรู้ในองค์กรของ ฮูเบอร์ (Huber, 1991) ว่า การเรียนรู้ในองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่มีศักยภาพ ซึ่ง ชีวา และอัลเกรา (Chiva & Algera, 2007) ได้ให้คำนิยามของการเรียนรู้ในองค์กรว่าเป็นกระบวนการที่องค์กรเรียนรู้และความสามารถในการเรียนรู้ของ

องค์กร ถือว่าเป็นลักษณะขององค์กรและการจัดการที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ในองค์กร

ในทำนองเดียวกัน ซานซ์-วัลเล และคณะ (Sanz-Valle et al., 2012) ให้คำนิยามว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้และไปกระตุ้นการเกิดนวัตกรรมในองค์กร การศึกษาในปัจจุบันได้ให้คำนิยามของการเรียนรู้ในองค์กร เช่น โอ (Oh, 2019) กล่าวว่า การเรียนรู้ในองค์กร หมายถึง การได้มาซึ่งความรู้ที่หลากหลายที่ถูกสะสมและนำไปใช้ในการตีความสภาพแวดล้อมขององค์กร ในขณะที่การค้นคว้าความรู้ใหม่และการใช้ความรู้ที่มีอยู่นับเป็นองค์ประกอบสำคัญของการปรับเปลี่ยนทิศทางธุรกิจและการสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับ พอลล็อก และคณะ (Pollok et al., 2019) กล่าวว่า การเรียนรู้ในองค์กร ช่วยพัฒนาองค์ความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และช่วยให้องค์กรปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปความรู้ใหม่ที่ได้รับจากวิธีการนี้ช่วยเพิ่มความตระหนักถึงความต้องการของลูกค้า และเพิ่มคุณภาพการบริการที่ดีขึ้น จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการให้ความหมาย หรือนิยามของการเรียนรู้ในองค์กรที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงสรุปการให้ความหมายของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังแสดงในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 นิยามของการเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning)

Author	Definition
Fiol & Lyles (1985)	กระบวนการการเปลี่ยนแปลงความรู้ขององค์กรที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์และผลของการกระทำ ซึ่งความรู้นั้นครอบคลุมทั้งความรู้ทั่วไป หรือข้อเท็จจริง
Huber (1991)	กระบวนการแบบพลวัตที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายข้อมูลหรือความรู้ระหว่างระดับปฏิบัติการต่าง ๆ จากบุคคลสู่ระดับกลุ่ม และจากกลุ่มสู่ระดับองค์กร
Pentland (1992)	เป็นความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานอย่างมีความสามารถ
Argyris & Schon (1999)	กระบวนการในการรับรู้และแก้ไขข้อผิดพลาด ของสมาชิกในองค์กร
Easterby-Smith et al. (2000)	กระบวนการการเปลี่ยนแปลงทางความคิดหรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

ตารางที่ 2.5 นิยามของการเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning) (ต่อ)

Author	Definition
Chiva & Algera (2007)	กระบวนการที่การจัดการที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ในองค์กร
Sanz-Valle et al. (2012)	กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้และไปกระตุ้นการเกิดนวัตกรรมในองค์กร
Argote (2013)	กระบวนการหรือทักษะที่ทำให้เป็นกิจวัตรซึ่งวัดได้จากพฤติกรรมและการรับรู้ของสมาชิกในองค์กร และการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของสมรรถนะ เช่น ความถูกต้องแม่นยำ เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าการได้รับความรู้และการเรียนรู้ในองค์กรได้เกิดขึ้นแล้ว
Pollok et al. (2019)	เป็นกระบวนการพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการ เสนอแนวคิดใหม่ ๆ และช่วยให้องค์กรปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

จากตารางที่ 2.5 สรุปการให้ความหมายของการเรียนรู้ในองค์กรตามวิวัฒนาการของนักวิชาการเมื่อวิเคราะห์จากการให้ความหมาย พบว่า มี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มของนักวิชาการในยุคแรก เช่น ไฟโอล และไลส์ (Fiol & Lyles, 1985) ฮูเบอร์ (Huber, 1991) และ อาร์จิริส และสคอน (Argyris & Schon, 1999) มองว่าการเรียนรู้ในองค์กรเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร แต่ในยุคหลัง นักวิชาการให้ความหมายของการเรียนรู้ในองค์กรว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของสมาชิกในการคิดสิ่งใหม่ และเกิดนวัตกรรมในองค์กร (Sanz-Valle, 2012; Argote, 2013; Pollok et al., 2019) ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้ในองค์กร หมายถึงกระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร โดยความสามารถของการเรียนรู้ในองค์กรจะส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความคิดใหม่ นำสู่องค์ความรู้ใหม่ของระดับทีมและองค์กร

2.2.2 องค์ประกอบของการเรียนรู้ในองค์กร

จากคำนิยามการเรียนรู้ในองค์กรว่าเป็นกระบวนการที่สมาชิกในกลุ่มหรือองค์กรได้รับความรู้หรือความสามารถทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถปรับปรุงการตัดสินใจ การวางแผน หรือการออกแบบ กิจกรรมการดำเนินงานใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสมาชิกในองค์กรต้องสร้างทักษะและความรู้ใหม่ ๆ และเพื่อให้การเรียนรู้ในองค์กรเกิดขึ้น (Fiol & Lyles, 1985) จึงมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของกระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร จากการทบทวน

วรรณกรรม พบว่า กระบวนการเรียนรู้ในองค์กรมี 4 องค์ประกอบ (Huber, 1991; Jimenez-Jimenez & Sanz-Valle, 2012) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) เพื่อช่วยในการประเมินและปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร กลุ่มจะต้องได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมในปัจจุบันและวิธีการที่อาจเป็นประโยชน์ที่ อาจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในอนาคตกลุ่มต่าง ๆ สามารถได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทั้งจากแหล่งภายนอก และภายใน โดยแหล่งความรู้ภายนอกมาจากประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ การร่วมมือกับองค์กรภายนอก จากบุคคลผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอก หรือจากระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งความรู้ภายใน ได้แก่ ความรู้ที่มีอยู่เดิมในองค์กร ประสบการณ์ตรงจากการทำงาน (Learning by doing) กิจกรรมการวิจัยและพัฒนาภายในองค์กร

2) การอธิบายความรู้ (Knowledge Interpretation) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีประโยชน์ กลุ่ม จะต้องสามารถตัดสินใจคุณค่าและความหมายของตนได้ (Huber, 1991) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการตีความข้อมูลของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การแบ่งปันข้อมูลภายในกลุ่ม การแบ่งปันสมมติฐานร่วมกันของกลุ่ม และความสมบูรณ์รวมทั้งความเร็วในการตอบรับการสื่อสารข้อมูลภายในกลุ่ม (Huber, 1991)

3) การแพร่กระจายความรู้ (Knowledge Distribution) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพราะยังมีการกระจายข้อมูลภายในองค์กรกว้างขึ้น ก็ยังมีโอกาสที่จะตีความได้หลากหลายวิธีซึ่งสามารถเพิ่มความ น่าจะเป็นที่องค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ที่ชัดเจนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลังจากข้อมูลได้รับการตีความแล้ว การกระจายข้อมูลหรือความรู้ ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดเก็บและการนำองค์ความรู้ไปใช้งานในภายหลัง ดังนั้น การกระจายความรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงลดความเสี่ยงที่องค์กรจะเกิดการเรียนรู้ที่น้อยลง (Huber, 1991)

4) การตั้งสมข้อมูลในองค์กร (Organizational Memory) ต้องจัดเก็บข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าสามารถเข้าถึงได้ในอนาคตองค์กรใหม่ ๆ ซึ่งต้องอาศัยความทรงจำของสมาชิกแต่ละกลุ่มเพื่อเก็บความรู้ของกลุ่มหรือองค์กรไว้ทั้งหมด การจัดเก็บคลังความรู้ในองค์กรขึ้นอยู่กับ 1) ภาษาพิธีกรรม และสัญลักษณ์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิธีการคิดของกลุ่มช่วยสร้างมาตรฐานกิจกรรมและถ่ายทอดบทเรียนให้กับสมาชิก 2) โครงสร้างองค์กรเป็นตัวกำหนด ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม, วิธีการจัดการกิจกรรมการจัดเก็บความรู้และกำหนดความรับผิดชอบภายในกลุ่ม

นอกจากนี้แล้วยังมีการศึกษาของ ชิน และคณะ รวมทั้งโทฮิดิ และคณะ (Chin et al., 2022; Tohidi et al., 2018) ทำการศึกษาตามแนวคิดองค์ประกอบความสามารถการเรียนรู้ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ในองค์กรเป็นปัจจัยส่งเสริมการเกิดนวัตกรรมในองค์กร ตามแนวคิด

องค์ประกอบการเรียนรู้ในองค์กรของ ชีวา และอะเลเกร (Chiva & Alegre, 2007) มีองค์ประกอบ 5 มิติ ดังนี้

1) ความสร้างความมุ่งมั่นในการจัดการและการเสริมพลังอำนาจ (Managerial commitment and empowerment) หมายถึงการที่ผู้นำมีกระบวนการจัดการเพื่อให้สมาชิกเกิดการยึดมั่นผูกพัน และการเสริมพลังอำนาจในการเรียนรู้ของกลุ่มหรือองค์กร สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ผ่านพฤติกรรม เช่น การแสวงหาความร่วมมือและการตอบรับจากสมาชิก การเปิดรับคำวิจารณ์ การยอมรับความผิดพลาด และการมอบอำนาจให้สมาชิกตัดสินใจ และยอมเสี่ยงในบางโอกาสพัฒนาเชื่อว่าผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องผลักดันและต้องสร้างความมุ่งมั่นให้กับองค์กรทุกระดับในการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อที่จะได้สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดพื้นฐานของนวัตกรรม (Goh, 2013)

2) การทดลองสิ่งใหม่ (Experimentation) หมายถึงการทดลองซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความคิดและข้อเสนอแนะใหม่ ๆ ที่ได้รับความสนใจและดำเนินการร่วมกันอย่างเข้าใจ (Chiva & Alegre, 2007) ถ้าต้องการให้เกิดเรียนรู้ จำเป็นต้องมีการทดลองความคิดและข้อเสนอแนะใหม่ ๆ เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ การทดลองเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ หากต้องการให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ต้องทำการทดลองแบบเชิงรุก โดยมีมิติของการทดลอง ประกอบด้วย ความต้องการของสมาชิกในการเรียนรู้ และผู้บริหารส่งเสริมการฝึกอบรมและการทดลองความคิดใหม่ ๆ ทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง

3) การค้นหาความเสี่ยง และการรับความเสี่ยง (Risk taking) หมายถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดความผิดพลาด ปัจจัยสำคัญของการเรียนรู้ในองค์กรคือการยอมรับความเสี่ยงระหว่างบุคคลหรือการยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกได้ นักวิชาการได้ทำการตรวจสอบข้อดีและข้อเสียของความสำเร็จและความผิดพลาด พบว่า การเสี่ยงนำมาซึ่งความคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรมที่ทำให้เกิดผลประโยชน์มากมายสำหรับองค์กรต่าง ๆ (Chiva & Alegre, 2007)

4) การเปิดกว้างและการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก (Openness and interaction with the external environment) หมายถึง ขอบเขตของความสัมพัทธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรถูกนิยามว่าเป็นปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการควบคุมโดยตรงขององค์กร ประกอบด้วยตัวแทนในภาคอุตสาหกรรม เช่น คู่แข่ง และระบบเศรษฐกิจ สังคม การเงิน และการเมือง กฎหมาย ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายนอกนี้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นการเรียนรู้ในระดับองค์กรที่สำคัญ การถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในองค์กรต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่ยอมรับความคิดเห็นและประสบการณ์ทุกประเภททั้งภายในและภายนอกองค์กร และเรียนรู้ นำมาสู่การเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ (Chiva & Alegre, 2007)

5) การถ่ายทอดและบูรณาการ (Knowledge transfer and integration) ความรู้ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการถ่ายทอดความรู้และข้อมูลสารสนเทศเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการเรียนรู้ในองค์กร การถ่ายทอดความรู้หมายถึงการแพร่กระจายความรู้ภายในระดับบุคคล ผ่านการอภิปราย การสนทนา การสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น การสนทนา การทำงานเป็นทีม และการสื่อสารของสมาชิกจึงเป็นประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร การสื่อสารทำให้เกิดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้และประสบการณ์ของบุคคล มีการสร้างคลังความรู้ที่เก็บรักษาองค์ความรู้นั้นไว้ในองค์กรและสมาชิกคนอื่นในองค์กรสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานได้ (Tohidi et al., 2018)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในองค์กร พบว่า มีการใช้แนวคิดหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสรุปการกใช้แนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรของนักวิชาการแต่ละท่านดังแสดงในตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร

แหล่งอ้างอิง	แนวคิด	องค์ประกอบ							
ผู้วิจัย	นักวิชาการ/ ปี ค.ศ.	ด้านการแสวงหาความรู้	ด้านการอธิบายความรู้	ด้านการแพร่กระจายความรู้	ด้านการส่งต่อความรู้	ด้านการสร้างความรู้	ด้านการทดลองสิ่งใหม่	ด้านการค้นหาความเสี่ยง	ด้านการเปิดกว้าง
Garcia-Morales, Jimenez (2014)	Jimenez-Jimenez & Sans Valle (2011)	✓	✓	✓	✓				
Ghasemzadeh et al. (2021)	Jimenez-Jimenez & Sans Valle (2011)	✓	✓	✓	✓				
Radzi et al. (2015)	Huber (1991)	✓	✓	✓	✓				
Ishill et al. (2020)	Jimenez- Jimenez, & Sans Valle (2011)	✓	✓	✓	✓				
Bibi et al. (2022)	Huber (1991)	✓	✓	✓	✓				
Tohidi et al. (2018)	Chiva & Alegre (2007)					✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 2.6 ผู้วิจัยพบทวนงานวิจัยทั้งหมด 6 เรื่อง พบว่า มีการใช้แบบวัดการเรียนรู้ในองค์กรตามแนวคิดของ จิเมเนส-จิเมเนส และซานส์ วาล์ว (Jimenez-Jimenez & Sanz-Valle, 2011) มากที่สุด จำนวน 3 เรื่อง และใช้ในองค์กรสุขภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรของ จิเมเนส-จิเมเนส และซานส์ วาล์ว (Jimenez-Jimenez and Sanz-Valle, 2014) เนื่องจากมีความใกล้เคียงกับบริบทมากที่สุด มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Aquisition) 2) การแพร่กระจายความรู้ (Knowledge Distribution) 3) การตีความความรู้และนำไปปฏิบัติ (Knowledge interpretation) และ 4) การจัดทำฐานข้อมูลความรู้ (Organizational memory)

2.2.3 รูปแบบการเรียนรู้ในองค์กร (Mode of Organizational Learning)

การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรในการเพิ่มความสามารถด้านนวัตกรรมในองค์กร (Eilertsen & London, 2015) การเรียนรู้จากผลของการกระทำของบุคคลเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้บุคคลนั้นไม่กระทำการที่ผิดพลาดซ้ำ นอกจากนี้การเรียนรู้ที่มีการระบุปัญหาที่ชัดเจน และสร้างช่องทางใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วจะทำให้เกิดนวัตกรรมในการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรมีกระบวนการในการเชื่อมโยงการเรียนรู้ระหว่างบุคคลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดประสิทธิผลที่ดีในองค์กร จากการศึกษาแนวคิดชนิดของการเรียนรู้ในองค์กร โดยส่วนใหญ่พัฒนามาจากแนวคิดของ อาร์กิริส และชอน (Argiris & Schon, 1999) ดังนี้

1) การเรียนรู้แบบวงรอบเดียว (Single Loop Learning) หรือการทำตามกฎ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นไปที่การผลของการกระทำของบุคคลเป็นหลัก สมาชิกตรวจพบข้อผิดพลาดจากการกระทำ เกิดการยอมรับ และมีความต้องการที่จะแก้ไขความผิดพลาด ดังนั้น การเรียนรู้แบบวงเดียวสมาชิกจะมีการตั้งคำถามว่าทำอย่างไร การเรียนรู้แบบวงรอบเดียวจึงมีความเหมาะสมกับการจัดการปัญหาที่เป็นงานประจำ มีข้อจำกัดของการเกิดองค์ความรู้ใหม่ แต่ยังคงมีความจำเป็นของกระบวนการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

2) การเรียนรู้แบบสองรอบวง (Double-Loop Learning) หรือการเปลี่ยนแปลงกฎ เป็นการเรียนรู้ที่สมาชิกสามารถไตร่ตรองได้ว่า "กฎ" หรือกระบวนการทำงานแบบเดิมควรมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เป็นการเรียนรู้ที่มีการคิดนอกกรอบ สมาชิกมักตั้งคำถามว่า "ทำไม" หรือ "ดังนั้นอะไร" เกิดความท้าทายในการตั้งสมมติฐานซึ่งจะช่วยปรับปรุงความเข้าใจและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ นำสู่การสร้างสรค์นวัตกรรมเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานแบบเดิมเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพองค์กร มีหลายการศึกษายืนยันว่าการเรียนรู้แบบสองวงรอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ยกตัวอย่างเช่น การศึกษาของ การ์เซีย และคณะ (Garcia-

Morales et al., 2014) พบว่า การเรียนรู้ในองค์กรแบบสองวงรอบมีอิทธิพลต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = .50, p < 0.001$)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างของชนิดของการเรียนรู้ในองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การเรียนรู้ชนิดสองวงรอบมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนวัตกรรมของสมาชิกนำสู่การเกิดนวัตกรรมในองค์กร ดังการศึกษาความสัมพันธ์ของชนิดของการเรียนรู้ต่อการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ แดเนียล และคณะ (Daniel et al., 2020) พบว่า การเรียนรู้ชนิดสองวงรอบส่งเสริมให้เกิดโปรแกรมใหม่ ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ($R^2 = 0.43, p < 0.01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ การ์เซีย-โมราเลส และคณะ (Garcia-Morales et al., 2014) พบว่า การเรียนรู้ในองค์กรแบบสองวงรอบมีอิทธิพลต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = .50, p < 0.001$) ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรแบบสองวงรอบเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมส่งผลให้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมบรรลุเป้าหมาย

2.2.4 ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ในองค์กรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

ภาวะผู้นำได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญในองค์กร (Nofal & Obeidat, 2019) เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงองค์กรและปรับปรุงการรับรู้ของสมาชิกเพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน (Yasir et al., 2016) ดังนั้น การบริหารเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลที่จะเปลี่ยนทัศนคติของผู้ตามในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Nofal & Obidat, 2019) จากการศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการเรียนรู้ในองค์กรของธนาคารพาณิชย์ในประเทศปากีสถาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในองค์กร โดยคุณลักษณะความสามารถของผู้นำด้านการกระตุ้นแรงจูงใจช่วยส่งเสริมการเกิดการเรียนรู้ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Hanson et al., 2021)

จากการศึกษาแนวคิดองค์ประกอบของการเรียนรู้ในองค์กรที่ได้กล่าวมาข้างต้น เช่น แนวคิดองค์ประกอบการเรียนรู้ในองค์กรของ ชิวา และอะเลเกร (Chiva & Alegre, 2007) พบว่า มีคุณลักษณะของการเรียนรู้ในองค์กรที่ส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ได้แก่ ด้านการทดลอง ซึ่งจะทำให้สมาชิกเกิดความคิดใหม่ การผลักดันให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่น การกล้ายอมรับความเสี่ยง รวมทั้งการเปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้ภายนอกองค์กร จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม นอกจากนี้แล้ว การเรียนรู้ในองค์กรแบบสองวงรอบ ยังเป็นการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้สมา

บอกในองค์กรเกิดความคิดนอกกรอบ มีความคิดใหม่ ๆ นำมาสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ จากความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ในองค์กรต่อ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมพบว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาในปัจจุบันพบว่าองค์กรที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทำการทดลองค้นหาความคิดใหม่ ๆ มีการจัดการความเสี่ยงเชิงรุก และเปิดรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จะสามารถส่งเสริมให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร (Garcia-Morales et al., 2014; Pan et al., 2020)

การศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ในองค์กรต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร ที่ผ่านมีจำนวนมาก ผลการวิจัยโดยส่วนใหญ่สนับสนุนอิทธิพลเชิงบวกของการเรียนรู้ในองค์กรต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการเผยแพร่ความรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กรเป็นการส่งเสริมให้เกิดโอกาสทางความคิดและเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (Pan et al., 2020) นอกจากนี้ยังพบว่า กิจกรรมการสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ระหว่างสมาชิกยังช่วยเปิดโอกาสและทำให้องค์กรสามารถสร้างและจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ ได้อีกด้วย (Froehlich et al., 2015) ดังนั้น การส่งเสริมความสามารถของการเรียนรู้ในองค์กรจึงถือได้ว่าเป็นแรงผลักดันที่สำคัญของการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร (Tohidi et al., 2018)

2.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในองค์กร

คุย และคณะ (Cui et al., 2022) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ขององค์กร และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม นวัตกรรมขององค์กรในกลุ่ม SMEs ในประเทศจีน เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริโภคชาวจีน 417 ราย ผ่านทางออนไลน์/ออฟไลน์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ในองค์กร ($r = 0.62, p < 0.001$) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมโดยมีตัวแปรการเรียนรู้ในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($r = 0.47, p < 0.001$) การศึกษาครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างและขยายการวิจัยในรูปแบบความเป็นผู้นำและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้การปรับปรุงประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ยूस และคณะ (Yusr et al., 2018) ทำการศึกษาความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมผ่านช่องทางการเรียนรู้ในองค์กร เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ในองค์กร ($\beta = .28, p < 0.001$) และการปฐมนิเทศการเรียนรู้ในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานด้าน

นวัตกรรม ($\beta = .22, p < 0.001$) นอกจากนี้แล้ว การเรียนรู้ในองค์กร ยังเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ของความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับ ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = .50, p < 0.001$)

การย้ซึมซาเคห์ และคณะ (Ghasemzadeh et al., 2021) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ในองค์กร และความสามารถอย่างเป็นพลวัตในการขับเคลื่อนผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับจำนวน 180 โรงงาน ในประเทศอิหร่าน ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ ($\beta = .71, p < 0.01$) นวัตกรรมกระบวนการ ($\beta = .73, p < 0.01$ และ นวัตกรรมวัตถุประสงค์ ($\beta = .12, p < 0.01$) นอกจากนี้แล้วการเรียนรู้ในองค์กร รวมทั้งความสามารถแบบพลวัต มียังความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน ($\beta = .80, p < 0.01$) ความสามารถแบบพลวัต $\beta = .22, p < 0.01$) ส่งผลให้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรสูงขึ้น

2.3 แนวคิดบรรยากาสนวัตกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บรรยากาสนวัตกรรมสะท้อนถึงค่านิยมร่วมกันของสมาชิกจากพฤติกรรมการรับรู้ของสมาชิกเกี่ยวกับนโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงาน รวมทั้งการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร (Khalili, 2016) บรรยากาสนวัตกรรมจะช่วยส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Zhang et al., 2018)

2.3.1 ความหมายของบรรยากาสนวัตกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของบรรยากาสนวัตกรรมเริ่มจาก แอนเดอร์สัน และเวสต์ (Anderson & West, 1998) ได้ให้คำนิยาม บรรยากาสนวัตกรรมว่าเป็นขอบเขตของค่านิยม และมาตรฐานขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม จากนั้นมีการพัฒนาแนวคิดบรรยากาสนวัตกรรมและมีการให้นิยามแตกต่างออกไปดังการศึกษาของ เจนเซน และคณะ (Janssen et al., 2004) กล่าวถึงความหมายของบรรยากาสนวัตกรรมว่าเป็นบรรยากาสนการทำงานที่สนับสนุนการเกิดนวัตกรรมในองค์กร สามารถส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ซึ่งโคโฮ และออกัสโต (Coelho & Augusto, 2014) ให้คำนิยามเพิ่มเติมว่า บรรยากาสนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับขอบเขตที่องค์กรเปิดรับและยอมรับความคิดใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายและแตกต่างไปจากแนวทางในปัจจุบัน และบรรยากาสนวัตกรรมจะช่วยให้สมาชิกสามารถพัฒนา หรือปรับปรุงกระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ

ได้ให้คำนิยามแตกต่างกันออกไป เช่น ยูบิส และคณะ (Ubius et al., 2015) กล่าวว่า บรรยากาศนวัตกรรมหมายถึงระดับที่องค์กรให้การสนับสนุนสมาชิกในการสำรวจแนวทางที่มีอิทธิพลประสิทธิภาพของผลการดำเนินงาน และองค์กรจะสนับสนุนแนวทางนั้นเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี การศึกษาในปัจจุบันมีการให้คำนิยามบรรยากาศนวัตกรรมที่มีความใกล้เคียงกับการศึกษาที่ผ่านมา ยกตัวอย่างเช่น รามิเรส และคณะ (Ramirez et al., 2020) กล่าวว่า บรรยากาศนวัตกรรม หมายถึง ระดับของความคิดใหม่ ๆ ที่ได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนเป็นอย่างดีจากองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการสืบค้นข้อมูลใหม่ ๆ การมีความคิดสร้างสรรค์ การเปิดกว้างเพื่อเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ความมุ่งมั่น และการทดลองเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาใหม่ ๆ

ส่วน เอเจนดิ และคลาร์ก (Egendi & Clark, 2018) ให้ความหมายของบรรยากาศนวัตกรรมว่า หมายถึง ขอบเขตขององค์กรที่ให้คุณค่านวัตกรรมโดยการสร้างบรรทัดฐานของความมุ่งมั่นของสมาชิกในการ สร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ทำให้เกิดการรับรู้ของคนในองค์กรว่า เป็นองค์กรที่ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความเสี่ยง และ อิบราฮิม และคณะ (Ibrahim et al., 2017) กล่าวว่า บรรยากาศนวัตกรรม หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรถึงการแบ่งปันแต่ละขั้นตอนในการปฏิบัติและพฤติกรรมเพื่อส่งเสริมสมาชิกองค์กรต่อการรับรู้ และการตระหนักถึงความสำคัญของความคิดใหม่ รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาความคิดใหม่ ๆ ระบบการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นการท้าทายวิธีปฏิบัติแบบดั้งเดิมเพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ถือว่าเป็นหัวใจหลักของการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรม และประสิทธิภาพขององค์กร จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามีการให้ความหมายของการเรียนรู้ในองค์กรที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงสรุปการให้ความหมายของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังแสดงในตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 นิยามของบรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate)

Author	Definition
Anderson & West (1998)	การรับรู้ร่วมกันในทีม หรือในองค์กรต่อกระบวนการของทีม หรือ องค์กรในการส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม
Coelho, & Augusto (2014)	การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับขอบเขตที่องค์กรเปิดรับและ ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายและแตกต่างไปจากแนวทางในปัจจุบัน

ตารางที่ 2.7 นิยามของบรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate) (ต่อ)

Author	Definition
Khalili (2016)	การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรต่อการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
Egendi & Clark (2018)	ขอบเขตขององค์กรที่ให้คุณค่านวัตกรรม เกิดการรับรู้ของคนในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความเลื่อง
Ramirez et al., (2020)	การรับรู้ขององค์กรในการสนับสนุนและกระตุ้นการเกิดความคิดใหม่ ๆ โดยองค์กรให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี และให้ความสำคัญต่อการอำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลใหม่ ๆ การมีความคิดสร้างสรรค์ การเปิดกว้างเพื่อการเปลี่ยนแปลง ความมุ่งมั่นในการทดลองเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ

Christian University of Thailand

จากตารางที่ 2.7 แสดงการให้ความหมายของบรรยากาศนวัตกรรม พบว่า นักวิชาการทั้งในยุคดั้งเดิม และในยุคปัจจุบันต่างให้ความหมายของบรรยากาศนวัตกรรมไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้ความสำคัญในการสนับสนุน กระตุ้น ให้สมาชิกเกิดความคิดใหม่ ๆ แต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการในยุคปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการเข้าถึงข้อมูล และการสนับสนุนการทดลองเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศนวัตกรรม หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กร ต่อการยอมรับความคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมการทดลองใหม่ ๆ และเปิดกว้างในการเปลี่ยนแปลง กระบวนการทำงานรวมทั้งการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร

2.3.2 องค์ประกอบของบรรยากาศนวัตกรรม

นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศนวัตกรรม เริ่มจากในปี ค.ศ. 1978 ซีเกล และแคมเมอร์ (Siegel & Kaemmerer, 1978) กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรว่าประกอบด้วย 3 มิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในด้านความปลอดภัย 2) ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และ 3) การสนับสนุนนวัตกรรมบนพื้นฐานของโมเดลนี้ จะมีการหาหรือถึง 3 มิติพื้นฐานของสภาพภูมิอากาศนวัตกรรม ได้แก่ ความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม ความพยายามเพื่อความเป็นเลิศและการสนับสนุนนวัตกรรม หลังจากนั้น

แอนเดอร์สันและเวสต์ (Anderson & West, 1998) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศนวัตกรรมว่ามี 4 องค์ประกอบดังนี้

1) วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (Vision) หมายถึง องค์กรมีวิสัยทัศน์ด้านการส่งเสริม นวัตกรรมที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จ วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องมีความ ชัดเจน เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เป็นจริง และมีโอกาสทำให้บรรลุความสำเร็จ การมีวิสัยทัศน์ด้าน การส่งเสริมนวัตกรรมที่ชัดเจนนี้จะช่วยให้สมาชิกในองค์กรรับรู้เป้าหมายร่วมกัน และมีความมุ่งมั่น ที่จะทำให้สำเร็จ

2) ความปลอดภัยในการเข้าร่วม (Participative Safety) หมายถึง บริบทความ ปลอดภัยระหว่าง และการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นของสมาชิกในองค์กร โดยผู้บริหารเปิดกว้าง สำหรับโอกาสให้สมาชิกขององค์กรเข้าถึงการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม การยอมรับและให้ คุณค่า และไม่ปิดกั้นแม้ว่าบุคคลนั้นจะไม่ได้เป็นสมาชิกของโครงการนั้น

3) การมุ่งผลงานด้านนวัตกรรม (Orientation Innovation) หมายถึง การมุ่งมั่น ในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมในองค์กร โดยผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดการกับ ปัญหาที่ไม่ปกติและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นั้นสู่การผลิตนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนา คุณภาพของงานในองค์กร

4) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (Support for innovation) หมายถึง องค์กร สนับสนุนการแสวงหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งสร้างแนวคิดให้กับสมาชิกในองค์กรว่าให้ มองปัญหาเป็นความท้าทายและเป็นโอกาสในการพัฒนางาน

การศึกษาในปัจจุบัน พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับ องค์ประกอบของบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร เช่น นิวแมน และคณะ (Newman et al., 2019) ทำการศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศ นวัตกรรม พบว่ามี 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม เช่น การเปิด โอกาสให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ การจัดการความแตกต่างของสมาชิกใน องค์กร และ 2) การสนับสนุนทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ส่วน เอเจนดิ และคลาร์ก (Egendi & Clark, 2018) กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศนวัตกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำนวัตกรรม 2) การสนับสนุนขององค์กรในการ สร้างสรรค์นวัตกรรม 3) โครงสร้างขององค์กร และ 4) การฝึกปฏิบัติของทรัพยากรบุคคล และอิบรา ฮิม และคณะ (Ibrahim et al., 2017) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศนวัตกรรมมี 2 มิติ คือ 1) การ สนับสนุนด้านนวัตกรรม และ 2) วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร

ประกอบด้วยสองมิติย่อย คือ ความสามารถในการแข่งขันและแนวทางการดำเนินงาน เครื่องมือและสิ่งของของตัวแปรนี้ได้รับการยอมรับจากการสนับสนุนระดับนวัตกรรม

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศนวัตกรรมพบว่ามีการใช้แนวคิดหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสรุปการใช้แนวคิดบรรยากาศนวัตกรรมของนักวิชาการแต่ละท่านดังแสดงในตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 การวิเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดบรรยากาศนวัตกรรม

แหล่งอ้างอิง	แนวคิด	องค์ประกอบ							
ผู้วิจัย	นักวิชาการ/ ปี ค.ศ.	วิจัยที่ต้น	ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม	การปฐมภูมิในงาน	การสนับสนุนนวัตกรรม	สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม	สนับสนุนด้านทรัพยากร	ด้านภาวะผู้นำนวัตกรรม	ด้านโครงสร้างองค์กร
Anderson & West (1998)	Anderson & West (1998)	✓	✓	✓	✓				
Bibi et al. (2022)	Anderson & West (1998)	✓	✓	✓	✓				
Waheed et al. (2019)	Newman et al. (2019)					✓	✓		
สุขมงคล เลิศภิรมย์สุข และทิพย์รัตน์ เลหาวิเชียร (2565)	Anderson & West, (1998)	✓	✓	✓	✓				

จากตารางที่ 2.8 ผู้วิจัยทบทวนงานวิจัยทั้งหมด 4 เรื่อง พบว่า มีการใช้แนวคิดบรรยากาศนวัตกรรมของแอนเดอร์สัน และเวสต์ (Anderson & West, 1998) มากที่สุด โดยพบว่า เป็นการศึกษาในองค์กรสุขภาพ 1 เรื่อง และเป็นการศึกษาในประเทศไทย 1 เรื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดบรรยากาศนวัตกรรมของแอนเดอร์สัน และเวสต์ (Anderson & West, 1998) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้เนื่องจากมีความใกล้เคียงกับบริบทที่ศึกษามากที่สุด มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้าน

วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participation Safety) 3) การมุ่งมั่นหรือกิจกรรมสัมพันธ์ (Orientation innovation) และ 4) การสนับสนุนนวัตกรรม (Innovation support)

2.3.2 ส่วนนำที่ทำให้เกิดบรรยากาศนวัตกรรมองค์กร

2.3.2.1 ภาวะผู้นำ (Leadership)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและตรวจสอบภาวะผู้นำในหลากหลายรูปแบบที่เป็นส่วนนำทำให้เกิดบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ถูกนำมาตรวจสอบอย่างกว้างขวางมากที่สุด เนื่องจากคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ การมีอิทธิพลในอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทาง สามารถส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมของระดับทีมให้สูงขึ้น (Jaiswal & Dhar, 2015) หลังจากนั้นก็มีนักวิจัยหลายท่านได้เลือกทำการศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศนวัตกรรมของทีม เช่น อารอน และซอมเมอร์เฟลด์ (Aarons & Sommerfeld, 2014) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายได้ว่า จะเกิดบรรยากาศนวัตกรรมในระดับทีมในองค์กรสูงขึ้น

2.3.2.2 คุณลักษณะของทีม

อิทธิพลของปัจจัยของทีมอื่น ๆ นอกเหนือจากความเป็นผู้นำต่อการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมของทีม โดยใช้ทฤษฎีระบบต่อประสิทธิภาพกลุ่มพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างระดับค่าเฉลี่ยของแนวทางการมีส่วนร่วมในทีมและบรรยากาศนวัตกรรม และระดับของนวัตกรรมทีมที่สูงขึ้นในทีมที่มีลักษณะเป็นระดับของแรงจูงใจและความทะเยอทะยานสูง รวมถึงการสะท้อนกลับของทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสนับสนุนด้านมิตินวัตกรรมของบรรยากาศนวัตกรรมของทีม (Farnese & Livi, 2016)

2.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นว่า ภาวะผู้นำเป็นส่วนนำทำให้เกิดบรรยากาศนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) พบว่า คุณลักษณะการให้ความสำคัญรายบุคคลหรือ Individual Consideration โดยผู้นำจะส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกเกิดนวัตกรรมในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของจาซวาล และทาร์ (Jaiswal & Dhar, 2015) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมได้สูง เช่นเดียวกับการศึกษาของ อารอน และซอมเมอร์เฟลด์ (Aaron & Sommerfeld, 2014) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายการเกิดบรรยากาศนวัตกรรมในระดับทีมในองค์กรสูงขึ้น

การสนับสนุนบรรยากาศนวัตกรรมส่งผลกระทบทางด้านจิตวิทยา สมาชิกในองค์กรจะเกิดการรับรู้ถึงการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถและกระตุ้นการแสดงออกถึงพฤติกรรมนวัตกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ (Cerne et al., 2015) มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาบรรยากาศนวัตกรรมในบทบาทของการเป็นตัวแปรส่งผ่านทั้งในระดับทีมและระดับองค์กร ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร พบว่า ตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรมทั้งระดับทีม และระดับองค์กรเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น โดยบรรยากาศนวัตกรรมระดับทีมจะช่วยให้สมาชิกมีพฤติกรรมการปรับตัว และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรจะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรจะส่งผลให้เกิดการสร้างสร้งนวัตกรรมทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร (Newman et al., 2019)

นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศนวัตกรรมที่เป็น โดยการสนับสนุนบรรยากาศนวัตกรรมจะส่งผลกระทบทางด้านจิตวิทยา สมาชิกในองค์กรจะเกิดการรับรู้ถึงการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมและจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถและกระตุ้นการแสดงออกถึงพฤติกรรมนวัตกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ (Cerne et al., 2015) นอกจากนี้ นักวิจัยยังได้ทำการตรวจสอบว่า บรรยากาศนวัตกรรมขององค์กรสามารถขยายอิทธิพลไปยังผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ขององค์กรหรือไม่ ยกตัวอย่างเช่น Sung และ Choi (2014) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ในองค์กร และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมมีความเข้มแข็งขึ้นเมื่อบรรยากาศด้านนวัตกรรมขององค์กรสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ โอเก และคณะ (Oke et al., 2015) ที่พบว่า บรรยากาศด้านนวัตกรรมขององค์กรได้ขยายผลกระทบในบทบาทของตัวแปรส่งผ่านของความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมของเครือข่าย

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศนวัตกรรม

ราซิด และคณะ (Rashid et al., 2020) ทำการศึกษาผลกระทบของบรรยากาศแบบรวมตัวต่อประสิทธิภาพการสร้งสร้งนวัตกรรม โดยมีบรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรสื่อกลาง โดยมีวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาคือ เพื่อยืนยันสิ่งที่เคยศึกษาก่อนหน้านี้เกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรมว่า กำลังส่งผลกระทบและเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้งสร้งนวัตกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในปากีสถาน โดยเป็นการศึกษาในเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 331 คน เพื่อค้นหาถึงผลกระทบเชิงบวกของบรรยากาศนวัตกรรมต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศแบบรวมตัวกับผลการดำเนินงานเชิงสร้งสร้ง ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานเชิงสร้งสร้ง ($r = 0.966, p < 0.001$) และเป็นตัวแปรสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่าง

บรรยากาศโดยรวม และผลการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์มีความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับหลักฐานเชิงประจักษ์

ซาง และคณะ (Zhang et al., 2018) ทำการศึกษาเพื่อตรวจสอบบทบาทของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมนวัตกรรมของพนักงานโดยการวิเคราะห์ตัวแปรส่งผ่านคือบรรยากาศ นวัตกรรม และตัวแปรกำกับคือความสามารถด้านนวัตกรรมต่อความต้องการของโครงการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในบริษัทขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศ นวัตกรรม ($r = 0.459, p < 0.001$) โดยมีอิทธิพลทางตรงกับบรรยากาศนวัตกรรม ($r = 0.530, p < 0.001$)

สุขมงคล เลิศภิรมย์สุข และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร (2565) ศึกษาอิทธิพลของ บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน โดยมีความสุขในการทำงาน เป็นตัวแปรส่งผ่าน และมีรุ่นอายุของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานประจำขององค์การภาคเอกชนทั่วประเทศไทย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 394 ราย ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของสมาชิกในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน บางส่วนของบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมการทำงาน โดยบรรยากาศนวัตกรรมในขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .600, p < 0.001$) และรุ่นอายุของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$

นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี และคณะ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรม ในองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานการพยาบาลในชุมชน จำนวน 305 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยตัวแปรย่อยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน คือ ประสิทธิภาพในการสร้างนวัตกรรม ($\beta = .11, t = 1.90, p < 0.05$) การได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม ($\beta = .20, t = 3.53, p < 0.001$) การวางแผนของทีม ($\beta = .62, t = 13.26, p < 0.001$) ขนาดของโรงพยาบาล ($\beta = 0.08, t = 2.50, p < 0.05$) พฤติกรรมภาวะผู้นำ ($\beta = 0.30, t = 4.42, p < 0.001$) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ($\beta = 0.36, t = 6.89, p < 0.001$) และการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ ($\beta = 0.19, t = 4.95, p < 0.001$)

2.4 แนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันนวัตกรรม เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและการเติบโตขององค์กร สร้างความแตกต่าง เพิ่มความสามารถในการได้เปรียบทางการแข่งขันและเกิดผลลัพธ์ที่ดีในการดำเนินงานขององค์กร (Kaur & Mehta, 2017)

2.4.1 ความหมายของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

คำนิยามของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมมีหลายแนวคิด โดยในปี ค.ศ. 2007 ไรต์ ดิงนี อัดแอร์ (Adair, 2009) กล่าวว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม หมายถึง ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเป็นผลการประเมินกิจกรรม ความสามารถในการสร้างสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ กระบวนการใหม่ หรือเป็นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงจนเกิดคุณค่าและเกิดประสิทธิผลกับองค์กร ต่อมาในปี ค.ศ. 2009 ดามาพัร์ และ ไชเนเดอร์ (Damanpour & Schneider, 2009) ให้ความหมายของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรตามประเภทของนวัตกรรม ได้แก่ 1) นวัตกรรมทางเทคนิค หมายถึง กระบวนการใหม่ และผลิตภัณฑ์หรือการบริการใหม่ และ 2) นวัตกรรมการบริหาร หมายถึง กลุ่มหรือแนวทาง ปฏิบัติใหม่ รูปแบบการจัดการองค์กรแบบใหม่ รวมทั้งการออกนโยบายใหม่ ส่วนองค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจโลก (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD, 2005) ให้คำนิยามว่า เป็นกระบวนการของปัจจัยต่าง ๆ ในการผลิตนวัตกรรม เช่น ค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนา ผลลัพธ์ของกิจกรรมด้านนวัตกรรม เช่น การจดสิทธิบัตร หรือลิขสิทธิ์ของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ หรือนวัตกรรมกระบวนการ และความสำเร็จด้านนวัตกรรมขององค์กร ได้แก่ การยอมรับและมีส่วนแบ่งทางการตลาดของผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ สอดคล้องกับการให้ความหมายของ ปราโจโก และคณะ (Prajogo et al., 2004) ในปี ค.ศ. 2004 และ ทิดด์ และเบสแซนท์ (Tidd & Bessant, 2014) กล่าวว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม หมายถึงความสามารถทางนวัตกรรมในส่วนของการ พัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ และกระบวนการใหม่ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบสำคัญคือ นวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ หมายถึง จำนวนของผลิตภัณฑ์ใหม่ ความเร็วของการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ ใหม่ ระดับความสามารถขององค์กรในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ใหม่ การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ใหม่ และการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาดได้รวดเร็วกว่าคู่แข่ง นวัตกรรม กระบวนการ หมายถึง จำนวนของนวัตกรรมกระบวนการ หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ความเร็วของ การสร้าง และปรับปรุงกระบวนการ

นอกจากนี้หลายการศึกษาที่ผ่านมาให้นักวิชาการให้คำนิยามผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอย่างหลากหลาย เช่น ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม หมายถึง ความสำเร็จในการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่องค์กรมีกระบวนการรวบรวมทรัพยากรต่าง ๆ

เข้าด้วยกันอย่างมีคุณภาพซึ่งมีความสำคัญต่อการแข่งขันขององค์กร (Rauter et al., 2018) ส่วน อับดุลไ (Abdulai, 2019) ให้ความหมายของ ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมว่าหมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนทรัพยากรให้เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และสามารถเปลี่ยนให้เป็นผลลัพธ์ที่ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในตลาดนวัตกรรมได้ ส่วนนักวิชาการทางทวีปเอเชียที่ได้ให้ความหมาย ของ ผลการดำเนินการด้านนวัตกรรม เช่น เซง และคณะ (Zheng et al., 2015) ผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรม หมายถึงผลการดำเนินงานที่ประกอบด้วย 2 มิติทั้งทางด้านประสิทธิภาพของนวัตกรรม เช่น จำนวนของผลิตภัณฑ์ใหม่ ความแปลกใหม่ของผลิตภัณฑ์ใหม่ ความเร็วในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ใหม่ และอัตราส่วนของการแบ่งส่วนการตลาดของผลิตภัณฑ์ใหม่ และมิติที่ 2 มิติ ด้าน ความสามารถในการทำกำไรของนวัตกรรมใหม่ เช่น สัดส่วนของรายได้ผลิตภัณฑ์ใหม่ การ ปรับปรุงคุณภาพการลดต้นทุนและการเพิ่มมูลค่า จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการให้ความ ความหมายของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงสรุปการให้ความหมายของ นักวิชาการแต่ละท่าน ดังแสดงในตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 นิยามของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Innovation Performance)

Author	Definition
Prajogo et al. (2004); Tidd & Bessant (2014)	ความสามารถด้านนวัตกรรมในส่วนของการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือ บริการ และกระบวนการใหม่ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบสำคัญ คือ นวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์ หมายถึง จำนวนของผลิตภัณฑ์ใหม่ ความเร็วของการ สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ระดับความสามารถขององค์กรในการ สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ และนำเสนอออกสู่ตลาดได้อย่าง นวัตกรรมกระบวนการ หมายถึง จำนวนของนวัตกรรมกระบวนการ หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ รวมถึงความเร็วของการสร้างสรรค์ และ ปรับปรุงกระบวนการ
Birchall et al. (2011)	ผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ รวมถึงกระบวนการทุกรูปแบบ ทั้ง วิธีการจัด จำหน่าย ด้านการตลาด ประเภทของสัญญา ตัวตนของ องค์กร และรูปแบบธุรกิจที่สมบูรณ์ผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ รวมถึงกระบวนการทุกรูปแบบ ทั้งวิธีการจัด จำหน่าย ด้านการตลาด ประเภทของสัญญา ตัวตนขององค์กร และรูปแบบธุรกิจที่สมบูรณ์

ตารางที่ 2.9 นิยามของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Innovation Performance) (ต่อ)

Author	Definition
Rauter et al. (2018)	ความสำเร็จในการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ซึ่งเป็นผลมาจากการที่องค์กรมีกระบวนการรวบรวมทรัพยากรต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพที่มีความสำคัญต่อการแข่งขันขององค์กร
Abdulai (2019)	ความสามารถในการเปลี่ยนทรัพยากรให้เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และสามารถเปลี่ยนให้เป็นผลลัพธ์ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในตลาดนวัตกรรมได้

จากตารางที่ 2.9 แสดงการให้ความหมายของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามวิวัฒนาการของนักวิชาการเมื่อวิเคราะห์จากการให้ความหมาย พบว่ามี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มของนักวิชาการในยุคแรก เช่น ดามานพัวร์ และไชเนเดอร์ (Damanpour & Schineider, 2009) ปราโจโกและคณะ (Prajogo et al., 2004) ให้ความหมายตามประเภทของนวัตกรรม เช่น นวัตกรรมเทคนิค นวัตกรรมกระบวนการ แต่ในยุคหลัง ให้ความสำคัญกับกระบวนการและความสำเร็จของการเกิดนวัตกรรมในองค์กร และเน้นการได้เปรียบทางการแข่งขัน (Birchall et al., 2016; Rauter et al., 2018; Abdulai, 2019) ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม หมายถึง การนำความคิดหรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในการปรับปรุงหรือสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่กระบวนการทำงานใหม่ ที่เกิดประโยชน์และสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

2.4.2 องค์ประกอบของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเป็นผลทางเศรษฐกิจหรือสังคมที่สังเกตได้จากตัวชี้วัด เช่น ความรู้ใหม่ ๆ งบประมาณการใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนา การจดสิทธิบัตร สิ่งพิมพ์ เครื่องหมายการค้า ส่วนแบ่งทางการตลาดของผลิตภัณฑ์และบริการที่แตกต่าง เป็นต้น ซึ่งเป็นกระบวนการสร้าง การกระจาย และการเปลี่ยนแปลงความคิดเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ กลยุทธ์ หรือความสามารถขององค์กร (Samson & Gloet, 2014) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาองค์ประกอบผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจโลก (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD, 2005) ได้จำแนกผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ 2) นวัตกรรมกระบวนการ

3) นวัตกรรมองค์กร และ 4) นวัตกรรมการตลาด สอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบของ ดามาพัวร์ และไซเนเดอร์ (Damanpour & Schneider, 2009) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผลการดำเนินงาน นวัตกรรมว่าประกอบด้วย 1) นวัตกรรมทางเทคนิค (Technical Innovation) ซึ่งหมายถึงกระบวนการใหม่ รวมถึงผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ และ 2) นวัตกรรมบริหาร ซึ่งหมายถึงการที่องค์กรมีคู่มือ แนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ รวมถึงนโยบาย และรูปแบบการจัดองค์กรใหม่ ๆ เช่นเดียวกับแนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ ทิดด์ และแบสแซนท์ (Tidd & Bassant, 2014) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมว่าประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ 2) นวัตกรรมกระบวนการ 3) นวัตกรรมตำแหน่ง และ 4) นวัตกรรมกระบวนการ และจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของ วีริส และคณะ (Vries et al., 2015) ร่วมกับการศึกษา ในองค์กรสุขภาพในประเทศไทยของ นิติยา ถนอมศักดิ์ศรี และคณะ (2562) พบว่า กล่าวถึง องค์ประกอบของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรสุขภาพว่าประกอบไปด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) หมายถึง ผลิตภัณฑ์ทางด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ถูกคิดและสร้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อองค์กร 2) นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) หมายถึง กระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงาน หรือรูปแบบการทำงานแบบใหม่ ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีมากยิ่งขึ้น และ 3) นวัตกรรมการบริหาร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางการจัดการองค์กรใหม่ ๆ การปรับโครงสร้างใหม่ ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการจัดการใหม่ ๆ ในการควบคุมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

นอกจากนี้ เบอร์แชลล์ และคณะ (Birchall, Chanaron, Tovstiga & Hillenbrand, 2011) ได้ทำการศึกษาแบบวัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ตามแนวคิดเชิงระบบที่เน้นผลลัพธ์ที่สามารถสะท้อนความสามารถด้านนวัตกรรมขององค์กร และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

1) ด้านมุมมองในอนาคต หมายถึง ตัวชี้วัดของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรในอนาคตที่คาดการณ์ไว้ทั้งทางด้านภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ พันธกิจ องค์กรมีความเป็นเลิศ ด้านนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูลทางตลาดสุขภาพ กระบวนการและความรู้ในองค์กร ความตระหนักของสมาชิก ด้านนวัตกรรม ตลอดจนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

2) ผลกระทบต่อตลาดสุขภาพ หมายถึง ตัวชี้วัดของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ในด้านความเป็นผู้นำทางการตลาดสุขภาพ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และรายได้จากการให้บริการ รวมถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการและความคุ้มค่าคุ้มทุน

3) ชีตความสามารถและภาพลักษณ์ด้านนวัตกรรม หมายถึง ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานนวัตกรรม และด้านชีตความสามารถ ภาพลักษณ์ขององค์กรทางด้านนวัตกรรม การเสริมสร้างกลยุทธ์ และงบประมาณ การผลักดัน เพื่อให้เกิดการลงทุน เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งการประสานกับองค์กรภายนอกในการร่วมแบ่งปันความรู้ ข้อมูล และทรัพยากร

4) กระบวนการด้านนวัตกรรม หมายถึง ตัวชี้วัดด้านกระบวนการบริหารจัดการงบประมาณด้านนวัตกรรมในองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนขององค์กรด้านการจัดทำโครงการต่าง ๆ

5) ความยั่งยืนและประสิทธิผลในภาพรวม หมายถึง ตัวชี้วัดด้านความยั่งยืนและประสิทธิผลในภาพรวมของความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรใช้ทรัพยากร และข้อมูลอย่างคุ้มค่า และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการบริหารจัดการฐานข้อมูล คลังความรู้ ที่เกี่ยวกับโครงการและแนวปฏิบัติขององค์กร

พาร์คยันโต และฟอนทานา (Pardyanto & Fontana, 2017) ระบุผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้ 1) มิติกระบวนการภายใน เป็นความสามารถในการจัดการของผู้บริหารองค์กรในกระบวนการบริหารทรัพยากรเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร เช่น การจัดการความรู้และบรรยากาศในการสร้างความคิดใหม่ 2) มิติทางเทคนิค หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการทำให้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างผลิตภัณฑ์สินค้าและ/หรือบริการ 3) มิติเชิงพาณิชย์ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการกระจาย นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในตลาด รวมทั้งการมีส่วนแบ่งทางการตลาดมากขึ้น 4) ผลการดำเนินงานทางสังคม โดยการตรวจสอบข้อมูลนำเข้า นวัตกรรมกระบวนการและผลลัพธ์ความสำเร็จของนวัตกรรมทางสังคมและ 5) มิติด้านประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและการเงิน โดยวัดจากความสามารถขององค์กรในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม พบว่า มีการใช้แนวคิดหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสรุปการใช้แนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังแสดงในตารางที่ 2.10

ตารางที่ 2.10 การวิเคราะห์องค์ประกอบแนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

แหล่งอ้างอิง	แนวคิด	องค์ประกอบ								
ผู้วิจัย	นักวิชาการ/ปี ค.ศ.	มุมมองในอนาคต	ผลกระทบต่อตลาดสุขภาพ	ขีดความสามารถและภาพลักษณ์	กระบวนการ	สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม	ความยั่งยืนและประสิทธิภาพ	นวัตกรรมเทคนิค	นวัตกรรมบริหาร	นวัตกรรมผลิตภัณฑ์
Projogo et al. (2004)	Damapour & Schneider (2009)							✓	✓	
กรุณา ลิ้มเจริญ และคณะ (2564)	Birchall et al. (2011)	✓	✓	✓	✓	✓				
นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี และคณะ (2563)	Damapour & Schneider (2009)							✓	✓	
Gunday et al. (2014)	Damapour & Schneider (2009)							✓	✓	
Projogo et al. (2004)	Damapour & Schneider (2009)							✓	✓	
Cabrilo et al. (2018)	Tidd & Bassant (2014)							✓	✓	✓
Cui et al. (2022)								✓	✓	

จากตาราง 2.10 ผู้วิจัยทบทวนงานวิจัย จำนวน 5 เรื่อง พบว่า แนวคิดองค์ประกอบผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ เดอมานพัร์ (Damanpour, 2009) ถูกนำมาใช้มากที่สุด แต่เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาในองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดภาครัฐ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมตามบริบทผู้วิจัยจึงทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรพยาบาล พบว่า แนวคิดองค์ประกอบผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือของ กรุณา ลิ้มเจริญ และคณะ (2564) ซึ่งเป็นการวัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป ดังนั้น งานวิจัยในครั้งนี้จึง

เลือกแนวคิดองค์ประกอบผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของเบอร์แชลล์ และคณะ (Birchall et al., 2011) เนื่องจากมีความเหมาะสมตามบริบทที่ศึกษา

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในบริบทองค์กรภาคธุรกิจ และรูปแบบการวัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมมีความแตกต่างในนำมาใช้ตามความสนใจของนักวิจัยและบริบทขององค์กรที่ศึกษา โดยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมมีดังนี้

วาฮีด และคณะ (Waheed et al., 2019) ศึกษาการปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กร และผลกระทบของบรรยากาศนวัตกรรมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในองค์กรอุตสาหกรรมโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง การปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่ กับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยมีบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และผลการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยมีดังนี้ 1) การปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = .26, p < 0.001$) 2) บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = .23, p < 0.001$) 3) การปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = .18, p < 0.001$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การนำการปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลแบบใหม่ เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ในองค์กร การให้รางวัล รวมถึงระบบการประเมินผลที่ดี จะสามารถส่งเสริมผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรได้

ซาหมาด และคณะ (Samad et al., 2019) ศึกษาผลกระทบของกลยุทธ์การจัดการความรู้ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมบริการในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกลยุทธ์การจัดการความรู้ และการปฏิบัติในการจัดการความรู้ ในโรงพยาบาลภาครัฐ ($\beta = .28, p < 0.01$) และในโรงพยาบาลเอกชน ($\beta = .35, p < 0.01$) นอกจากนี้แล้วยังพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง กลยุทธ์การจัดการความรู้ และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมบริการในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีการปฏิบัติในการจัดการความรู้ เป็นตัวแปรสื่อกลาง โดยมีค่าสถิติในโรงพยาบาลภาครัฐมีค่าเท่ากับ $R^2 = .520, p < 0.01$ และในโรงพยาบาลเอกชน มีค่าเท่ากับ $R^2 = .608, p < 0.01$

ฮู (Hu, 2014) ศึกษาความสัมพันธ์ของโมเดลทางธุรกิจด้วยผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี ผ่านการเรียนรู้ในองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผู้ปฏิบัติงาน

ในองค์กรธุรกิจโรงงาน ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีในรูปแบบธุรกิจ ($\beta = .43, p < 0.001$) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นมุมมองใหม่ว่า อิทธิพลของโมเดลธุรกิจต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีต้องอาศัยการเรียนรู้ของคนในองค์กร

กรุณา ถิ่นเจริญ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และ นฤมล ปทุมรักษ์ (2564) ศึกษาความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างและอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการนวัตกรรมและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น จำนวน 264 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = .38, p < .01$) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมส่งผ่านการจัดการนวัตกรรม ($\beta = .52, p < .01$) และมีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = .90, p < .01$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมได้ร้อยละ 89 ($R^2 = .89$)

Christian University of Thailand

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

การศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่านวัตกรรมช่วยเพิ่มขีดความสามารถของสมาชิกในองค์กรรวมทั้งมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพผลการดำเนินงานในองค์กร (Damanpour & Schneider, 2009; Walker, 2014) ดังนั้น การศึกษานวัตกรรมในระดับบุคคลจึงมีความสำคัญมากเนื่องจากผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล มีหลายการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลงานด้านนวัตกรรมในองค์กร จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ผู้วิจัยขอเสนอความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามสมมติฐานที่ 1 พบว่า มีการศึกษาของ การ์เซีย-มอราเลส และคณะ (Garcia-Morales, Jimenez-Barrionuevo & Gutierrez-Gutierrez, 2014) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยส่งเสริมให้

สมาชิกในองค์กรมีความตระหนัก และมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับการศึกษาของ คิว และคณะ (Qu et al., 2015) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพด้านนวัตกรรมในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยมีตัวแปรการเรียนรู้ในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านตามสมมติฐานที่ 2 จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังมีหลายแนวคิดและหลายการศึกษา ที่พบว่าผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรจะดีและมีประสิทธิภาพสูงต้องอาศัยกระบวนการบริหารทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งมีหลายการศึกษาพบว่า การเรียนรู้ในองค์กร มีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม อาทิเช่น การศึกษาของ การ์เซีย มอราเลส และคณะ (Garcia-Morales et al., 2014) ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กร โดยมีตัวแปรส่งผ่านคือการเรียนรู้ในองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = 0.37, p < 0.001$) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเพิ่มขึ้น โดยมีการเรียนรู้ในองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta = 0.39, p < 0.001$)

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยมีตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านตามสมมติฐานที่ 3 นอกจากนี้หลายการศึกษาได้ระบุตัวแปร บรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม เช่น การศึกษาของ คาร์ลิลี (Khalili, 2016) ทำการศึกษาเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน โดยมีบรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงต่อการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน ($\beta = 0.14, p < 0.001$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการนวัตกรรมของพนักงานในองค์กรโดยมีบรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta = 0.52, p < 0.001$)

ผู้วิจัยทบทวนงานวิจัย จำนวน 25 เรื่อง พบว่า มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยมีตัวแปร การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านค่อนข้างหลากหลาย โดยเป็นการศึกษาในภาครัฐ จำนวน 6 เรื่อง ภาคเอกชน 19 เรื่อง และศึกษาในหลากหลายองค์กร ได้แก่ องค์กรธุรกิจ จำนวน 16 เรื่อง องค์กรศึกษา จำนวน 2 เรื่อง องค์กรสุขภาพ จำนวน 4 เรื่อง และองค์กรพยาบาล จำนวน 3 เรื่อง ผู้วิจัยค้นพบการศึกษาโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของ อารากอน-คอเรีย และคณะ (Aragon-Correa, 2007) ที่ระบุตัวแปรสำคัญผลการดำเนินงานขององค์กรคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(Transformational Leadership) การเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning) นวัตกรรม (Innovation) และผลการดำเนินงาน (Performance) ซึ่งได้ทำการศึกษาในองค์กรธุรกิจของภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการเกิดนวัตกรรม ($\beta = 0.37, p < .001$) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อนวัตกรรมโดยผ่านตัวแปรการเรียนรู้ในองค์กร ($\beta = 0.45, p < .001$) สอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พบว่า คุณลักษณะด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา และการให้ความสำคัญเป็นรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม และคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการให้ความสำคัญเป็นรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการเกิดการเรียนรู้ในองค์กร (Bass & Riggio, 2006) และองค์ประกอบของการเรียนรู้ในองค์กรด้านการตีความความรู้ไปสู่การปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม (Jimenez-Jominez & Sanz Valle, 2011) สอดคล้องตามการศึกษาของ โอเรียน และคณะ (Orion et al., 2014) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.22, p < 0.001$) และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีการเรียนรู้ในองค์กรเป็นเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta = 0.57, p < 0.001$)

สำหรับในประเทศไทย นิตยา ฉนวนศักดิ์ศรี และคณะ (2563) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในโรงพยาบาลชุมชน ได้แก่ ประสิทธิภาพในการสร้างนวัตกรรม ($\beta = 0.11, t = 1.90, p < 0.05$) การได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.20, t = 3.53, p < 0.001$) การวางแผนของทีม ($\beta = 0.62, t = 13.26, p < 0.001$) ขนาดของโรงพยาบาล ($\beta = 0.08, t = 2.50, p < 0.05$) พฤติกรรมภาวะผู้นำ ($\beta = 0.30, t = 4.42, p < 0.001$) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ($\beta = 0.36, t = 6.89, p < 0.001$) และการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ ($\beta = 0.19, t = 4.95, p < 0.001$) ดังนั้น ผู้บริหารทางพยาบาลจึงต้องมีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงโมเดลโครงสร้างที่ผู้วิจัยค้นพบให้มีความสอดคล้องกับกระบวนการแสวงหาความรู้ทางด้านการบริหาร ประกอบด้วย 1) ส่วนนำ (Antecedent) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) 2) ตัวแปรส่งผ่าน (Mediating) ได้แก่ กระบวนการบริหาร และ 3) ผลที่ตามมา (Consequence) หรือตัวแปรตาม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้คือ ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการทำ pilot study พบว่า กระบวนการบริหารที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมนอกจากการเรียนรู้ในองค์กร ยังมีตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรมที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

สอดคล้องตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการให้ความสำคัญเป็นรายบุคคลมีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศนวัตกรรม (Bass & Riggio, 2006) และบรรยากาศนวัตกรรมทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Anderson & West, 1998) สอดคล้องตามการศึกษาของ ราชิด และคณะ (Rashid et al., 2020) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = 0.41, p < 0.001$) และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีบรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\beta = 0.52, p < 0.001$)

จากการทบทวนวรรณกรรมดังที่กล่าวมา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวในบริบทองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จะมีความเหมือนหรือแตกต่างไปจากบริบทอื่นหรือไม่ โดยผู้วิจัยทำการศึกษาโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ซึ่งเป็นสถิติการวิเคราะห์ที่มีความเหมาะสมในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัว และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีต่อกันในหลายลักษณะทั้งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม โดยผ่านตัวแปรส่งผ่าน หรือตัวแปรคั่นกลาง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ลักษณะนี้จึงจำเป็นจะต้องใช้สมการทางคณิตศาสตร์หลายสมการ เพื่อประมาณค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านั้น (Schumacker & Lomax, 2010)

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม จำนวน 25 เรื่อง เป็นการศึกษาในองค์กรภาครัฐจำนวน 6 เรื่อง ภาคเอกชน จำนวน 19 เรื่อง แบ่งเป็นการศึกษาในภาคธุรกิจ จำนวน 16 เรื่อง ภาคการศึกษาจำนวน 2 เรื่อง องค์กรสุขภาพ จำนวน 4 เรื่อง และองค์กรพยาบาล จำนวน 3 เรื่อง ผลการสังเคราะห์งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และริจจิโอ (Bass & Riggio, 2006) แนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร ของฮูเบอร์ และจิมิเนส จิมิเนส และซานส์ วัลเล (Huber, 1991; Jimenez-Jimenez & Sanz Valle, 2012) แนวคิดบรรยากาศนวัตกรรมของ แอนเดอร์สัน และเวสต์ (Anderson & West, 1998) และแนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ เบอร์แชล และคณะ (Berchall et al., 2011) ผู้วิจัยนำแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research design) ด้วยการศึกษาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Study) เพื่อทดสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิ โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ลักษณะประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรคือ ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในประเทศไทย มีจำนวน 35 โรงพยาบาล รวมประชากรทั้งสิ้น 1,332 คน (กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในหรือในหน่วยงานแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria)

1. เป็นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยใน หรือในหน่วยงานแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลตติยภูมิ
2. มีประสบการณ์ทำงานตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ไม่น้อยกว่า 1 ปี . สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการลงลายมือชื่อในเอกสารยินยอมเข้าร่วมวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria)

ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ เช่น ป่วย โยกย้ายตำแหน่ง หรือสถานที่ปฏิบัติงาน ลาศึกษาต่อ ในช่วงของการเก็บข้อมูลการวิจัย

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยจำนวนประชากรคือ ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,332 คน นำมาคำนวณสูตรของ เกรซซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 95 ตามสูตรดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + \chi^2 p (1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p=0.5)

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (e= 0.05)

χ^2 = ค่าไคสแควร์ ที่ Degree of Freedom (df) เท่ากับ 1 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (ค่า $\chi^2 = 3.841$)

แทนค่าในสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{(3,841) (1,332) (0.5) (1-0.5)}{(0.05)^2 (1,332-1) + (3,841)} \\ &= 298 \text{ ราย} \end{aligned}$$

เพื่อป้องกันการสูญหายของตัวอย่าง (drop-out rate) และความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามตามคำนวณสูตรของ กุปตะ และคณะ (Gupta et al., 2016) กำหนดค่า d เท่ากับร้อยละ 10 ตามสูตรดังนี้

$$N1 = n/(1-d)$$

$N1$ = ขนาดตัวอย่างป้องกันการสูญหายของตัวอย่าง

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

d = อัตราการสูญหายของตัวอย่าง (ร้อยละ 10)

แทนค่า = $(298)/(1-.10)$

= 331 ราย

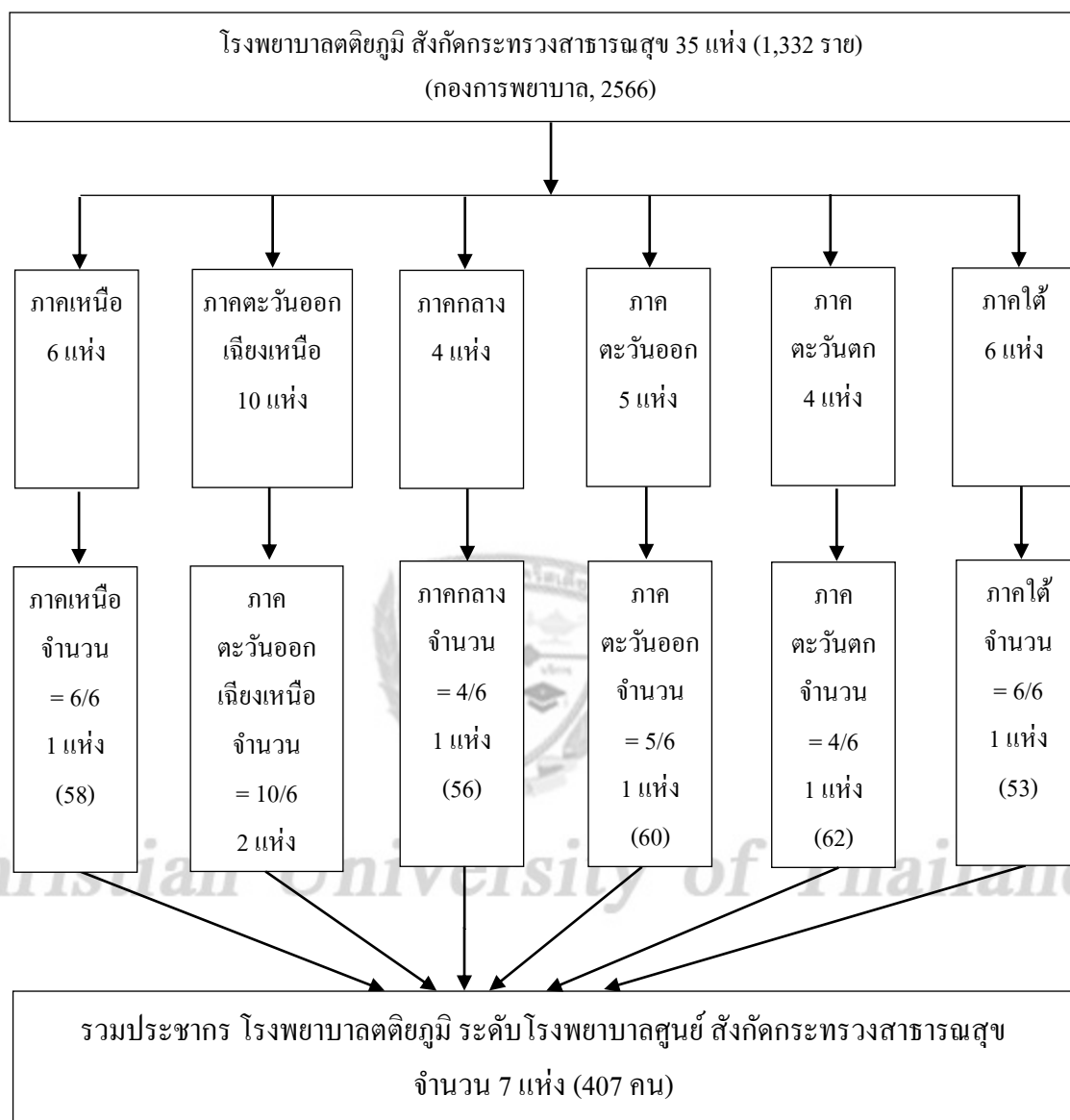
ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงมีขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 331 ราย

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) เพื่อตัวอย่างทุกหน่วยของประชากรมีโอกาสถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเท่าเทียมกัน (Polit & Hungler, 1999) โดยการสุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นในโรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) มีรายละเอียดดังนี้

1. ใช้เทคนิคการจัดกลุ่มแบบ Cluster โดยแบ่งประชากรจากโรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมดจำนวน 35 แห่งตามภูมิภาคได้ 6 ภาค (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2534) ประกอบด้วย ภาคเหนือ 6 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 10 แห่ง ภาคกลาง 4 แห่ง ภาคตะวันออก 5 แห่ง ภาคตะวันตก 4 แห่ง และภาคใต้ 6 แห่ง

2. ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Single stage Cluster sampling) โดยสุ่มโรงพยาบาลของแต่ละภูมิภาคโดยใช้ตามสัดส่วนของโรงพยาบาลแต่ละภูมิภาค เลือกจำนวนโรงพยาบาลในแต่ละภาคจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เนื่องจากมีวิธีการที่ไม่ซับซ้อนและประมาณค่าความคลาดเคลื่อนทำได้ง่าย โดยคำนวณจากกลุ่มของโรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับโรงพยาบาลศูนย์ ที่มีจำนวนเท่ากันมากที่สุดเป็นตัวหารและใช้จำนวนโรงพยาบาลทั้งหมดในแต่ละภาคเป็นตัวตั้งเพื่อให้ได้จำนวน โรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับโรงพยาบาลศูนย์ ที่เป็นตัวแทนในแต่ละภูมิภาค ดังนี้ ภาคเหนือ 1 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 แห่ง ภาคกลาง 1 แห่ง ภาคตะวันออก 1 แห่ง ภาคตะวันตก 1 แห่ง และภาคใต้ 1 แห่ง ได้กลุ่มประชากร จำนวน 407 คน ดังแผนภาพ 3.1



แผนภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ

เมื่อได้จำนวนประชากรในแต่ละโรงพยาบาลแล้วจึงคำนวณหาค่าสัดส่วน (Proportional to size) ของกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล โดยใช้สูตร (วิชัชชัย วรพงศธร, 2561)

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละ โรงพยาบาล} = \frac{\text{จำนวนประชากรในแต่ละ โรงพยาบาล X ผลรวมของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{ผลรวมของประชากรทั้งหมด}}$$

ดังนั้น ในการเลือกหน่วยตัวอย่างโดยจากความน่าจะเป็นเท่ากัน (Equal probability Sampling) ใช้วิธีการเลือกหน่วยตัวอย่างสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) คือ การจับฉลากผู้จับฉลากเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษาวิจัย เลือกหน่วยตัวอย่างแบบไม่มีการแทนที่หรือการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling without replacement) เป็นการเลือกหน่วยตัวอย่างหน่วยหนึ่งหน่วยใดจากประชากรขึ้นมาเป็นตัวอย่าง แล้วไม่นำหน่วยนั้นใส่กลับไปในประชากรก่อนที่จะเลือกหน่วยถัดไปเพื่อให้ทุกหน่วยตัวอย่างได้มีโอกาสถูกเลือกเท่าๆ กัน (กองนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับโรงพยาบาลศูนย์ในประเทศไทย จำแนกตามภาค

ภาค	โรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ภาคเหนือ	โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์	58	47
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	โรงพยาบาลสุรินทร์	62	50
	โรงพยาบาลชัยภูมิ	56	46
ภาคกลาง	โรงพยาบาลปทุมธานี	56	46
ภาคตะวันออก	โรงพยาบาลสมุทรปราการ	60	49
ภาคตะวันตก	โรงพยาบาลราชบุรี	62	50
ภาคใต้	โรงพยาบาลยะลา	53	43
ผลรวม		407	331

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลพื้นที่วิจัย และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	โรงพยาบาล	กลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนด (คน)	ตัวอย่างที่ได้รับ กลับคืน	
			คน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์	47	47	100.00
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	โรงพยาบาลสุรินทร์	50	48	96.00
	โรงพยาบาลชัยภูมิ	46	46	100.00
ภาคกลาง	โรงพยาบาลปทุมธานี	46	44	95.65
ภาคตะวันออก	โรงพยาบาลสมุทรปราการ	49	47	95.91
ภาคตะวันตก	โรงพยาบาลราชบุรี	50	50	100.00
ภาคใต้	โรงพยาบาลยะลา	43	43	100.00
รวม		331	325	98.19

จากตารางที่ 3.2 แสดงให้เห็นถึงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการกลับคืน จำนวน 325 ฉบับ จาก 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.19 ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนคงเหลือ 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ และปลายเปิดสำหรับระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามนั้น ๆ จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลมี 3 ข้อคือ เพศ อายุและวุฒิการศึกษา

1.2 ข้อมูลประสบการณ์ด้านบริหาร การอบรมและผลงานด้านนวัตกรรมมี 6 ข้อคือ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล การอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารประสบการณ์การสร้างสรรคผลงานด้านนวัตกรรม ประวัติการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม โรงพยาบาลมีนโยบายการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และมีการจัดสรรงบประมาณในการ

สนับสนุนการสร้างสรค์นวัตกรรม รวมทั้งโรงพยาบาลมีคณะกรรมการให้คำปรึกษาในการสร้างสรค์นวัตกรรม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้มีการพัฒนาเครื่องมือวิจัย 2 วิธี ได้แก่ 1) การพัฒนาเครื่องมือด้วยวิธีการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ (Adaptation) ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรม และแบบสอบถามผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม และ 2) เครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นเอง ได้แก่ แบบวัดการเรียนรู้ในองค์กร โดยใช้แนวคิดการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยของเบิร์นสและโกรฟ (Burns & Grooves, 2011) ดังนี้

2.1 การพัฒนาเครื่องมือด้วยวิธีการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ (Adaptation)

ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรม และแบบสอบถามผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม มีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Questionnaire) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบส และ ริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) ผู้วิจัยปรับใช้ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ลักษณะ ศรีบุญวงศ์ และคณะ (2562) ที่พัฒนาจากงานวิจัยของ เจสวอล และดาร์ (Jaiswal & Dhar, 2015) ศึกษาในบริบทโรงพยาบาลทั่วไป กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์แบบสอบถามให้นำมาปรับใช้ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทโรงพยาบาลตติยภูมิ โดยแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัย คริสเตียน ดังแสดงในภาคผนวก ค ผู้วิจัยปรับข้อความให้เหมาะสมกับบริบทที่ศึกษาในครั้งนี้ โดยผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแบบสอบถามเบื้องต้น มี 16 ข้อ และเมื่อผ่านขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ (Construct validity) และการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยมีจำนวน 19 ข้อคำถาม ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) จำนวน 4 ข้อ 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้วิจัยนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา CVI เท่ากับ และตรวจสอบความเชื่อมั่นมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .95 (Devellis, 2012)

2.1.2 แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate Questionnaire)

โดยใช้แนวคิดบรรยากาศนวัตกรรมของ แอนเดอร์สัน และ เวสต์ (Anderson & West, 1998) ผู้วิจัย

จะปรับใช้แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรมของ สุขมงคล เลิศภิรมย์สุข และทิพย์รัตน์ เลาหิเชียร (2565) ทำการศึกษาในองค์กรภาคเอกชน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 2) ด้านความปลอดภัยในการเข้าร่วม (Participative Safety) 3) ด้านการมุ่งผลงานด้านนวัตกรรม (Orientation Innovation) และ 4) ด้านการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม (Support for innovation) ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์แบบสอบถามให้นำมาปรับใช้เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ ดังแสดงในภาคผนวก การวิจัยครั้งนี้ศึกษานิยามตามทฤษฎี และทบทวนนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดบรรยากาศนวัตกรรมของ แอนเดอร์สัน และเวส (Anderson & West, 1998) ผู้วิจัยปรับข้อความให้เหมาะสมกับบริบทที่ศึกษาในครั้งนี้ โดยผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา แบบสอบถามมีจำนวน 15 ข้อ และผ่านขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ได้ค่า CVI เท่ากับ .87 (Polit & Beck, 2014) และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค .95 (Devellis, 2012)

2.1.3 แบบสอบถามผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Innovation Performance Questionnaire) แบบสอบถามผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ของ กรุณา ลิ้มเจริญ และคณะ (2564) ที่ศึกษาในบริบทโรงพยาบาลทั่วไป กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์แบบสอบถามให้นำมาปรับใช้เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทโรงพยาบาลตติยภูมิ โดยแบบสอบถามผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยคริสเตียน ดังแสดงในภาคผนวก การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตามแนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม เบิร์ชเชล และคณะ (Birchall et al., 2011) ผู้วิจัยจะปรับใช้แบบสอบถามผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ กรุณา ลิ้มเจริญ และคณะ (2564) ที่พัฒนาจากงานของ เบิร์ชเชล และคณะ (Birchall et al., 2011) ผู้วิจัยปรับข้อความให้เหมาะสมกับบริบทที่ศึกษาในครั้งนี้ โดยผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแบบสอบถามเบื้องต้นมี 16 ข้อ และเมื่อผ่านขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ (Construct validity) และการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยมีจำนวนข้อคำถาม 26 ข้อ ดังนี้ 1) มุมมองในอนาคต (Future focus) จำนวน 7 ข้อ 2) ผลกระทบที่มีต่อการตลาดสุขภาพ (Health market impact) จำนวน 5 ข้อ 3) ชีตความสามารถและภาพลักษณ์ (Capabilities and image) จำนวน 6 ข้อ 4) กระบวนการด้านนวัตกรรม (Process) จำนวน 4 ข้อ และ 5) ความยั่งยืนและประสิทธิผลโดยรวม (Sustainability and overall effectiveness) จำนวน 4 ข้อ และผ่านขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ได้ค่า CVI

เท่ากับ .85 (Polit & Beck, 2014) และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .97 (Devellis, 2012)

2.2 การพัฒนาเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นใหม่

ได้แก่ แบบสอบถามการเรียนรู้ในองค์กร โดยใช้แนวคิดการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยของ เบรินส์ และ โกรฟ (Burns & Grove, 2010) และแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรของ ฮูเบอร์ (Huber, 1991) และ จิเมเนซ-จิเมเนซ และซานส์-วัลเล (Jimenez-Jimenez & Sanz-Valle, 2011) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การระบุแนวคิดและหาเมตริกซ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาโดยการทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกแนวคิด การเรียนรู้ในองค์กร ของฮูเบอร์ (Huber, 1991) และ จิเมเนซ-จิเมเนซ และซานส์ วัลเล (Jimenez-Jimenez & Sanz-Valle, 2011) พัฒนาเครื่องมือโดย กาเซมซาเด และคณะ (Ghasemzadeh et. al., 2020) มี 4 ตัวแปร (Latent variable) ดังนี้ 1) การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) มีตัวแปรสังเกตได้ (Observe variable) จำนวน 3 ตัวแปร 2) การอธิบายความรู้ (Knowledge Interpretation) มีตัวแปรสังเกตได้ (Observe variable) จำนวน 3 ตัวแปร 3) การแพร่กระจายความรู้ (Knowledge Distribution) มีตัวแปรสังเกตได้ (Observe variable) จำนวน 3 ตัวแปร และ 4) การสังสมความรู้ในองค์กร (Organizational Memory) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ (Observe variable) จำนวน 4 ตัวแปร

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดนิยามศัพท์ของแนวคิด ผู้วิจัยได้สังเคราะห์นิยามศัพท์เชิงทฤษฎีและนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการตามแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรของ ฮูเบอร์ (Huber, 1991) และ จิเมเนซ-จิเมเนซ และซานส์-วัลเล (Jimenez-Jimenez & Sanz-Valle, 2011) ได้ดังนี้

การเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning) หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลตติยภูมิ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรม และประยุกต์ตามแนวคิดของ ฮูเบอร์ (Huber, 1999) ประกอบด้วย มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลเกี่ยวกับกระบวนการที่ผู้บริหารแสวงหาความรู้ และนำความรู้มาแบ่งปันให้สมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นการแสวงหาความรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร มีตัวแปรสังเกตได้ (Observe variable) จำนวน 3 ตัวแปร 2) ด้านการอธิบายความรู้หรือสารสนเทศ (Knowledge or Information Interpretation) หมายถึง การรับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลเกี่ยวกับกระบวนการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการอธิบายความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมหรือสารสนเทศใหม่ๆ ตามที่สมาชิกต้องการ มีตัวแปรสังเกตได้ (Observe variable) จำนวน 3 ตัวแปร 3) ด้านการแพร่กระจายความรู้ (Distribution) หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นต่อกระบวนการที่

ผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น สนับสนุนให้มีการแบ่งปันข้อมูล และความรู้ระหว่างบุคคล กลุ่ม และหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร มีตัวแปรสังเกตได้ (Observe variable) จำนวน 3 ตัวแปร และ 4) ด้านการสั่งสมความรู้ในองค์กร (Organization memory) หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารทางการแพทย์เกี่ยวกับกระบวนการที่ผู้บริหารสะสมความสามารถเรื่องการบริหารจัดการในองค์กร เพื่อแบ่งปันความเข้าใจเกี่ยวกับให้สมาชิกองค์กรในปัจจุบันนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต มีตัวแปรสังเกตได้ (Observe variable) จำนวน 4 ตัวแปร

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างข้อคำถามและการออกแบบลักษณะการวัด การพัฒนาแบบวัดในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการวัดเป็นชนิด Likert scale เนื่องจากการวัดระดับการรับรู้และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา ซึ่งเป็นคะแนนการรับรู้ของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น กำหนดเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1) (Walkz, Strickland, & Lenz, 2017) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การกำหนดเกณฑ์มาตรวัด

เป็นลักษณะข้อคำถามปลายปิดให้เลือกตอบได้ 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert rating scale) ตั้งแต่ 0-4 คะแนน โดยให้ค่าคะแนนและความหมายแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Best & Kahn, 2006)

4 คะแนน รับรู้มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของผู้ตอบมากที่สุด
3 คะแนน รับรู้มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของผู้ตอบมาก
2 คะแนน รับรู้ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของผู้ตอบปานกลาง
1 คะแนน ไม่รับรู้	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของผู้ตอบน้อย
0 คะแนน ไม่รับรู้อย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของผู้ตอบน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์และการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยโดยวิธีการแบ่งตามอันตรภาคชั้น โดยมีเกณฑ์ในการแปลค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (Best & Kahn, 2006)

คะแนน	แปลผล
3.50-4.00	ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด
2.50-3.49	ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้อยู่ในระดับมาก
1.50-2.49	ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง
0.50-1.49	ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้อยู่ในระดับน้อย
0.00-0.49	ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 เชิญผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเนื้อหาข้อความ โดยผู้วิจัยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ ในการดำเนินงานด้านนวัตกรรมจำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น ที่มีความรู้และ ประสบการณ์การดำเนินงานด้านนวัตกรรมและได้รับรางวัลในระดับประเทศ จำนวน 1 ท่าน นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการทำวิจัยและด้านนวัตกรรม จำนวน 2 ท่าน และนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านระเบียบวิธีวิจัย จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงตาม เนื้อหา (Content Validity) แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หาค่าความ ตรงตามเนื้อหา (Content validity Index: CVI) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ความตรงตามเนื้อหาโดยรวม (S-CVI/UA Universal Agreement) เท่ากับ 0.81 ซึ่งเมื่อเทียบกับค่ามาตรฐานคือ ≥ 0.80 (Polit & Beck, 2008) จึงเป็นค่าที่ยอมรับได้ และ 2) ความตรงตามเนื้อหาโดยเฉลี่ย (S-CVI/Ave Average Agreement) เท่ากับ 0.93 และ 3) ค่าความตรงตามเนื้อหาแต่ละข้อคำถาม (Item-content Validity Index, I-CVI) เท่ากับ 0.6 จำนวน 3 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และ ปรับปรุงแบบสอบถาม รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ค

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามไปทดสอบเบื้องต้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ กับผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (Fowler, 2008) แต่ไม่ใช่โรงพยาบาลที่เป็นพื้นที่วิจัย ได้แก่ โรงพยาบาลอภัยภูเบศร จ. ปราจีนบุรี และนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.97 ซึ่งแสดงว่า เครื่องมือวิจัยมีความน่าเชื่อถือในระดับดีมากตามเกณฑ์ (DeVellis, 2012)

ขั้นตอนที่ 6 ทดสอบเครื่องมือวิจัยในภาคสนาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ไปเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 7 แห่ง ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ จำนวน 331 คน แบบสอบถามที่ได้รับการ กลับคืน จำนวน 325 ฉบับ จาก 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.19 ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามที่มี ความครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนคงเหลือ 311 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 93.95

ขั้นตอนที่ 7 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง เป็นการ ศึกษาความตรงเชิง โครงสร้างของเครื่องมือวิจัย (ตามองค์ประกอบ) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) พบว่า แบบสอบถามการเรียนรู้ในองค์กร มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 มี 6 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 2 มี 3 ตัวแปร (ภาคผนวก ค) และตามด้วยการ วิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยันโครงสร้าง (Confirmatory factor analysis) พบว่า หลังปรับโมเดล

แบบสอบถาม มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้จริงเกี่ยวกับสารสนเทศ วิจัย และนวัตกรรม มีจำนวน 6 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 2 ด้านการแบ่งปันความรู้และสารสนเทศเพื่อสร้างงานวิจัย นวัตกรรม มีจำนวน 6 ตัวแปร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ Goodness of fit (Chi-square = 28.05, df = 13 p value = 0.058 RMSEA = 0.061 GFI = 0.97 AGFI = 0.95) (Schumacker & Lomax, 2010)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยจะตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยของแบบสอบถามก่อนการนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล 2 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพด้านความตรงของเครื่องมือ ประกอบด้วยความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) 2) คุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity)

1.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity index: CVI) แบบสอบถาม 3 ส่วนคือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามการเรียนรู้ในองค์กร แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรม และแบบสอบถามผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหาร การพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาของตัวแปรที่ศึกษา จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล และพัฒนาเครื่องมือวิจัยและสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 3 ท่าน เลขานุการสภาการพยาบาล จำนวน 1 ท่าน ผู้นิเทศทางการพยาบาล สังกัดกองการพยาบาล จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิจะตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามครอบคลุมความถูกต้องของภาษาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปรกับบริบทของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ โดยใช้ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือ (Content validity index) เป็นการวัดความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) ไม่สอดคล้อง 2) สอดคล้องน้อย 3) สอดคล้องค่อนข้างมาก และ 4) สอดคล้องมาก และนำค่าคะแนนที่ได้ 3 และ 4 มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งรายข้อ (Item Content Validity: I-CVI) และความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (Content Validity for scale: S-CVI) โดยกำหนดค่า CV ที่ยอมรับได้ต้องเท่ากับหรือมากกว่า .80 ขึ้นไป (Polit & Hungler, 1999; Polit & Beck, 2006) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อคำถามแต่ละตัวแปร พบว่า มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ผ่านเกณฑ์ยอมรับได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

แบบสอบถามตัวแปร	CVI	เกณฑ์	การพิจารณา
(Polit & Hungler, 1999; Polit & Beck, 2006)			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.94	>.80	ผ่านเกณฑ์
การเรียนรู้ในองค์กร	.81	>.80	ผ่านเกณฑ์
บรรยากาศนวัตกรรม	.81	>.80	ผ่านเกณฑ์
ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม	.82	>.80	ผ่านเกณฑ์

1.2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในโดยการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement model)

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความสอดคล้องภายใน โดยใช้โมเดลการวัด (Measurement model) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยและยืนยันตัวแปรบ่งชี้ ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้หลาย ๆ ตัวแปรที่สามารถเป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงได้หรือไม่ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นและใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ตัวใดใช้วัดตัวแปรแฝงได้ดีที่สุด โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor loading) ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ใช้เกณฑ์พารามิเตอร์ตามเกณฑ์ดัชนีชี้วัดความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของทุกตัวแปรแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การเรียนรู้ในองค์กร	บรรยากาศนวัตกรรม	ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม	รวมทั้งด้านนวัตกรรม	การพิจารณา
$\chi^2 / df(CMIN/DF)$	<3	2.44	2.15	1.79	2.38	1.68	สอดคล้อง
Goodness-of-Fit Index (GFI)	$\geq .90$	.95	.97	.96	.97	.98	สอดคล้อง
Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)	$\geq .90$	.91	.95	.93	.93	.95	สอดคล้อง
Comparative fit index (CFI)	$\geq .90$	.94	.95	.95	.95	.95	สอดคล้อง
Root mean square error of approximate (RMSEA)	$\leq .08$	.025	.024	.051	.067	.036	สอดคล้อง
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	$\leq .08$	.05	.040	.015	.024	0.25	สอดคล้อง

* (Schumacker & Lomax, 2010; Bollen, 1989)

จากตารางที่ 3.4 แสดงผลการตรวจสอบเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor analysis) ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การเรียนรู้ในองค์กร 3) บรรยากาศนวัตกรรม และ 4) ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ผลการวิเคราะห์ของตัวแปรทั้งหมดเพื่อนำสู่การวิเคราะห์โมเดล สมการเชิงโครงสร้างต่อไป โดยแสดงผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement model) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลด้านอุดมคติ (Idealized Influence: II) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง

องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรสังเกตทั้ง 4 ตัวแปรของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ค่าสถิติมีความเหมาะสม (Goodness of fit statistics) ตามเกณฑ์บ่งชี้ของ แฮร์ และคณะ (Hair et al., 2010) โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีปรับข้อคำถามออกไปดังนี้

(1) ตัวแปรการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปรับองค์ประกอบ จากเดิมมี 7 ข้อ ตัดข้อคำถามที่ 4, 6 และ 7 ออกไปเหลือ 4 ข้อ

(2) ตัวแปรการสร้างแรงบันดาลใจ มี 3 ข้อ คงเดิม

(3) ตัวแปรการกระตุ้นทางปัญญา ปรับองค์ประกอบ จากเดิมมี 4 ข้อ ตัดข้อคำถามที่ 2 และ 4 ออกไปเหลือ 2 ข้อ

(4) ตัวแปรการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปรับองค์ประกอบ จากเดิมมี 4 ข้อ ตัดข้อคำถามที่ 3 และ 4 ออกไปเหลือ 2 ข้อ

2) แบบสอบถามการเรียนรู้ในองค์กร การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement model) ของการเรียนรู้ในองค์กร ที่มีตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้จริงเกี่ยวกับสารสนเทศ วิจัย และนวัตกรรม (Knowledge Understanding, KU) และองค์ประกอบที่ 2 ด้านการแบ่งปันความรู้และสารสนเทศเพื่อสร้างงานวิจัย นวัตกรรม (Knowledge Sharing, KS) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้ององค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรสังเกตทั้ง 4 ตัวแปรของตัวแปรแฝงการเรียนรู้ในองค์กร พบว่า ค่าสถิติมีความเหมาะสม (Goodness of fit statistics) ตามเกณฑ์บ่งชี้ของ แฮร์ และ คณะ (Hair et al. 2010) โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เหลือตัวแปรสังเกต จาก 4 ตัวแปร เหลือ 2 ตัวแปร และปรับข้อใหม่ตามความเหมาะสม ดังนี้

(1) ตัวแปรความรู้จริงเกี่ยวกับสารสนเทศ วิจัย และนวัตกรรม (Knowledge Understanding, KU) ปรับองค์ประกอบ จากเดิมมี 7 ข้อ ตัดข้อคำถามที่ 5 และ 6 ออกไปเหลือ 4 ข้อ

(2) ตัวแปรการแบ่งปันความรู้และสารสนเทศเพื่อสร้างงานวิจัย นวัตกรรม (Knowledge Sharing: KS) มี 3 ข้อ คงเดิม

3) แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรม การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement model) ของบรรยากาศนวัตกรรม ที่มีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision: V) 2) ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participation Safety: PS) 3) ด้านการปฐมนิเทศงาน (Task Orientation: TO) และ (4) ด้านการสนับสนุนนวัตกรรม (Support Innovation: SI) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้ององค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรสังเกตทั้ง 4 ตัวแปรของตัวแปรแฝงบรรยากาศนวัตกรรม พบว่า ค่าสถิติมีความเหมาะสม (Goodness of fit statistics) ตามเกณฑ์บ่งชี้ของ แฮร์ และ คณะ (Hair et al. 2010) โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีปรับข้อคำถามออกไปดังนี้

(1) ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ ปรับองค์ประกอบ จากเดิมมี 4 ข้อ ตัดข้อคำถามที่ 1 และ 4 ออกไปเหลือ 2 ข้อ

(2) ตัวแปรด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม จากเดิมมี 4 ข้อ ตัดข้อคำถามที่ 4 ออกไปเหลือ 3 ข้อ

(3) ตัวแปรด้านการปฐมนิเทศงาน มี 3 ข้อคงเดิม

(4) ตัวแปรด้านการสนับสนุนนวัตกรรม มี 3 ข้อคงเดิม

4) แบบสอบถามผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement model) ของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ที่มีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ 1) ด้านมุมมองในอนาคต (Future Focus: FF) 2) ด้านผลกระทบต่อตลาดสุขภาพ (Health market Impact: HI) 3) ด้านขีดความสามารถและภาพลักษณ์ (Capabilities and Image: CI) และ 4) ด้านความยั่งยืนและประสิทธิภาพโดยรวม (Sustainability and overall effectiveness: SE) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้ององค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรสังเกตทั้ง 4 ตัวแปรของตัวแปรแฝงผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม พบว่า ค่าสถิติมีความเหมาะสม (Goodness of fit statistics) ตามเกณฑ์บ่งชี้ของ แฮร์ และคณะ (Hair et al., 2010) โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมีปรับองค์ประกอบและข้อคำถามออกไปดังนี้

(1) ตัวแปรมุมมองในอนาคต เดิมมี 4 ข้อ ตัดออก 1 ข้อ เหลือ 3 ข้อ

(2) ตัวแปรผลกระทบต่อตลาดสุขภาพ เดิมมี 3 ข้อ ตัดออก 1 ข้อ เหลือ 2 ข้อ

(3) ตัวแปรขีดความสามารถและภาพลักษณ์ เดิม 3 ข้อตัดข้อ 1 ออกเหลือ 2 ข้อ

(4) ตัวแปรด้านกระบวนการ เมื่อวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่าค่า $r = .113$ ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคัดตัวแปรแฝงนี้ออก

(5) ตัวแปรด้านความยั่งยืนและประสิทธิผลโดยรวม เดิมมี 4 ข้อ ตัดข้อคำถามที่ 2, 4 ออกเหลือ 2 ข้อ

และผลการตรวจสอบแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 4 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้ 14 ตัว ตัวชี้วัดหรือข้อคำถามจำนวน 39 ข้อ คำถาม ซึ่งได้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของ แบบสอบถามรวมทั้งฉบับดังกล่าวด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรแฝง ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การเรียนรู้ในองค์กร

3) บรรยายกาสนวัตกรรม และ 4) ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ผลการวิเคราะห์ของตัวแปรทั้งหมดเพื่อนำสู่การวิเคราะห์โมเดล สมการเชิงโครงสร้างต่อไป โดยแสดงผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 3.5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความคลาดเคลื่อน	t
	มาตรฐาน (λ)	มาตรฐาน (SE)	
1) การมีอิทธิพลในอุดมคติ (II)	0.62	0.13	9.54
2) การสร้างแรงบันดาลใจ (IM)	0.84	0.18	6.76
3) การกระตุ้นทางปัญญา (IS)	0.85	0.19	5.31
4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC)	0.74	0.15	7.94

* $p < .01$

Christian University of Thailand

จากตารางที่ 3.5 พบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกต โมเดลปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล จึงเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ตัวแปรสังเกตด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ($\lambda = 0.85$) รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\lambda = 0.84$) จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามในด้านตัวแปรสังเกตทั้ง 4 ตัวแปร และผลทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่า ผลการสกัดตัวแปรและแยกกลุ่มตัวแปรออกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ 11 ข้อคำถาม เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 3.6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการเรียนรู้ในองค์กร

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความคลาดเคลื่อน	t
	มาตรฐาน (λ)	มาตรฐาน (SE)	
1) ความรู้จริงเกี่ยวกับสารสนเทศ วิจัย และนวัตกรรม	0.84	0.18	6.72
2) การแบ่งปันความรู้และ สารสนเทศเพื่อสร้างงานวิจัย นวัตกรรม	0.81	0.15	5.52

* $p < .01$

จากตารางที่ 3.6 พบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกต โมเดลปัจจัย การเรียนรู้ในองค์กรของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล จึงเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ตัวแปรสังเกตด้านความรู้จริงเกี่ยวกับสารสนเทศ วิจัย และนวัตกรรม มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด ($\lambda = 0.84$) รองลงมาคือด้านการแบ่งปันความรู้และสารสนเทศเพื่อสร้างงานวิจัย นวัตกรรม ($\lambda = 0.81$) จาก ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามในด้านตัวแปรสังเกตทั้ง 2 ตัวแปรและ ผลทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่า ผลการสกัดตัวแปรและแยกกลุ่มตัวแปร ออกเป็นรายองค์ประกอบพบว่า การเรียนรู้ในองค์กร มี 2 องค์ประกอบ 7 ข้อคำถาม เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 3.7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของบรรยากาสนวัตกรรม

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
	มาตรฐาน (λ)	มาตรฐาน (SE)	
1) วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (V)	0.82	0.13	5.54
2) ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ด้านนวัตกรรม (PS)	0.85	0.19	5.76
3) การปฐมนิเทศงาน (TO)	0.85	0.18	6.31
4) การสนับสนุนนวัตกรรม	0.78	0.15	8.94

* $p < .01$

จากตารางที่ 3.7 พบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกต โมเดลปัจจัย บรรยากาสนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล จึงเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ตัวแปรสังเกตด้านการสนับสนุนนวัตกรรม และ ด้านการปฐมนิเทศงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากัน ($\lambda = 0.87$) รองลงมาคือ ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ($\lambda = 0.86$) จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามในด้านตัวแปรสังเกตทั้ง 4 ตัวแปร และผลทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สรุปได้ว่าผลการสกัดตัวแปรและแยกกลุ่มตัวแปรออกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า บรรยากาสนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบ 11 ข้อคำถาม เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 3.8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

ตัวแปรสังเกต	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ค่าความคลาดเคลื่อน	
	มาตรฐาน (λ)	มาตรฐาน (SE)	t
1) มุมมองด้านนวัตกรรมในอนาคต (FF)	0.75	0.13	9.54
2) ผลกระทบของนวัตกรรมต่อตลาด สุขภาพ (HI)	0.70	0.18	6.76
3) ชีตความสามารถด้านนวัตกรรม และภาพลักษณ์ (CI)	0.82	0.19	5.31
4) ความยั่งยืนของนวัตกรรมและ ประสิทธิผลโดยรวม (SE)	0.82	0.15	7.94

* $p < .01$

Christian University of Thailand

จากตารางที่ 3.8 พบค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกต โมเดลปัจจัย ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล จึงเป็น โมเดลที่มีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวแปร พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ตัวแปรสังเกตด้านขีดความสามารถและภาพลักษณ์ และด้านความยั่งยืนและประสิทธิผลโดยรวม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดเท่ากัน ($\lambda = 0.82$) รองลงมาคือ ด้านมุมมองในอนาคต ($\lambda = 0.75$) จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของข้อคำถามในด้านตัวแปรสังเกตทั้ง 4 ตัวแปร และผลทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่า ผลการสกัดตัวแปรและแยกกลุ่มตัวแปร ออกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า บรรยากาสนวัตกรรม มี 4 องค์ประกอบ 11 ข้อคำถาม เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น องค์การการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับที่ผู้วิจัยทำการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจภาษาที่ใช้และข้อคำถามให้เกิดความชัดเจน (Fowler, 2008) จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้ออกมาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าระหว่าง 0 - 1 (DeVellis, 2012) การหาค่าสัมพันธสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับโดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาคของข้อคำถามทั้งฉบับ หากลบข้อคำถามนั้นทิ้งไป (Alpha if item delete) ค่าความเชื่อมั่นไม่ควรน้อยกว่า .70 หากมีค่าต่ำกว่า .70 ควรพิจารณาตัดทิ้งหรือปรับปรุงข้อคำถาม (Burns & Grove, 2009) ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องและยอมรับได้ (Polit & Hungler, 1999) ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์แบบสอบถามถามแต่ละตัวแปร พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาคผ่านเกณฑ์ยอมรับได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.9

ตารางที่ 3.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศงานวัฒนธรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

แบบสอบถามตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาค	เกณฑ์ (Polit & Hungler, 1999; Polit & Beck, 2006)	การพิจารณา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.95	>.70	ผ่านเกณฑ์
การเรียนรู้ในองค์กร	.98	>.70	ผ่านเกณฑ์
บรรยากาศงานวัฒนธรรม	.95	>.70	ผ่านเกณฑ์
ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม	.97	>.70	ผ่านเกณฑ์

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะส่ง โครงการวิจัยเพื่อขอการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัย คริสเตียน ซึ่งได้รับเอกสารรับรองจริยธรรมในการทำวิจัยเลขที่ เลขที่โครงการวิจัย น.02/2566 วันที่ รับรอง วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2566 วันที่หมดอายุ 28 กันยายน พ.ศ. 2568

2. ผู้วิจัยจะชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในหน้าแรกของ แบบสอบถามการวิจัย ประกอบด้วยรายละเอียดของวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม อธิบาย ประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม และติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานวิจัยของ โรงพยาบาลตติยภูมิ หรือองค์กรการพยาบาล ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมงานวิจัยลงนามในหนังสือ แสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent form) และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะใน กลุ่มตัวอย่างที่แสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยการลงลายมือชื่อในหนังสือแสดงเจตนาเข้าร่วมการวิจัย กลุ่มตัวอย่างสามารถยกเลิกหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลา การปฏิเสธนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยจะรักษาความลับของการตอบแบบสอบถามของตัวอย่างโดยแนบซองเปล่า สำหรับแต่ละคนในกลุ่มตัวอย่าง หลังตอบแบบสอบถามเสร็จให้ผู้ตอบแบบสอบถามปิดผนึกซองให้ เรียบร้อยด้วยตนเอง แล้วส่งกลับคืนให้ผู้ประสานงานการวิจัย เพื่อรวบรวมส่งกลับคืนโดยตรงให้กับ ผู้วิจัย แบบสอบถามจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ อยู่ในที่ปลอดภัยและจะทำลายทิ้งเมื่อเผยแพร่ ผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

4. ผู้วิจัยจะรักษาความลับในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ ข้อมูลทั้งหมดในลักษณะภาพรวม รายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัว บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หน่วยงานหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง จัดเก็บแบบสอบถามอยู่ในที่ปลอดภัยที่มี ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงข้อมูลได้และจะทำลายแบบสอบถามและข้อมูลในคอมพิวเตอร์เมื่อมีการเผยแพร่ ผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะขอเอกสารอนุมัติการเก็บข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลตติยภูมิ ประเทศไทย จำนวน 7 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบเอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
2. ผู้วิจัยจะติดต่อประสานงานผู้รับผิดชอบในการประสานงานของแต่ละโรงพยาบาลทางโทรศัพท์เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการสุ่มตัวอย่าง และขอจำนวนผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นตามเกณฑ์คัดเลือก การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืน
3. ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2567 รวมใช้เวลา 3 เดือน โดยส่งแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ โดยใส่ซองแยกแต่ละคนตามจำนวนแต่ละโรงพยาบาลที่ได้รับข้อมูลจากผู้ประสาน ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับ และผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวมถึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล (Data verification) และครบถ้วน ที่สามารถนำไปบันทึกข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้องของข้อมูล จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส บันทึกข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ทางสถิติมีรายละเอียด ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ประวัติการฝึกอบรมเกี่ยวกับกาบริหาร ประสพการณ์เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมประสพการณ์การฝึกอบรมด้านนวัตกรรม ผลงานด้านนวัตกรรมในช่วงที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และนโยบาย คณะทำงานเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมในโรงพยาบาล

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยการ รับรู้ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

2. สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential statistics)

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพข้อมูลด้วยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

2.2 สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของเครื่องมือวิจัยโดยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) มีแนวทางและผลการวิเคราะห์

2.2.1 การตรวจสอบตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์สถิติการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) คือ ตรวจสอบการกระจายของข้อมูล (Normal distribution) ด้วยการ ทดสอบด้วยค่าความเบ้ (skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร สังเกตที่มีค่าน้อยกว่า ± 1.96 แสดงว่า ตัวแปรนั้นมีการแจกแจงแบบ โกลังปกติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือมีค่าน้อยกว่า ± 2.58 แสดงว่า ตัวแปรนั้นมีการแจกแจงแบบ โกลังปกติที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 99 (Diamnatopouls & Siquaw, 2000) ผลการตรวจสอบ พบว่า ค่าความเบ้ (skewness) อยู่ระหว่าง $-32 - .52$ และความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง $- 1.08 - .09$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ± 2.5 สรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตทุกตัวมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และมีการแจกแจงแบบปกติตามข้อตกลงเบื้องต้น ดังแสดงในภาคผนวก

2.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อเป็นการยืนยันถึงตัวแปรที่ศึกษามีองค์ประกอบตรงตามทฤษฎีที่กำหนดจริง เป็นการยืนยันเครื่องมือที่สร้างขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้างโดยตัวแปรแฝง (Latent variable) แต่ละตัวแปรสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกต (Observed variable) ซึ่งกำหนดการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สร้างตามทฤษฎีเมื่อนำมาใช้ในบริบทที่กำหนด องค์ประกอบใดมีน้ำหนักหรือความสำคัญมากกว่ากัน และเพื่อภายในองค์ประกอบตัวแปรแฝงด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ (Factor loading) ตัวใดมีน้ำหนักหรือความสำคัญมากกว่ากัน ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนั้น เริ่มต้นการวิเคราะห์โมเดลการวัด (measurement model) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวเพื่อพิจารณาคัดเลือกตัวแปรสังเกตที่สามารถนำมาใช้วัดตัวแปรแฝงตามการศึกษาแล้วจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป (เพชรน้อย สิงห์ ช่างชัย, 2549) โดยกำหนดค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ (Factor loading) ต้องมีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (Hair et al., 2010)

2.3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานด้วยสถิติโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

มีขั้นตอนดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้ 1) การตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับกลับคืน แลตรวจสอบข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างและผลการตรวจสอบในการวิจัย 2) การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้องไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 4) การปรับโมเดล

2.3.1 การตรวจสอบตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างและผลการตรวจสอบในการวิจัยดังนี้

1) จำนวนกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอในการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้าง ที่ไม่ควรน้อยกว่า 200 ตัวอย่าง เมื่อพิจารณาเกณฑ์กลุ่มตัวอย่างของ แฮร์ และ คณะ (Hair, 2010)

2) การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้องไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.90 (Hair et al., 2010) ผลการตรวจสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปรสังเกตแต่ละคู่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.33 - 0.76 (Hair et al, 2010) เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นตามเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดองค์ประกอบทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ไม่เกิน 90 ขั้นตอนการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) มีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (Schumacker & Lomax, 2010; Hair et al., 2010; กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557)

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน

ขั้นตอนการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสมมติฐาน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่

1.1 กำหนดโครงสร้างของโมเดล (Model Specification) ผู้วิจัยศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) มีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร การเรียนรู้ในองค์กรของ ฮูเบอร์ (Huber, 1991) และซานส์ วัลเล (Sanz Valle, 2012) บรรยากาศ นวัตกรรมของ แอนเดอร์สัน และเวสต์ (Anderson & West, 1998) และผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรมของ เบิร์ชเชล และคณะ (Birchall, 2011) โดยแสดงชุดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงกันแล้วสร้างเป็นแผนภาพ (Diagram) ที่ประกอบด้วยสัญลักษณ์ แทนตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) ตัวแปรแฝง (Latent variable) และสัญลักษณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เช่น ความสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation relationship) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) เป็นต้น การศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นผล

จากการทบทวนและศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยโมเดล 2 ชนิด ได้แก่ 1) โมเดลการวัด (Measurement model) และ 2) โมเดลโครงสร้าง (Structural model)

1.2 ระบุลักษณะเฉพาะของโมเดล (Model Identification) ขั้นตอนนี้เกี่ยวกับการประมาณค่าพารามิเตอร์หรือการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่าง (Samples) โดยการแก้สมการโครงสร้างเพื่อหาค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการ ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการที่ผู้วิจัยยังไม่ทราบค่า โมเดลจำเพาะที่ผ่านการขั้นตอนการระบุลักษณะเฉพาะของโมเดลในลักษณะโมเดลระบุพอดี (just-identified mode) เป็นโมเดลจำเพาะที่มีจำนวนสมการที่คำนวณเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าในโมเดล และจะสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เพียงค่าเดียว สำหรับพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าแต่ละตัว โดยพิจารณาเกณฑ์ได้จากค่าองศาอิสระเป็นศูนย์ (degree of freedom = 0)

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ประชากร คือ ผู้บริหารระดับต้น ทางกายภาพ โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในประเทศไทยมีโรงพยาบาลศูนย์จำนวน 35 แห่ง จำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,332 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 331 ตัวอย่าง จากโรงพยาบาล 7 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2567 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.19 และตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติได้ทั้งหมดจำนวน 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.95 เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลว่าควรมีขนาดใหญ่ไม่น้อยกว่า 200 ตัวอย่าง และควรมีมากกว่าจำนวนตัวแปร แสง และคณะ (Hair et al., 2010)

ขั้นตอนที่ 3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Model estimation)

การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Model estimation) การวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปลิสมัลประมาณค่าพารามิเตอร์ตั้งต้นด้วยวิธี Maximum Likelihood (ML) ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น เป็นค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติแต่มีค่าความเบ้ (skewness) ระหว่าง - 0.07 ถึง 0.73 และค่าความโด่ง (Kurtosis) ระหว่าง - 0.03 ถึง - .89 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลไม่มีความเบ้หรือโด่งเกินไปอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือไม่เบ้และไม่โด่งจนผิดปกติ (skewness index < 3, kurtosis index < 10) (Shumacker & Lomax, 2010)

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model testing) ต้องพิจารณาดังนี้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลอย่างถึถ้วน โดยมีหลักการพิจารณา 3 ข้อดังนี้

1) พิจารณาความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของโมเดลทั้ง 3 ส่วน คือ ค่าไคสแควร์/ไคสแควร์สัมพัทธ์ ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน และค่าคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (ภาคผนวก ญ)

2) พิจารณาค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้นว่าแตกต่างจากศูนย์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติทดสอบที (t-test) โดยค่าพารามิเตอร์จะมีค่าแตกต่างจากศูนย์ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับหรือน้อยกว่า .05 เมื่อค่าสัมบูรณ์ของสถิติทดสอบที (t-test) มากกว่า 1.96 และที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับหรือน้อยกว่า .01 เมื่อค่าสัมบูรณ์ของสถิติทดสอบที (t-test) มากกว่า 2.58

3) พิจารณาความสมเหตุสมผลของขนาดและทิศทางของพารามิเตอร์แต่ละเส้น โดยทั่วไปจะเน้นที่ความสมเหตุสมผลของทิศทาง กล่าวคือ ทิศทางของค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้นควรเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

ผลการวิเคราะห์ก่อนปรับโมเดลพบว่า ค่าดัชนีที่ได้ไม่สอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2/df (CMIN/DF) = 2.82, Goodness of Fit Index (GFI) = .89, Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) = .87, Comparative Fit index (CFI) = .90, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = .08) เมื่อพิจารณาค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้นว่าแตกต่างจากศูนย์พบว่า มีค่าแตกต่างจากศูนย์ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับหรือน้อยกว่า .05 เมื่อค่าสัมบูรณ์ของสถิติทดสอบที (t-test) มากกว่า 1.96 ทุกค่า และทิศทางของค่าพารามิเตอร์ทุกเส้นมีทิศทางบวก (แผนภาพที่ 4.1)

ขั้นตอนที่ 5 การปรับโมเดล (model modification) เป็นขั้นตอนที่กระทำเมื่อพบว่าโมเดลตามสมมติฐานยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว แต่ยังมีค่าพารามิเตอร์ในโมเดลบางค่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ไม่แตกต่างจากศูนย์) ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องปรับโมเดล(model modification) สามารถแยกเป็น 2 ประเด็น คือ

1) การปรับโมเดลสมการโครงสร้างในส่วนของความคลาดเคลื่อน ที่เกิดจากเครื่องมือที่ใช้ในการวัด สามารถปรับได้ทันทีที่ไม่มีผลกระทบต่อโครงสร้างของโมเดลตามสมมติฐาน เมื่อปรับโมเดลจนได้ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องทั้งค่าทดสอบ ค่าไคสแควร์/ไคสแควร์สัมพัทธ์ (CMIN/DF) ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (GFI AGFI TLI) ต้องมากกว่า .95 และค่าคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า (RMSEA, RMS, SRMR) มีค่าน้อยกว่า .05 โดยมีค่าพารามิเตอร์ของโมเดลการวัดและ โมเดลสมการเชิงโครงสร้างทุกเส้นมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t > 1.96$) รวมทั้งมีทิศทางที่สมเหตุสมผลตามทฤษฎี จึงสามารถสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) การปรับโมเดลสมการโครงสร้างในส่วนที่เป็นการตัดหรือเพิ่มการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลการวัด และ/หรือโมเดลสมการโครงสร้าง จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประเด็นนี้ไม่สามารถกระทำได้อีกถ้าไม่มีการตั้งสมมติฐานทางเลือกก่อนวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้าง จึงต้องพิจารณาเสนอโมเดลทางเลือกไว้เพื่อพิจารณาคัดเลือกโมเดลทางเลือกที่ดีที่สุดในการปรับโมเดลครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกการปรับโมเดลสมการโครงสร้างในส่วนของความคลาดเคลื่อนโดยพิจารณาค่า MI (Modification index: MI) ที่มากที่สุดก่อนตามลำดับ โดยหาความสัมพันธ์ของค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรสังเกต จำนวน 4 คู่ ดังนี้ คู่ที่ 1 คือ II กับ IM คู่ที่ 2 คือ II กับ IS คู่ที่ 3 คือ IM กับ IS และคู่ที่ 4 คือ IS กับ IC หลังการตรวจสอบผู้วิจัยได้ทำการปรับโมเดล โดยการตัดตัวแปรสังเกต II ออก ส่งผลให้ค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ เมื่อพิจารณาถึงค่าพารามิเตอร์ของโมเดลสมการทุกเส้นมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t > 1.96$) (แผนภาพที่ 4.2) เป็นข้อค้นพบใหม่ซึ่งจะนำเสนอในผลการวิจัย และการอภิปรายผลการวิจัยต่อไป



Christian University of Thailand

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical study) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ศึกษาความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ตามโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาขนาดอิทธิพลตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรข้างต้น ผู้วิจัยแบ่งส่วนของการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินการด้านนวัตกรรม ตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ
กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n = 311)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	2	0.64
หญิง	309	99.36
อายุ (ปี) ($\bar{X}$ = 51.32, SD = 4.84) (Min = 37, Max = 59)		
31-37 (Generation Y)	11	3.54
38-53 (Generation X)	162	52.09
54-60 (Generation Baby Boomer)	138	44.37
การศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	183	58.84
ปริญญาโท	127	40.84
ปริญญาเอก	1	0.32
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น (ปี)		
($\bar{X}$ = 5.11, SD = 4.60) (Min = 1, Max = 24)		
1-10	286	91.96
11-20	24	7.71
21-30	1	0.32
ประสบการณ์การอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร		
ไม่เคย	54	17.36
เคย	257	82.64
1 ครั้ง	197	63.34
2-5 ครั้ง	60	19.29

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n = 311) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การสร้างนวัตกรรม		
ไม่เคย	172	55.31
เคย	139	44.69
1 เรื่อง	107	77.97
2-3 เรื่อง	28	20.14
>3 เรื่อง	4	2.88
ประสบการณ์การอบรมด้านนวัตกรรม		
ไม่เคย	204	65.69
เคย	107	34.41
1 ครั้ง	94	30.23
2-5 ครั้ง	10	3.22
> 5 ครั้ง	3	0.97
มีการกำหนดนโยบายด้านนวัตกรรมในโรงพยาบาล		
ไม่มี		
มี	311	100.00
การจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมในโรงพยาบาล		
ไม่เพียงพอ	173	55.63
เพียงพอ	138	44.37
มีคณะกรรมการให้คำปรึกษาด้านนวัตกรรมในโรงพยาบาล		
ไม่มี	118	37.94
มี	193	62.06

จากตารางที่ 4.1 ผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.36 โดยเป็นเพศชาย ร้อยละ 0.64 เมื่อพิจารณาช่วงอายุ โดยผู้วิจัยแบ่งช่วงอายุตามกลุ่ม Generation อ้างอิงการแบ่งกลุ่มตามกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2566) พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่ม Generation X มีอายุเฉลี่ย 51.23 ปี ร้อยละ 52.09 รองลงมา ได้แก่ กลุ่มอายุ 54-60 ปี ร้อยละ 44.37

และกลุ่มอายุ 31-37 ปี พบน้อยที่สุด ร้อยละ 3.54 จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 58.83 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ในช่วง 1-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 91.96 รองลงมาคือ ช่วงเวลา 11-20 ปี ร้อยละ 7.71 และในช่วงเวลา 21-30 ปี พบ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.32 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์อบรมหลักสูตรด้านการบริหาร ร้อยละ 82.64

ในส่วนของท่านด้านประสบการณ์อบรมด้านนวัตกรรมพบว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการ พยาบาล ไม่เคยมีประสบการณ์อบรมด้านนวัตกรรมเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 65.59 และโดยส่วนใหญ่ ไม่มีประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 55.31 และร้อยละ 44.69 มีประสบการณ์ สร้างนวัตกรรม ส่วนใหญ่มีผลงานด้านการนวัตกรรมเพียง 1 เรื่อง ร้อยละ 76.97 มีนวัตกรรม 2-3 เรื่อง ร้อยละ 20.14 และมีเพียงส่วนน้อยที่มีผลงานนวัตกรรมมากกว่า 3 เรื่อง ร้อยละ 2.88 ในส่วนของค่านโยบายนวัตกรรม พบว่า ทุกโรงพยาบาลมีนโยบายด้านนวัตกรรมคิดเป็นร้อยละ 100.00 สำหรับด้านการจัดสรรงบประมาณ พบว่า โรงพยาบาลตติยภูมิส่วนใหญ่ มีการจัดสรร งบประมาณในการสนับสนุนนวัตกรรมไม่เพียงพอ ร้อยละ 55.63 และโรงพยาบาลส่วนใหญ่จะมี คณะกรรมการให้คำปรึกษาด้านการทำงานนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 62.06 แต่ยังมีร้อยละ 37.94 ที่พบว่า ยังไม่มีที่ปรึกษาในการสร้างนวัตกรรมในโรงพยาบาลตติยภูมิ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ

ตารางที่ 4.2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น จำแนกตามตัวแปร (n = 311)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	การจัดลำดับ
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TL)	3.12	.46	มาก	1
2. การเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning: OL)	3.07	.52	มาก	3
3. บรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate: IC)	2.85	.47	มาก	4
4. ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Innovation Performance: IP)	3.11	.48	มาก	2

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลสูงสุด ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.12$, $SD = .46$) รองลงมาคือ ด้านผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.11$, $SD = .48$) และด้านการเรียนรู้ในองค์กร ($\bar{X} = 3.07$, $SD = .52$) ส่วนด้านบรรยากาศนวัตกรรมการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.85$, $SD = .47$) และตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.3 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (n = 311)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	SD	ระดับ	การจัดลำดับ
1. การมีอิทธิพลในทางอุดมคติ (Idealized Influence, II)	2.43	.50	ปานกลาง	4
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation, IM)	3.21	.55	มาก	3
3. การกระตุ้นทางสติปัญญา (Intellectual Stimulation, IS)	3.35	.55	มาก	1
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)	3.31	.54	มาก	2

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล สูงสุดในด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ($\bar{X} = 3.35$, $SD = .55$) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.31$, $SD = .54$) และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.21$, $SD = .55$) ตัวแปรทั้ง 3 ตัวที่กล่าวมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีอิทธิพลในทางอุดมคติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.43$, $SD = .50$) และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับด้านการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ด้านการเรียนรู้ในองค์กร (n = 311)

การเรียนรู้ในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	การจัดลำดับ
1. ความรู้จริงด้านสารสนเทศ วิจัย และนวัตกรรม (Knowledge Understanding, KU)	3.08	.68	มาก	2
2. การแบ่งปันความรู้และสารสนเทศเพื่อสร้างสรรค์วิจัย นวัตกรรม (Knowledge Sharing, KS)	3.20	.54	มาก	3

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยการแบ่งปันความรู้และสารสนเทศเพื่อสร้างสรรค์วิจัย นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.20$, $SD = .54$) รองลงมาได้แก่ ด้านความรู้จริงด้านสารสนเทศ วิจัย และนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.08$, $SD = .68$) และตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ด้านบรรยากาศนวัตกรรม (n = 311)

บรรยากาศนวัตกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	การจัดลำดับ
1. วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม (Vision: V)	2.91	.56	มาก	4
2. ความปลอดภัยในการร่วมสร้างนวัตกรรม (Participation Safety: PS)	3.23	.49	มาก	1
3. การปฐมนิเทศงานด้านนวัตกรรม (Task Orientation, TO)	3.22	.58	มาก	2
4. การสนับสนุนนวัตกรรม (Innovation Support: IS)	3.07	.58	มาก	3

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรม ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลสูงสุดคือด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.23$, $SD = .49$) รองลงมาคือด้านการปฐมนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.22$, $SD = .58$) และด้านการสนับสนุนนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.07$, $SD = .58$) ในส่วนของด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ที่น้อยที่สุด เท่ากับ ($\bar{X} = 2.91$, $SD = .56$) และตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการรับรู้ของผู้บริหารทางการแพทย์ ระดับต้น ด้านผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (n = 311)

ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	การจัดลำดับ
1. มุมมองด้านนวัตกรรมในอนาคต (Future Focus: FF)	3.20	.49	มาก	1
2. ผลกระทบของนวัตกรรมที่มีต่อตลาดสุขภาพ (Health market impact: HI)	3.11	.51	มาก	2
3. จิตความสามารถด้านนวัตกรรมและภาพลักษณ์ (Capabilities and image: CI)	3.05	.53	มาก	3
4. ความยั่งยืนและประสิทธิผลด้านนวัตกรรมโดยรวม (Sustainability and overall effectiveness: SE)	2.92	.55	มาก	4

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ของผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์สูงสุดในด้านมุมมองในอนาคตมีค่าสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.20, SD = .49) รองลงมา คือ ผลกระทบที่มีต่อตลาดสุขภาพ ($\bar{X}$ = 3.11, SD = .51) จิตความสามารถและภาพลักษณ์ ($\bar{X}$ = 3.05, SD = .53) สำหรับตัวแปรด้านความยั่งยืนและประสิทธิผลโดยรวม มีระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุด โดยตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ตามโมเดลสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมโดยผ่านตัวแปรการเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม และวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในโรงพยาบาลตติยภูมิ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์เพื่อ

ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์นี้ ผู้วิจัยใช้ตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตที่ได้หลังจากทำการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์ครั้งนี้มีตัวแปรแฝง จำนวน 4 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 14 ตัวแปร ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวแปรสังเกตจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญา 2) การเรียนรู้ในองค์กร มีตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้อย่างถ่องแท้เกี่ยวกับสารสนเทศ วิจัย และนวัตกรรม และการแบ่งปันความรู้เพื่อสร้างวิจัยและนวัตกรรม 3) บรรยากาศนวัตกรรม มีตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ความปลอดภัยในการร่วมสร้างนวัตกรรม) การปฐมนิเทศด้านนวัตกรรม และ การสนับสนุนนวัตกรรม และ 4) ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ มุมมองด้านนวัตกรรมในอนาคต ผลกระทบด้านนวัตกรรมต่อตลาด ชีตความสามารถด้านนวัตกรรม และภาพลักษณ์ และ ความยั่งยืนและประสิทธิผลด้านนวัตกรรมโดยรวม

ผู้วิจัยจึงดำเนินการตามขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างตั้งแต่การกำหนดโครงสร้างของโมเดลจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติแต่มีค่าความเบ้ (skewness) ระหว่าง -0.07 ถึง 0.73 และค่าความโด่ง (Kurtosis) ระหว่าง -0.03 ถึง -0.89 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลไม่มีความเบ้หรือโด่งเกินไปอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ ไม่เบ้และ ไม่โด่งจนผิดปกติ (skewness index < 3 , kurtosis index < 10) และผลการตรวจสอบโมเดลการวัด (Measure model) ที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ได้โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปรผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (ภาคผนวก จ)

ในการศึกษาเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์นี้ สามารถวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายเป็นวิธีการวิเคราะห์อิทธิพลหรือวิเคราะห์เชิงวิถี (Path analysis) หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ผู้วิจัยได้เสนอผลการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม และตัวแปรสังเกต จำนวน 14 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรแต่ละคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.39 ถึง 0.76 (ภาคผนวก ข) แสดงให้เห็นว่าลักษณะความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดองค์ประกอบ

ทั้งหมดเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ไม่เกิน 90 สรุปได้ว่า ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ไม่มีปัญหา Multicollinearity (Hair et al., 2010) จึงสามารถนำข้อมูลวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลในขั้นตอนต่อไปได้ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังต่อไปนี้

3.1 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข (n = 311)

ตัวแปรที่ศึกษา	TL	OL	IC	IP
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL)	1			
การเรียนรู้ในองค์กร (OL)	0.74**	1		
บรรยากาศนวัตกรรม (IC)	0.76**	0.78**	1	
ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (IP)	0.68**	0.70**	0.70**	1

** p value < .01

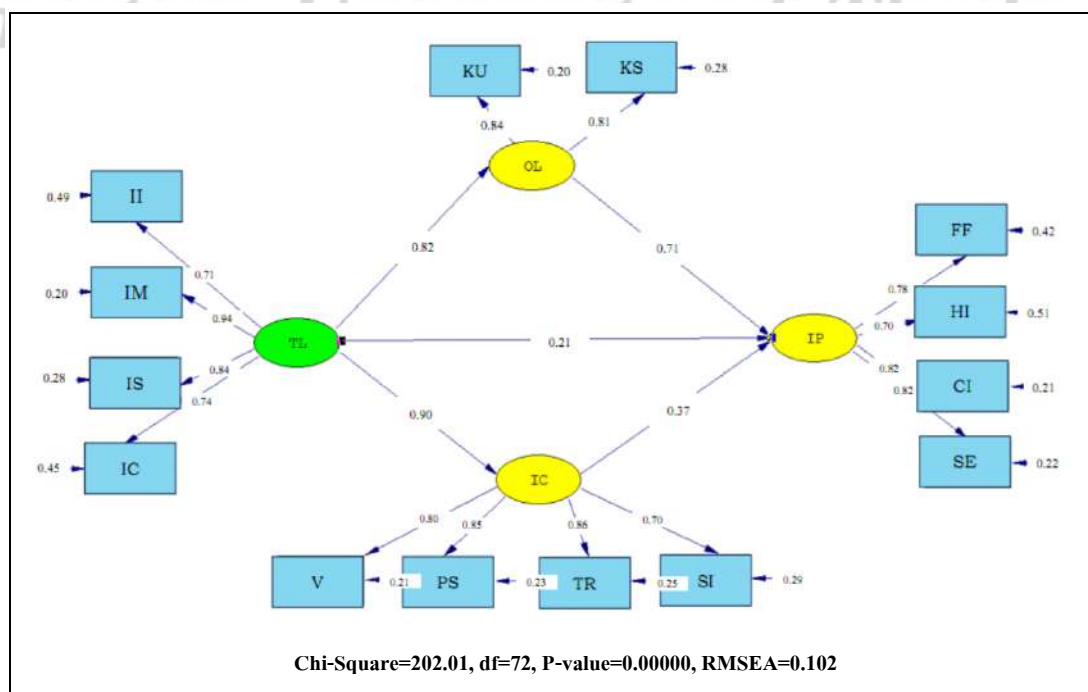
จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้ในองค์กร ในระดับสูง ($r = 0.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศนวัตกรรมระดับสูง ($r = 0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินการด้านนวัตกรรมทางการพยาบาลระดับปานกลาง ($r = 0.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) สำหรับการเรียนรู้ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศนวัตกรรม ในระดับสูง ($r = 0.78$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

ทางการพยาบาลในระดับสูง ($r = 0.70$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และบรรยากาศนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในระดับสูง ($r = 0.70$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

3.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ในการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการตรวจสอบตามขั้นตอนการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างได้มีการพิจารณาความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์รวมทั้งพิจารณาค่าพารามิเตอร์แต่ละเส้นของตัวแปรแฝงในการศึกษาครั้งนี้ได้เสนอผลการตรวจสอบโดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนก่อนปรับโมเดลและ 2) ขั้นตอนหลังการปรับโมเดลมีรายละเอียดดังนี้

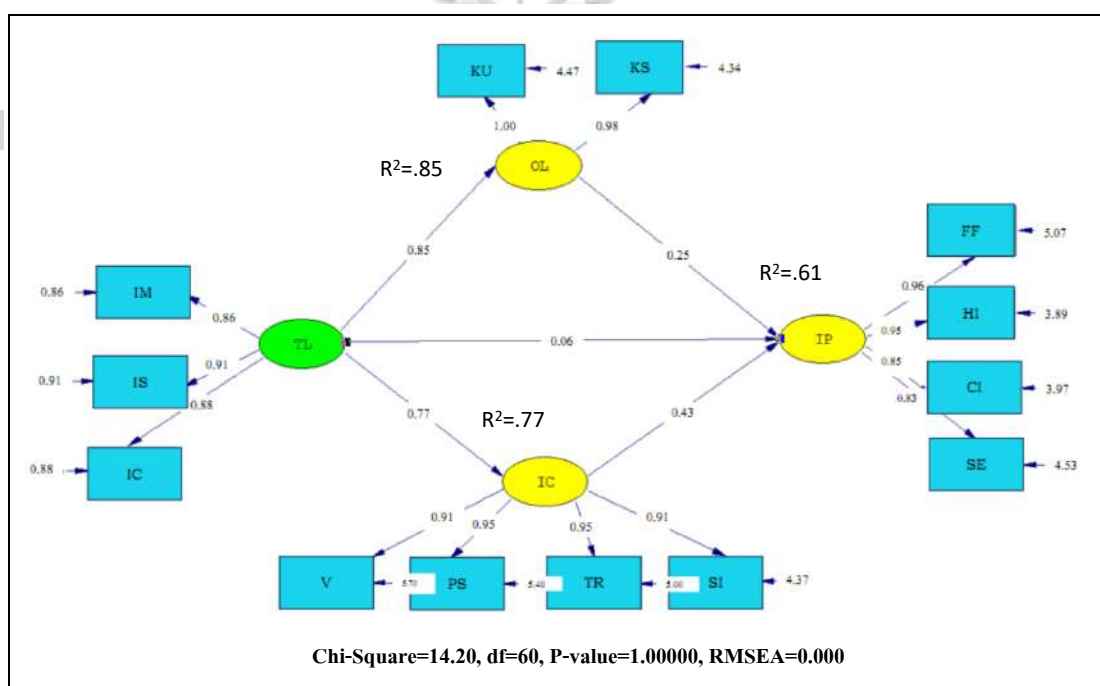
3.2.1 ขั้นตอนตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ก่อนปรับโมเดล (แผนภาพที่ 4.1)



แผนภาพที่ 4.1 โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ครั้งที่ 1

จากแผนภาพที่ 4.1 แสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน พบว่า เมื่อตรวจสอบค่าดัชนีที่ได้ไม่สอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์คือ χ^2/df (CMIN/DF) = 2.82, Goodness of Fit Index (GFI) = .89, Adjust Goodness of Fit Index (AGFI) = .87, Comparative Fit index (CFI) = .90, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = .10 สามารถสรุปได้ว่าโมเดลสมมติฐาน (Hypothesis Model) ที่พัฒนาขึ้นก่อนปรับยังไม่ สอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากขั้นตอนในการพัฒนาโมเดลเชิงโครงสร้าง สามารถปรับโมเดล (model modification) เพื่อยืนยันถึงความสอดคล้องของโมเดลตามหลักสถิติ ดังนั้น จึงได้ปรับโมเดล (ดังแผนภาพที่ 4.2)

3.2.2 ขั้นตอนตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ หลังปรับโมเดล (แผนภาพที่ 4.2)



แผนภาพที่ 4.2 โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศ นวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ครั้งที่ 2

จากแผนภาพที่ 4.2 ผลของการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร กับบรรยากาศนวัตกรรมการพัฒนา ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล พบว่า หลังปรับโมเดลค่าพารามิเตอร์ของโมเดลสมการทุกเส้นมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($|t| > 1.96$) (Schumacker & Lomax, 2010) เมื่อเปรียบเทียบค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ศึกษาจากการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างหลังปรับโมเดล มีค่าดังนี้ χ^2/df (CMIN/DF) = .24, GFI = .99, AGFI = .98, CFI = 1.00, SRMR = .02, RMSEA = .00 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับสูงแต่เพิ่มขึ้น .03 ($\beta = .85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศนวัตกรรมการพัฒนาในระดับสูงแต่ลดลง .13 ($\beta = .77$) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยและมีค่าลดลง .15 ($\beta = .06$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการเรียนรู้ในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าลดลง .46 ($\beta = .25$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรแฝงบรรยากาศนวัตกรรมการพัฒนามีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับสูงเพิ่มขึ้น .06 ($\beta = .43$)

จากการทดสอบทางสถิติสามารถอธิบายได้ว่า

1. ในบริบทของหน่วยงานหรือหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลตติยภูมิ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลสามารถทำนายการเรียนรู้ในองค์กรได้ ร้อยละ 85.0 ($R^2 = .85$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลสามารถทำนายบรรยากาศนวัตกรรมการพัฒนาได้ร้อยละ 77.0 ($R^2 = .77$)

2. ในบริบทของหน่วยงานหรือหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลตติยภูมิ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรมการพัฒนาสามารถทำนายผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมได้ร้อยละ 61 ($R^2 = .61$) ยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกร้อยละ 39 ที่นอกเหนือจากตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้น ที่สามารถส่งผลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในหน่วยงานหรือหอผู้ป่วย โรงพยาบาลตติยภูมิ ได้เช่นกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ก่อนปรับและหลังปรับ

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	เกณฑ์*	ครั้งที่ 1 (ก่อนปรับโมเดล)		ครั้งที่ 2 (หลังปรับโมเดล)	
		ค่าสถิติ	แปลผล	ค่าสถิติ	แปลผล
Chi-Square	-	203.01		14.20	
Degree of freedom	-	72		60	
χ^2/df (CMIN/DF)	<3	2.82	สอดคล้องพอใช้	0.24	สอดคล้อง
ดัชนีกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit indices)					
GFI	>.90	0.89	ไม่สอดคล้อง	0.99	สอดคล้อง
AGFI	>.90	0.87	ไม่สอดคล้อง	0.98	สอดคล้อง
CFI	>.90	0.90	สอดคล้อง	1.00	สอดคล้อง
ดัชนีในกลุ่มเศษที่เหลือ (Residual Based fit indices)					
SRMR	<.05	0.08	ไม่สอดคล้อง	0.02	สอดคล้อง
RMSEA	<.08	0.10	ไม่สอดคล้อง	0.00	สอดคล้อง

* (Schumacker & Lomax, 2010; Bollen, 1989)

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 หลังปรับโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ค่าสถิติการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งที่ 1 (ก่อนปรับโมเดล) ไม่ผ่านเกณฑ์ทดสอบความสอดคล้องจำนวน 6 ตัว ดังนี้ χ^2/df (CMIN/DF) = 2.82 GFI = 0.89, AGFI = 0.87, SRMR = 0.08 RMSEA = 0.10 อธิบายได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลสมการโครงสร้างด้วยวิธีแบบ ML ร่วมกับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ หลังปรับโมเดลพบว่ามีตัวแปรสังเกตของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหายไป 1 ตัว คือ การมีอิทธิพลตามอุดมคติ (Idealized Influence: II) คงเหลือ

ตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญา และการพิจารณาความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งจะนำไปอภิปรายผลการวิจัยต่อไป หลังจากนั้นจึงทำการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งที่ 2 (หลังปรับโมเดล) พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัว ดังนี้ χ^2/df (CMIN/DF) = 0.24 GFI = 0.99 AGFI = 0.98, CFI = 1.00, SRMR = 0.02, RMSEA = 0.00

ผลการวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรมและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 คือโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรมและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทางทดสอบสมมติฐานโมเดลสมการ โครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้น ทางการพยาบาล (n = 311)

Hypothesis	Structural Path Relationship	Standardized regression coefficient			t-Value	Hypothesis test
		Direct	Indirect	Total		
H1	TL → IP	.06	-	.06	1.39*	ยอมรับ
H2	TL → OL → IP	.06	.21	.27	4.43*	ยอมรับ
H3	TL → IC → IP	.06	.33	.39	4.43*	ยอมรับ

*p<.01

จากตารางที่ 4.8 - 4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เพื่อทดสอบสมมติฐานในโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม หลังจากการปรับโมเดลที่สอดคล้องกับค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง พบค่าอิทธิพลของตัวแปรตามที่ตั้งสมมติฐานที่ยอมรับได้ทั้ง 4 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยอมรับสมมติฐานคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.06

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมผ่านการเรียนรู้ในองค์กรตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยอมรับสมมติฐานคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมผ่านการเรียนรู้ในองค์กรตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ในองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีอิทธิพลรวม (Total effect) เท่ากับ .27 จึงยอมรับสมมติฐานข้อนี้

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมผ่านบรรยากาศนวัตกรรมตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยอมรับสมมติฐานคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมผ่านบรรยากาศนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ในองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งมีอิทธิพลรวม (Total effect) เท่ากับ .39 จึงยอมรับสมมติฐานข้อนี้

สมมติฐานที่ 4 โมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินการด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับ โมเดลจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังปรับโมเดล พบว่า ค่าสถิติทั้งหมดผ่านเกณฑ์ยอมรับสมมติฐาน ดังนี้ χ^2/df (CMIN/DF) = 0.24 GFI = 0.99 AGFI = 0.98, CFI = 1.00, SRMR = 0.02, RMSEA = 0.00 จึงอธิบายได้ว่า โมเดลสมการ

โครงสร้างตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
(Hair et al., 2010; Schumacker & Lomax, 2010; Diamantopoulos & Siguaw, 2000)



Christian University of Thailand

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Study) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร กับบรรยากาศนวัตกรรมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร 4 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ประชากร คือ ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในประเทศไทยมีโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 35 แห่ง จำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,332 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 331 ตัวอย่าง จากโรงพยาบาล 7 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2567 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน 325 ฉบับ ร้อยละ 98.19 และตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติได้ทั้งหมดจำนวน 311 ฉบับ ร้อยละ 93.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทดสอบสมมติฐานของการศึกษาครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามการเรียนรู้ในองค์กร แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรม และแบบสอบถามผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาทุกข้อคำถามมีเท่ากับ 0.94, 0.81, 0.80 และ 0.80 ตามลำดับ และนำไปทดลองใช้ในกลุ่มผู้บริหารระดับต้นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาคภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้

ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรมและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเท่ากับ .95, .98, .97 และ .97 ตามลำดับ จากการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความสอดคล้องภายในโดยการวิเคราะห์โมเดลการวัด (measurement model) พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร มีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องภายในระหว่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กลุ่มตัวอย่างเป็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 99.36 อายุเฉลี่ย 51.23 ปี โดยมีอายุอยู่ในช่วง 38-53 ปี (Generation X) ร้อยละ 52.09 รองลงมา ได้แก่กลุ่มอายุ 54-60 ปี ร้อยละ 44.37 และกลุ่มอายุ 31-37 ปี พบน้อยที่สุด ร้อยละ 3.54 จบการศึกษาสูงสุด ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 58.83 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ในช่วง 1-10 ปี มากที่สุดร้อยละ 91.96 กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร ร้อยละ 82.64 แต่ไม่มีประสบการณ์ได้รับการอบรมด้านนวัตกรรม ร้อยละ 65.59 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ประมาณสองในสามไม่มีประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม ร้อยละ 55.31 ในส่วนของด้านนโยบายนวัตกรรม พบว่า ทุกโรงพยาบาลมีนโยบายด้านนวัตกรรม แต่ส่วนใหญ่ มีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนนวัตกรรมยังไม่เพียงพอ ร้อยละ 55.63 และมีคณะกรรมการให้คำปรึกษาด้านการทำงานนวัตกรรม ร้อยละ 62.06 แต่ยังพบว่ามีร้อยละ 37.94 ที่ยังไม่มีที่ปรึกษาในการสร้างนวัตกรรมในโรงพยาบาลตติยภูมิ

ผลการวิเคราะห์ระดับคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ตัวแปรที่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้สูงสุดคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.12$, $SD = .46$) รองลงมาคือ ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.11$, $SD = .48$) และการเรียนรู้ในองค์กร ($\bar{X} = 3.07$, $SD = .52$) ส่วนบรรยากาศนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.85$, $SD = .47$) สำหรับผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังจากการปรับพารามิเตอร์จากเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับแล้วมีค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด สรุปได้ว่าโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินการนวัตกรรมผ่านการเรียนรู้ในองค์กร โดยมีค่าขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .27 ($R^2 = .85$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมกับผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมผ่านบรรยากาศนวัตกรรม โดยมีค่าขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ .39 ($R^2 = .77$) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อผลการ

ดำเนินงานด้านนวัตกรรมมีค่าเท่ากับ 0.61 อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรมสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ได้ร้อยละ 61 ยังมีตัวแปรอื่นอีกร้อยละ 39 ที่นอกเหนือจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลที่มีผลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กร การพยาบาล โรงพยาบาล ตติยภูมิ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนออภิปรายผลการวิจัยตามคำถามการวิจัย วัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาล ตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาล ตติยภูมิ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.12 (SD = .46) โดยเมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.4 โดยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ของตัวแปรทุกตัวอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่ามีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหลายมิติ โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลเป็นงานบริการที่ได้รับผลกระทบจากภาวะการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง เมื่อเทียบกับผู้บริหารในวงการอื่น ๆ (Northhouse, 2017) เช่นเดียวกับการศึกษาที่พบว่า เพศหญิง มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าเพศชาย (Bass, 1985; สุพัตรา วัชรเกตุ, 2557) ผลการศึกษาของ ราดซี่ และคณะ (Radzi et al., 2015) ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ยากหากองค์กรปราศจากผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น องค์กรต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และมุ่งสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร องค์กรต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนสูงจึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี

ขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ด้วยการโน้มน้าวให้ผู้ตามยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อสมาชิก จะแสดงออกด้วยพฤติกรรมผ่าน 4 องค์ประกอบ โดย 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ ผู้นำทางการพยาบาลต้องมีวิสัยทัศน์ (vision) สร้างความน่าเชื่อถือ (credibility) และการเป็นแบบอย่าง (exemplary) โดยการสั่งสมผลงานจนเป็นที่ประจักษ์ พูดและทำให้สมาชิกเห็น (Talk & Walk) จนสำเร็จ ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจ เชื่อมั่น และศรัทธา พร้อมทั้งทำตามโดยไม่มีเงื่อนไข

2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพลังอำนาจภายในตัวบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จโดยไม่ต้องอาศัยแรงจูงใจจากภายนอก การสร้างแรงบันดาลใจของผู้ตามให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุผลตามผู้นำ จึงควรกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกทำงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้นำทางการพยาบาลควรแสดงให้เห็นบุคลากรทางการพยาบาลตระหนักถึงความปลอดภัยของผู้ใช้บริการมากกว่า การทำงานให้เสร็จในแต่ละวันและจูงใจให้เห็นความสำคัญของการคิดนวัตกรรมขึ้นมาเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

3) ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และมีส่วนร่วมในการ คิด และตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ นั้น โดยเฉพาะปัญหาที่ท้าทายความสามารถของสมาชิก เพื่อพัฒนาการคิดแบบสร้างสรรค์ การหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานพยาบาล แม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคบ้าง แต่ผู้นำต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือของทุกคน ผู้นำทางการพยาบาลจะพัฒนาความสามารถให้สมาชิกมีศักยภาพในการตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำทางการพยาบาลให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการ ความสำเร็จและโอกาสความก้าวหน้าของผู้ตามรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้นำเป็นที่ปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน (Bass & Avolio, 2004)

จากข้อมูลคะแนนเฉลี่ยการรับรู้รายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แต่เมื่อพิจารณาด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติกลับพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ถึงแม้ว่าโรงพยาบาลจะมีนโยบาย

สนับสนุนนวัตกรรมแต่จากหลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทของกระทรวงสาธารณสุขยังไม่มีผลงาน จะมีผลงานก็ต่อเมื่อจะสร้างความก้าวหน้า แต่โดยทั่วไปไม่ได้มีการบ่มเพาะความรู้ความสามารถ ด้านการวิจัยให้กับผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล สอดคล้องตามข้อมูลทั่วไปที่พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่ประมาณ 2 ใน 3 ไม่มีประสบการณ์ในการสร้างนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลตติยภูมิมีผลงานนวัตกรรมที่เป็นเชิงประจักษ์ ก่อนข้างน้อย อาจเนื่องมาจากขาดการส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาลที่ชัดเจน เห็นได้จากข้อมูลประสบการณ์การอบรมด้านนวัตกรรมของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมด้านนวัตกรรม ร้อยละ 64.90 ทำให้ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลขาดความรู้และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในการสร้างนวัตกรรม

ดังนั้น หากองค์กรพยาบาลต้องการให้องค์กรมีผลงานด้านนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม องค์กรพยาบาลจำเป็นต้อง สนับสนุนทางด้านการศึกษาและการอบรมด้านนวัตกรรม การแต่งตั้งที่ปรึกษา รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนนวัตกรรมซึ่งเป็นปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรการพยาบาลให้มีผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ดังการศึกษาของ ซูเรลค์ และเคลลี (Zuraik, & Kelly, 2018) ระบุว่า ทักษะคิดในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรแตกต่างกันตามพื้นที่ความรับผิดชอบในองค์กร ระดับการศึกษา ความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้เป็นปัจจัยในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ โนวิตาสารี และคณะ (Novitasari et al., 2021) ระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถขององค์กร ในการสร้างการเรียนรู้ในองค์กร นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ได้แก่ ด้านบุคลากร ระดับการศึกษา การอบรม รูปแบบการบริหารจัดการและภาวะผู้นำโครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี และคุณลักษณะของบุคลากรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม

การศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า หากผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมคือเป้าหมายขององค์กรแล้ว ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง แสดงความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงให้เกิดการเรียนรู้ในทีมพยาบาลเพื่อให้สมาชิกมีความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เกิดแนวคิดใหม่ ๆ หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ มีทักษะเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานด้านนวัตกรรมบรรลุเป้าหมาย โดยแสดงออกถึงการมีความคิดรวบยอด ทิศวิเคราะห้และตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสามารถในการจูงใจ การเจรจาต่อรอง การจัดการความขัดแย้ง สามารถคาดการณ์และจัดการต่อสถานการณ์ที่หลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมและนำ ทีมในการพัฒนานวัตกรรม โดยแสดงให้เห็นความสำคัญของการมีเป้าหมายในการค้นหาแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานที่ชัดเจน

ให้ความสำคัญของการมีจิตสำนึกในภารกิจที่ต้องร่วมทำร่วมกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน กระตุ้นให้พยาบาลมีแรงบันดาลใจในการค้นหาแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ทบทวนข้อตกลงที่สำคัญที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน แนะนำวิธีการใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมากกว่าการเป็นเพียงสมาชิก ส่งผลทำให้พยาบาลในหน่วยงานรู้สึกภูมิใจที่ทำงานด้วยแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ร่วมกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ด้านการกระตุ้นทางปัญญาสูงสุด อภิปรายตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) ได้ว่าการที่ผู้นำกระตุ้นให้สมาชิกแก้ปัญหา จะทำให้สมาชิกมีความคิดใหม่ ๆ นำมาสู่การสร้างนวัตกรรม สอดคล้องตามการศึกษาของ โรเบิร์ตสัน และคณะ (Robertson et al., 2023) พบว่า การกระตุ้นทางสติปัญญามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยการกระตุ้นความพยายามของสมาชิกในการสร้างนวัตกรรมและสร้างสรรค์โดยการตั้งคำถามสมมติฐาน การตั้งกรอบปัญหา และการเข้าถึงสถานการณ์เก่าในรูปแบบใหม่ ๆ

รองลงมา ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูงสุด อภิปรายตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับความต้องการของผู้ตามแต่ละคนในการบรรลุเป้าหมายและความก้าวหน้า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะสร้างเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และกระตุ้นให้ผู้ตามมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน ดังการศึกษาของ คายาโก คณะ (Kayago et al., 2023) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลต่อการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐกิจในประเทศเคนย่า พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = .57, p < .01$) ในส่วนของด้านการสร้างแรงบันดาลใจอธิบายได้ว่า ผู้นำต้องการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมีความกระตือรือร้น และทุ่มเทความพยายามในการทำงานที่รับผิดชอบให้ บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ผู้นำต้องสร้างและสื่อสารให้สมาชิกทราบว่าผู้นำต้องการอะไร ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งการสร้างแรงบันดาลใจนี้อาจต้องเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้วย (Bass & Riggio, 2006) สอดคล้องตามการศึกษาล่าสุดที่พบว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.2 การเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลมีการรับรู้ต่อการเรียนรู้ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.07$, $SD = .52$) สามารถอภิปรายตามแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรของฮูเบอร์ (Huber, 1991) ได้ว่า การเรียนรู้ในองค์กรเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร โดยเริ่มจากการทบทวนประสบการณ์การทำงาน และเสนอแนะวิธีการแก้ไข หรือพัฒนางานโดยเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กรทั้งนี้เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน ดังนั้นในยุคของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสุขภาพ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีความสามารถในการบริหารเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ นวัตกรรม การให้บริการใหม่ ๆ ทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ตอบสนองต่อความคาดหวังต่อบริการพยาบาลที่สูงขึ้นของผู้มารับบริการ

การเรียนรู้ในองค์กรเป็นแนวคิดร่วมสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วทั้งในระดับ บุคคล องค์กร ในยุคที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง จำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้ในองค์กรเพื่อจะให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ นวัตกรรมงานวิจัย เพื่อพัฒนางาน (Cui et al., 2022) สอดคล้องกับ การศึกษาของ การย์ชิมชาเคห์ และคณะ (Ghasemzadeh et al., 2021) ระบุว่า การเรียนรู้ในองค์กรมีองค์ประกอบของกระบวนการที่ทำให้องค์กรมีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหลายมิติโดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลเป็นงานบริการที่ได้รับผลกระทบจากภาวะการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน ดังผลการศึกษาของ รามิเรส (Ramirez et al., 2022) ระบุว่า องค์กรต้องมีกระบวนการที่ทำให้เกิดการการเรียนรู้ เพื่อให้เกิด การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และมุ่งสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร จึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เช่นเดียวกับการศึกษาของ ยูส และคณะ (Yusr et al., 2018) ระบุว่า หากองค์กรต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจำเป็นต้องมีการพัฒนาความเป็นผู้นำ กระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันขององค์กร

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยการรับรู้ด้านการเรียนรู้ในองค์กรของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในด้านการแบ่งปันความรู้และสารสนเทศเพื่อสร้างงานวิจัย นวัตกรรม (Knowledge Sharing) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.20$, $SD = .54$) อธิบายได้ว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลมีพฤติกรรมเปิดโอกาสและมอบหมายให้สมาชิกเข้าร่วมการทำงานเพื่อเรียนรู้ระหว่างทีม และช่วยเพิ่มความเข้าใจให้สมาชิกมีความเข้าใจชัดเจนในด้านนวัตกรรม ยิ่งขึ้น ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล มีการเอื้ออำนวยความสะดวก ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการจัดสถานที่ให้มีการ

แบ่งปันความรู้ทั้งระหว่างบุคคล กลุ่ม และหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร รองลงมาคือด้านความรู้จริงด้านสารสนเทศ วิจัย และนวัตกรรม (Knowledge Understanding,) ($\bar{X}$ = 3.08, SD = .68) โดยผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล มีการสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร โดยการสนับสนุนให้เข้าถึงแหล่งข้อมูลและความรู้ มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้สมาชิกทดลองแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ มีความรู้จริงเกี่ยวกับสารสนเทศ วิจัย นวัตกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงบริการด้วยการใช้นวัตกรรมการจัดบริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

จากข้อมูลค่าเฉลี่ยการรับรู้รายด้านของการเรียนรู้ในองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น พบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บริบทองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลศัลยกรรมมีนโยบายด้านการสนับสนุนการดูแลสุขภาพ และให้การพยาบาลด้วยงานวิจัย สารสนเทศและนวัตกรรมทางการพยาบาล ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในองค์กรด้วยการส่งเสริมการเข้าถึงความรู้ทั้งจากภายใน และภายนอกองค์กร สนับสนุนกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้และสารสนเทศของสมาชิก เพื่อให้ผู้บริหารมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และสามารถอธิบายความรู้ตามความต้องการของสมาชิกได้ สร้างฐานข้อมูลความรู้ในองค์กร ทำให้เกิดการสร้างงานวิจัย และนวัตกรรมใหม่ ๆ ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องตามแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรของ ฮูเบอร์ (Huber, 1991) ระบุว่าผู้บริหารองค์กรมีหน้าที่สำคัญในการสร้างกระบวนการการเรียนรู้ในองค์กร โดยเป็นผู้นำในการจัดการให้มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ผลการศึกษาในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้ในองค์กร โดยทั้งตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ตัวแปรการเรียนรู้ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยการรับรู้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องตามการศึกษาของ อัลซาลามิ และคณะ (Alsalami et al., 2019) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้ในองค์กร ต่อการเกิดนวัตกรรมในวงการอุตสาหกรรมของประเทศคูโบ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา มีอิทธิพลต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กร ($\beta = .34, p < .01$ และ $\beta = .67, p < .01$) อภิปรายตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) ได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจคือ พฤติกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ในการกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความท้าทายและเห็นความสำคัญของงาน โดยร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ในการแก้ปัญหา และด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ได้แก่พฤติกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ในการกระตุ้นสมาชิกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมโดยมีการตั้งคำถาม

ในกระบวนการการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็น ของสมาชิกแม้ว่าความคิดเห็นของสมาชิกจะแตกต่างจากของตน

1.3 บรรยากาศนวัตกรรม (Innovation climate) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.85$, $SD = .47$) สามารถอภิปรายตามแนวคิดบรรยากาศนวัตกรรมของ แอนเดอร์สัน และเวสต์ (Anderson & West, 1998) ได้ว่า แนวคิดบรรยากาศนวัตกรรม หมายถึงกระบวนการในการสร้าง และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร องค์ประกอบทุกด้านอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากปัจจุบัน โรงพยาบาลตติยภูมิมีนโยบายด้านการส่งเสริมพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรม ชัดเจนสอดคล้องไปกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นไปตามข้อมูลทั่วไปของการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่า โรงพยาบาลตติยภูมิ มีนโยบายด้านนวัตกรรมคิดเป็นร้อยละร้อย ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ จึงให้ความสำคัญต่อบรรยากาศนวัตกรรม โดยเริ่มจากผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และนำมาสื่อสารให้กับสมาชิกในหน่วยงานมีความเข้าใจ และทำให้สมาชิกเกิดความมั่นใจว่าสามารถสร้างนวัตกรรมได้ มีการส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัย มีการปฐมนิเทศงานให้สมาชิกเกิดความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ รวมทั้งมีการสนับสนุนการสร้างสรรค่นวัตกรรม เช่น การจัดโครงสร้างสถานที่ทำงานให้สมาชิกร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ การสนับสนุนแหล่งข้อมูล การจัดสรรงบประมาณสำหรับการสร้างสรรค่นวัตกรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านที่ระบุว่า บรรยากาศในการทำนวัตกรรมและระบบการให้รางวัลเพื่อยกย่องชมเชยและเสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรที่สร้างนวัตกรรม (Ibrahim Mohamad & Shah, 2017; Aarons & Sommerfeld, 2014)

ความสามารถในการบริหารเพื่อให้เกิดบรรยากาศนวัตกรรมและให้บรรลุเป้าหมายของการสร้างบรรยากาศนวัตกรรม จะทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมการให้บริการใหม่ ๆ ทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น การสร้างบรรยากาศนวัตกรรมเป็นแนวคิดร่วมสมัยที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย และรวดเร็วทั้งในระดับ บุคคล องค์กร ประเทศชาติและในโลก ในยุคที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรเพื่อจะให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ นวัตกรรม งานวิจัยเพื่อพัฒนางาน สอดคล้องกับ การศึกษาของ ซาหมาด และคณะ (Samad et al., 2019) พบว่า เมืองค้ประกอบของบรรยากาศนวัตกรรมระบุว่า กระบวนการทำให้องค์กรมีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหลายมิติ โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลเป็นงานบริการที่ได้รับผลกระทบจากภาวะการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน นอกจากนี้ผลการศึกษาของ วาฮิด

และคณะ (Waheed et al., 2019) ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์การจะเกิดขึ้นได้ยากหากองค์การไม่มีการสร้างบรรยากาศนวัตกรรม

เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมรายด้านของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลสูงสุดคือด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.23$, $SD = .49$) ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล มีการสนับสนุนให้สมาชิกรู้สึกมั่นใจ และรู้สึกถึงความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ในหน่วยงาน ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล มีการสนับสนุนให้สมาชิกใช้ข้อมูลที่มีคุณภาพ และมีความปลอดภัยในการนำมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจนทำให้สมาชิกไว้วางใจ และกล้าแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ โดยมั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล เปิดโอกาสให้สมาชิกวิพากษ์วิจารณ์การทำงานอย่างอิสระ โดยยอมรับความผิดพลาด และปรับปรุงแนวทางการทำงานใหม่ ๆ รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจ โดยการเปิดกว้างให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ

รองลงมาคือ ด้านการปฏิรูปนิเทศงาน ($\bar{X} = 3.22$, $SD = .58$) โดยผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลมีการให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน และติดตาม อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลจะกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่หลากหลาย และร่วมกันหาข้อสรุปเพื่อให้เกิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างบรรยากาศและจัดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุน และกระตุ้นให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และด้านการสนับสนุนนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.07$, $SD = .58$) โดยผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุนด้านนวัตกรรมและมีวิธีการสื่อสารให้สมาชิกรับทราบอย่างชัดเจน ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมโดยจัดสรรทรัพยากรที่กระตุ้นความคิดใหม่ ๆ เช่น ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการสนับสนุนให้มีการทดลองใช้นวัตกรรม และนำไปเผยแพร่เพื่อให้ใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง

ในส่วนของด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ที่น้อยที่สุด เท่ากับ ($\bar{X} = 2.91$, $SD = .58$) ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลจะมีส่วนร่วมในการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมของหน่วยงานและสามารถนำวิสัยทัศน์ไปพัฒนาให้สมาชิกให้สามารถสร้างนวัตกรรมได้จริง โดยผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กรพยาบาลให้สมาชิกรับทราบ ยอมรับ และเข้าใจทิศทาง ในการดำเนินงานให้สำเร็จ และกระตุ้นให้สมาชิกมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ด้านงบประมาณ ด้านแหล่งข้อมูล เป็นต้น แต่เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศ

นวัตกรรม แม้ว่าโดยภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่กลับมีคะแนนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับตัวแปรแฝงอื่น สามารถอธิบายได้ว่า แม้ว่าปัจจุบันโรงพยาบาลจะมีนโยบายการสนับสนุนด้านการสร้างนวัตกรรม แต่เมื่อนำข้อมูลทั่วไปมาร่วมพิจารณา พบว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 55.6 รับรู้ว่าการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนนวัตกรรมไม่เพียงพอ ทำให้ภาพรวมการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมยังน้อยเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น

1.4 ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Innovation performance) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล มีคะแนนการรับรู้ด้านผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยในมุมมองด้านนวัตกรรมในอนาคตมีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 3.20$, $SD = .49$) โดยผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเพื่อให้สมาชิกตระหนักถึงการให้บริการและผลิตภัณฑ์ทางสุขภาพใหม่ ๆ ด้วยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน รองลงมาคือ ด้านผลกระทบที่มีต่อตลาดสุขภาพ ($\bar{X} = 3.11$, $SD = .51$) ผู้นำในด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาการบริการพยาบาลใหม่ ๆ และสามารถสร้างรายได้ให้กับโรงพยาบาลในการให้บริการสุขภาพใหม่ ๆ เช่น ห้องพิเศษพรีเมียม การให้บริการคลินิกเฉพาะทางนอกเวลา เป็นต้น รวมทั้งการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าคุ้มทุน ด้านขีดความสามารถและภาพลักษณ์ ($\bar{X} = 2.90$, $SD = .55$) โดยผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลให้ความสำคัญกับการสร้างแบรนด์ หรือภาพลักษณ์ของการบริการในองค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมด้านการพัฒนาความสามารถ และสมรรถนะด้านนวัตกรรมของสมาชิก ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอกเกี่ยวกับการร่วมใช้ข้อมูลในเชิงการตลาดสุขภาพ และทรัพยากรกับองค์กรภายนอกที่เป็นเครือข่ายวิชาชีพ

ในด้านความยั่งยืนและประสิทธิผลโดยรวม ($\bar{X} = 2.89$, $SD = .53$) ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลให้ความสำคัญกับความยั่งยืนในการสร้างนวัตกรรม โดยการระบุตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล มีการบริหารทรัพยากร และข้อมูลให้เกิดความคุ้มค่าโดยการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงานโดยระบุตัวชี้วัดเกี่ยวกับนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ได้จากการจัดการความรู้ในหน่วยงาน สำหรับตัวแปรกระบวนการด้านนวัตกรรมมีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.63$, $SD = .91$) อาจเนื่องมาจากปัจจุบันยังมีการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางสุขภาพในหน่วยงานค่อนข้างน้อย เห็นได้จากผล

การศึกษาข้อมูลทั่วไปในครั้งนี้ที่พบว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 55.6 รับรู้ว่าการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนนวัตกรรมไม่เพียงพอ

อภิปรายตามแนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ เบอร์แชล และคณะ (Birchall et al., 2012) ได้ว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลให้ความสำคัญของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ด้านมุมมองในอนาคตที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับความรู้ความตระหนัก และความเข้าใจด้านนวัตกรรมของพยาบาล การจัดการความรู้และความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ด้านการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อยกระดับคุณภาพให้สอดคล้องกับความท้าทายระบบบริการพยาบาลในยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข People Excellence ที่มอบให้โรงพยาบาล ในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข นำดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการจัดบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ทันสมัย ให้ประชาชนมีความสะดวกรวดเร็ว เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้พยาบาล ยุค Disruption และการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล 5.0 ใช้เทคโนโลยีสร้างนวัตกรรมดูแลผู้ป่วยแบบวิถีชีวิตใหม่ เพื่อเพิ่มคุณภาพการพยาบาลและสร้างนวัตกรรมต่อยอดงานวิจัย เพื่อพัฒนางานการพยาบาล (กองการพยาบาล, 2561ก)

จากผลการวิจัยที่พบของ นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี และคณะ (2562) ระบุว่า หัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลระดับมาก โดยมีระดับการรับรู้มากที่สุดคือ ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมกระบวนการเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับการปรับปรุงกระบวนการดูแลผู้ป่วย ในส่วนคะแนนการรับรู้ที่น้อยที่สุดคือ ด้านการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน กระบวนการใหม่ ๆ เครื่องมือใหม่ ๆ หรือแนวคิดใหม่ในการปรับปรุงคุณภาพการบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารการพยาบาลรับรู้เรื่องความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมทางการพยาบาล โดยความคิดสร้างสรรค์สามารถถูกกระตุ้น พัฒนาและหล่อหลอมด้วยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นผ่านการบริหารการนิเทศทางการพยาบาลที่ช่วยสนับสนุนให้ พยาบาลมองเห็นโอกาสพัฒนาในการปฏิบัติการพยาบาล ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปรับปรุงคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง ช่วยบ่มเพาะความคิดที่เกิดจากความช่างสังเกต ความสนใจ จนต่อยอดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาเป็นนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมกระบวนการ สอดคล้องกับ นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี และคณะ (2562) ระบุว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลเพื่อผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กร

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การวัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข สามารถวัดได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) มุมมองในอนาคต 2) ผลกระทบที่มีต่อการตลาดสุขภาพ 3) ชีตความสามารถและภาพลักษณ์ และ 4) ความยั่งยืนและประสิทธิภาพโดยรวม ซึ่งมีความแตกต่างกับแนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ เบอร์แชล และคณะ (Birchall et al., 2011) โดยการศึกษาครั้งนี้ไม่พบองค์ประกอบด้านกระบวนการนวัตกรรม อภิปรายตามแนวคิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ได้ว่า กระบวนการนวัตกรรมหมายถึง การให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดสรรงบประมาณ การบริหารองค์กรเพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม แต่จากผลการศึกษาในส่วนของข้อมูลทั่วไปกลับพบว่า องค์กรพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ ยังขาดการสนับสนุนกระบวนการนวัตกรรมเห็นได้จาก การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ การอบรมด้านการสร้างนวัตกรรมยังมีน้อย รวมถึง โรงพยาบาลตติยภูมิโดยส่วนใหญ่ไม่มีที่ปรึกษาในการสร้างนวัตกรรมที่ชัดเจน สอดคล้องตามการศึกษาของ จุฑารัตน์ บันดาลสิน (2557) พบว่า องค์กรพยาบาลยังขาดการสนับสนุนด้านการสร้างสรรค์ทั้งทางด้านงบประมาณและการส่งเสริมทักษะ

ผลการศึกษาครั้งนี้ยืนยันว่า โมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ตามสมมติฐาน (Hypothesized Model) ก่อนปรับโมเดลพบว่า เป็นโมเดลที่ยังไม่เหมาะสม หลังปรับโมเดลพบว่า โมเดลมีค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องตามเกณฑ์ โดยมีค่าสถิติมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ χ^2/df (CMIN/DF) = 0.24 GFI = 0.99 AGFI = 0.98, CFI = 1.00, SRMR = 0.02, RMSEA = 0.00 สรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้นตามสมมติฐานที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการจัดการนวัตกรรม ได้ร้อยละ 0.61 ($R^2 = 61$) ซึ่งยังมีตัวแปรอื่นอีกร้อยละ 39 ที่นอกเหนือจากตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้นที่มีผลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในโรงพยาบาลตติยภูมิ

ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้หลังปรับโมเดล พบว่า โมเดลที่มีความสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ มีตัวแปรสังเกตได้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหายไป 1 ตัวแปรคือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ตามบริบทในประเทศไทย มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เมื่อนำข้อมูลทั่วไปจากผลการศึกษานี้มารวบรวมพิจารณา พบว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์การเข้ารับการพัฒนาด้านการสร้างนวัตกรรม ทำให้ขาดความรู้จริงในการสร้างผลงานนวัตกรรม โดยผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ร้อยละ 55.3 ไม่มีผลงานนวัตกรรมเป็นที่ประจักษ์ สามารถอภิปรายผลตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงอุดมคติเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้สมาชิกยกย่อง ซึ่งผู้นำต้องสั่งสมความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ จนทำให้สมาชิกเกิดความไว้วางใจ ดังคำกล่าวของบาสที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงอุดมคติจะต้องพูดและทำ (Talk & Walk) ให้เป็นที่ประจักษ์ จึงจะให้ผู้ตามรู้สึกศรัทธา และดำเนินตามแบบอย่าง

เมื่อนำข้อมูลทั่วไปมารวบรวมสนับสนุนผลการวิจัย อาจเป็นไปได้ว่าการที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์การอบรม และด้านการสร้างนวัตกรรม อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้การรับรู้ด้านนวัตกรรมมีข้อจำกัด เนื่องจากขาดความรู้ และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในด้านการสร้างงานวิจัย และนวัตกรรม ทำให้ไม่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ จนเกิดเป็นความศรัทธา และเป็นต้นแบบของสมาชิกได้ เช่นเดียวกับคุณลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกด้านการเรียนรู้ในองค์กร จากการศึกษาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เมื่อเทียบกับแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กรของ ฮูเบอร์ (Huber, 1990) และ จิเมเนซ-จิเมเนซ และซานส์-วัลเล (Jimenez-Jimenez & Sanz-Valle, 2012) พบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้ในองค์กร จากเดิมมี 4 องค์ประกอบ ผลการศึกษานี้ พบว่า มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้จริงเกี่ยวกับสารสนเทศ วิจัยและนวัตกรรม (Knowledge Understanding) การสร้างกระบวนการแสวงหาความรู้เพื่อให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้อย่างถ่องแท้ในการสร้างงานวิจัย และนวัตกรรม และ 2) การแบ่งปันความรู้ด้านวิจัย และนวัตกรรม (Knowledge Sharing)

ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันความรู้เพื่อให้เกิดการสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมในองค์กร อภิปรายได้ว่า ในบริบทองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ ของประเทศไทย มีกระบวนการสร้างการเรียนรู้ในองค์กรมีความแตกต่างกับในต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมบริบทของแต่ละองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ รูปแบบการให้บริการ การศึกษาของ

บุคลากร รวมทั้งความซับซ้อนของการให้บริการ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของการให้คำนิยาม มุมมองและรูปแบบของการเรียนรู้ในองค์กรตามบริบทนั้น

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีกระบวนการ ขั้นตอนที่ชัดเจนที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนา แนวคิดด้านนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมให้เกิดขึ้นใน องค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจน และเป็นวิสัยทัศน์ที่สามารถนำมาใช้ได้จริง ผู้ปฏิบัติรับรู้โดยทั่วกัน 2) ด้านความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (Participation Safety) ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิก ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และไม่ถูกตำหนิแม้ว่าความคิดเห็นนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของ หัวหน้าก็ตาม 3) การปฐมนิเทศงาน (Task Orientation) ผู้บริหารควรปฐมนิเทศเป้าหมาย และ แนวทางการดำเนินงานด้านนวัตกรรมแก่สมาชิกที่เข้ามาทำงานใหม่ รวมทั้งสื่อสารให้สมาชิกใน องค์กรรับทราบโดยทั่วถึงกัน และ 4) ด้านการสนับสนุนนวัตกรรม (Support Innovation) ผู้บริหาร จะต้องสนับสนุนด้านนวัตกรรมในหอผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องโครงสร้าง หรืองบประมาณเพื่อ อำนวยความสะดวกให้สมาชิกในการพัฒนางานนวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรโมเดลสมการโครงสร้าง ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรม โดยมีค่าขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.06 มีค่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเรียนรู้ในองค์กร เท่ากับ .27 (TE = .27, $p < .01$) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศ นวัตกรรมเท่ากับ .39 (TE = .39, $p < .01$) ผู้วิจัยเสนอข้อค้นพบจากการวิจัยและการอภิปราย ผลการวิจัยตามสภาพการณ์ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวง สาธารณสุข ตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลมี อิทธิพลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการ ดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ .06 อธิบายได้ว่า ผู้บริหารระดับ ต้นทางการพยาบาลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความผันแปรต่อผลการดำเนินงานด้าน นวัตกรรม ตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลอยู่ในระดับน้อย อภิปรายตามทฤษฎี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) ได้ว่า กระบวนการสร้างแรงบันดาลใจในการยึดมั่นวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน และพัฒนาศักยภาพของผู้ตามโดยการให้อำนาจ การฝึกอบรม และสนับสนุนการแก้ปัญหาความท้าทายเชิงนวัตกรรม ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติเกินความคาดหวัง และพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเองได้ สอดคล้องตามในบริบทองค์กรพยาบาลในประเทศไทยของ กรุณา ลิ้มเจริญ และคณะ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ($\beta = .38, p < 0.01$) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ราดซี และคณะ (Radzi et al., 2015) ทำการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และ นวัตกรรมในองค์กรในอุตสาหกรรมผลิตอาหารในเอเชีย พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารในเอเชีย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบเชิงบวกต่อนวัตกรรมองค์กร ($\beta = 0.73, p < 0.001$)

การศึกษานี้จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย ($\beta = .06$) อภิปรายได้ว่า เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากเดิม 4 องค์ประกอบ แต่ผลการศึกษาความสอดคล้องของโมเดลกับหลักฐานเชิงประจักษ์ในครั้งนี้พบว่า มีเพียง 3 องค์ประกอบคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการพิจารณาความเป็นปัจเจกบุคคล แต่ไม่มีด้าน การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ค่าอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องตามการศึกษาที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ มีอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสมาชิกในระดับสูง (Ching et al., 2022; Ngaithe & Aof, 2023) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย ($\beta = .06, p < .01$) ดังนั้น ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีกระบวนการบริหารจัดการอื่นที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรพยาบาล ซึ่งจากที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจึงได้เลือกตัวแปรส่งผ่าน คือการเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรมเนื่องจากเป็นกระบวนการที่เดียวกันมาทำการศึกษานี้ ซึ่งจะได้อภิปรายผลในลำดับต่อไป

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมโดยผ่านการเรียนรู้ในองค์กร

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมผ่านการเรียนรู้ในองค์กร เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมผ่านการเรียนรู้ในองค์กร เท่ากับ .27 ($TE = .27, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมมากขึ้นเมื่อผ่านการเรียนรู้ในองค์กร

อภิปรายตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและริจจิโอ (Bass & Riggio, 2006) ได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยกย่องว่ามีประสิทธิภาพสูง ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กร เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นด้านเทคโนโลยี การสนับสนุนและการพัฒนาโดยพิจารณาจากความสามารถส่วนบุคคล (Arnold & Loughlin, 2020) และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน (Judge & Bono, 2018) ดังนั้น องค์กรที่มีความรวดเร็วในการสนับสนุนให้สมาชิกเข้าถึงข้อมูล สารสนเทศ ความรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจด้านวิจัยและนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง และผ่านกระบวนการแบ่งปันความรู้จะทำให้องค์กรเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม มีความสามารถ และได้เปรียบทางการแข่งขัน (Yeo, 2019)

การศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ในองค์กรต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรที่ผ่านมีจำนวนมาก ผลการวิจัยโดยส่วนใหญ่สนับสนุนอิทธิพลเชิงบวกของการเรียนรู้ในองค์กรต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการเผยแพร่ความรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กรเป็นการส่งเสริมให้เกิดโอกาสทางความคิดและเชื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (Pan 2020) นอกจากนี้ยังพบว่า กิจกรรมการสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ระหว่างสมาชิกยังช่วยเปิดโอกาสและทำให้องค์กรสามารถสร้างและจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ ได้อีกด้วย (Froehlich, Beausaert, & Segers, 2015) ดังนั้น นอกเหนือจากการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลแล้ว องค์กรพยาบาลควรมีการบริหารจัดการในการส่งเสริมความสามารถของการเรียนรู้ในองค์กร ที่ถือเป็นแรงผลักดันที่สำคัญของการเกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม (Tohidi, Seyadaliakbar & Mandegari, 2018)

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมโดยผ่านบรรยากาศนวัตกรรม

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมผ่านบรรยากาศนวัตกรรม เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมผ่านบรรยากาศนวัตกรรม

เท่ากับ $.39 \text{ TE} = .39, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมมากขึ้นเมื่อผ่านบรรยากาศนวัตกรรม

อภิปรายตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ บาส และริจจิโอ (Bass & Riggio, 2006) ได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะของการสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นทางสติปัญญา และการสนับสนุนความสามารถของสมาชิกรายบุคคล ส่งผลให้บุคคลมีความสามารถด้านนวัตกรรม นำสู่ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรได้ และเมื่อพิจารณาคุณลักษณะการให้ความสำคัญรายบุคคลผู้นำจะส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกเกิดนวัตกรรมในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของจาสวาล และทาร์ (Jaiswal & Dhar, 2015) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมได้สูง เช่นเดียวกับการศึกษาของ อารอน และซอมเมอร์เฟลด์ (Aaron & Sommerfeld, 2014) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายการเกิดบรรยากาศนวัตกรรมในระดับทีมในองค์กรสูงขึ้น สมาชิกในองค์กรจะเกิดการรับรู้ถึงการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถและกระตุ้นการแสดงออกถึงพฤติกรรมนวัตกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ (Cerne et al., 2015)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาบรรยากาศนวัตกรรมในบทบาทของการเป็นตัวแปรส่งผ่านทั้งในระดับทีม และระดับองค์กร ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร พบว่า ตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรมทั้งระดับทีม และระดับองค์กรเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรมากขึ้น โดยบรรยากาศนวัตกรรมระดับทีมจะช่วยให้สมาชิกมีพฤติกรรมปรับตัว และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรจะส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม และบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรจะส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร (Newman et al., 2019)

การวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลผ่านกระบวนการสร้างบรรยากาศนวัตกรรม โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การบริหารทรัพยากร และงบประมาณในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม มีนักวิจัยหลายท่านได้เลือกทำการศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศนวัตกรรมของทีม เช่น อารอน และซอมเมอร์เฟลด์ (Aarons & Sommerfeld, 2014) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายได้ว่า จะเกิดบรรยากาศนวัตกรรมในระดับทีมในองค์กรสูงขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิสังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า χ^2/df (CMIN/DF) ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสมมติฐานเท่ากับ 0.24 (เกณฑ์มีค่าน้อยกว่า 2.0) อภิปรายได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบบส และริจีโอ (Bass & Riggio, 2006) การเรียนรู้ในองค์กรตามแนวคิดของ ฮูเบอร์ และจิมิเนส-จิมิเนส และซานส์-วัลเล (Huber, 1990; Jiminez-Jiminez & Sanz-Valle, 2011) บรรยากาศนวัตกรรมตามแนวคิดของ เวสต์ และแอนเดอร์สัน (West & Anderson, 1978) และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของ เบอร์แชลล์ และคณะ (Birchall et al., 2011) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถใช้ในบริบทของผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ของประเทศไทย

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการหน่วยงานในองค์กรการพยาบาลด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ผ่านการกระตุ้นให้พยาบาลในหน่วยงานมีแรงบันดาลใจ ในการค้นหาแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเชื่อมั่นผู้บริหารการพยาบาลจะบริหารจัดการโดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบก้าวกระโดด สอนและแนะนำวิธีการใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการบริหารทรัพยากรนวัตกรรมสนับสนุนการให้รางวัลและยกย่องชมเชย เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมทั้งความรู้ความเข้าใจ สมรรถนะและทักษะด้านนวัตกรรมของพยาบาล การเลือกใช้เทคโนโลยี รายได้ที่ได้จากการให้บริการ ดังนั้น หากผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับสูงจะส่งผลต่อการจัดการนวัตกรรมทางการแพทย์ได้อย่างเป็นระบบเพื่อ

เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาล ทำให้พยาบาลมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

สรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลทั่วไปมีค่าสถิติ χ^2/df (CMIN/DF) = 0.24 รูปแบบที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติ GFI=0.99, AGFI=0.98, CFI = 1.00, SRMR = 0.02, RMSEA = 0.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดีมากโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกับการเรียนรู้ในองค์กร กับบรรยากาศนวัตกรรม สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมได้ร้อยละ 61 จากข้อค้นพบนี้แสดงว่า ยังมีตัวแปรอื่นอีกร้อยละ 39 อิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาล ตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบใหม่ในองค์กรพยาบาลของภาครัฐพบว่า คุณลักษณะโมเดลสมการ โครงสร้างของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศ นวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ในปรากฏการณ์ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยมีข้อค้นพบองค์ความรู้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยผ่านตัวแปร การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษามีข้อจำกัดในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ อาจไม่สามารถอ้างอิงได้ในผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลระดับอื่น ๆ เนื่องจากความแตกต่างของบริบทแต่ละ โรงพยาบาล จากข้อค้นพบผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะผู้บริหารการพยาบาลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านบริหารการพยาบาล

จากผลการวิจัยพบว่า ในบริบทองค์กรพยาบาลของประเทศไทย ไม่พบองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้าน การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Idealized Influence, II) ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น เกิดพฤติกรรมที่มีอิทธิพลเชิงอุดมคติ โดยองค์กรพยาบาลต้องมีแนวทางในการบริหาร โดยการส่งเสริมการพัฒนาอบรมทางด้านนวัตกรรม

และมีนโยบาย ในการกำหนดผลงานนวัตกรรม ให้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีหลักสูตรการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการพยาบาลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ร่วมกับสถาบันการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจาก จะเป็นการบ่มเพาะความรู้ด้านการสร้างนวัตกรรมให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นที่ประจักษ์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานได้

นอกจากนี้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรพยาบาล ยังมีการเรียนรู้ในองค์กร และการสร้างบรรยากาศนวัตกรรม เป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรกำหนดกลยุทธ์ และวางแผนในการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โดยจัดโครงการเพื่อให้ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลที่มีความสามารถโดดเด่นมาแบ่งปันประสบการณ์ และเทคนิคการบริหารเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร และการสร้างบรรยากาศนวัตกรรม เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ การเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในหน่วยงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายองค์กรการพยาบาล

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับสูง องค์กรการพยาบาล ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอย่างชัดเจนโดยเฉพาะการเรียนรู้ในองค์กร ด้าน การแสวงหาความรู้ด้วยการสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรเข้าถึงแหล่งความรู้ทั้งภายในภายนอก เพื่อให้สมาชิกเข้าใจความรู้อย่างถ่องแท้ในการใช้สารสนเทศ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม และงานวิจัยในองค์กร ด้านการสร้างบรรยากาศในองค์กร โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัย เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการดูแลพยาบาลผู้ป่วยครอบครัวและประชาชน รวมถึงการสื่อสารนโยบายให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างครบถ้วน

2. ผู้บริหารการพยาบาล องค์กรการพยาบาลควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับแบบบูรณาการร่วมกับการส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้ในองค์กร การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม กับองค์กรที่มีผลงานเด่นด้านนวัตกรรมจากองค์กรทั้งจากภาครัฐและเอกชน ควบคู่กับการส่งเสริมการดึงศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลด้านการกระตุ้นทางปัญญา การให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล

และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่พบว่าเป็นจุดแข็ง และพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญาในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและคำนึงถึงความแตกต่างของพยาบาลแต่ละคน เหล่านี้จะส่งผลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาลให้สามารถเทียบเคียงกับองค์กรอื่น ๆ และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะด้านปฏิบัติการ

ผลการวิจัยครั้งนี้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญของโมเดลสมการ โครงสร้างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ที่ระบุความสำคัญของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลที่จำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลทางอุดมคติในหน่วยงาน ควบคู่กับการสร้างกระบวนการการเรียนรู้ในองค์กร การสร้างบรรยากาศนวัตกรรม เนื่องจากพยาบาลในหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วยและมีความรู้ประสบการณ์การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล พยาธิสภาพของโรค และสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจของผู้ป่วยแต่ละบุคคล

ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลจำเป็นต้องจัดการกระบวนการการเรียนรู้ในองค์กร และสร้างบรรยากาศนวัตกรรมในหอผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น และควรมีการกำหนดตัวชี้วัดสำคัญด้านนวัตกรรมในด้านกระบวนการด้านนวัตกรรมขีดความสามารถ และภาพลักษณ์ขององค์กรการพยาบาล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บเฉพาะพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข เท่านั้นจึงอาจส่งผลต่อการนำผลการวิจัยไปใช้เทียบเคียงกับโรงพยาบาลระดับที่แตกต่างกันที่มีระบบการบริหารจัดการทางการพยาบาลที่ต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ในองค์กรการพยาบาล ในบริบทของโรงพยาบาลระดับอื่น ๆ ของภาครัฐ รวมทั้งองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลภาคเอกชนเพื่อให้ครอบคลุมทุกบริบทขององค์กรพยาบาลในประเทศไทย นอกจากนี้การวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาในกลุ่ม

ผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง (Middle manager) และระดับสูง (Top manager) เนื่องจากเป็นกลุ่มผู้บริหารที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งกับการขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กรการพยาบาล



Christian University of Thailand

เอกสารอ้างอิง

- กรรณ ลิมเจริญ, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และนฤมล ปทุมานรักษ์. (2564). โมเดลสมการโครงสร้าง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการนวัตกรรม และ ผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารสถาบันบำราศนราดูร*, 15(3), 150-161.
- กองการพยาบาล. (2561ก). *บทบาทหน้าที่พยาบาลวิชาชีพ*. สำนักพิมพ์สื่อตะวัน.
- _____. (2561ข). *ยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2560-2564 ตามแผน ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข)*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2566). *ยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2565-2570 ตามแผน ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข)*. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กองนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). *มาตรฐานการผลิตสถิติ ตัวแปร: เขตพื้นที่ภูมิศาสตร์*. สืบค้นจาก <http://www.NSO.go.th>
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2564). *แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข). ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2565). *แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สืบค้นจาก <http://spbo3.moph.go.th>
- กัญญาวิณี โมกขาว, สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, นงลักษณ์ จินตนาดีล, และเนตรชนก ศรีทุมมา. (2560). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างความรู้ และ ผลการดำเนินงานการจัดการนวัตกรรมของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน. *วารสารพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข*, 27(23), 163-175.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สามลดา.
- กรมสุขภาพจิต. (2560). *รายงานภาวะสังคม ไตรมาส 2/2560*. สืบค้นจาก http://social.nesdb.go.th/รายงานภาวะสังคมQ2-2560_final_243.pdf
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2534). *ผลิตภัณฑ์ภาค และจังหวัด อนุกรมปีฐานใหม่ 2524-2534*. สืบค้นจาก <http://www.nesdb.go.th>
- จุฑารัตน์ บันดาลสิน. (2557). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมบริการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 9-17.

- รัชชัย วรพงษ์. (2561). การคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับงานวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป. *วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*, 41(2), 11-22.
- นภาพร สายชู, พัทธกร อารีย์, เนตรชนก ศรีทุมมา, และเพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2563). การวิเคราะห์เส้นทางของพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพยาบาล สภาพภูมิอากาศของทีมสำหรับนวัตกรรม พฤติกรรมการวางแผนตลาด และนวัตกรรมบริการของหน่วยพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน. *Thai Journal of Public Health*, 50(3), 378-390.
- นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และนฤมล ปทุมรักษ์. (2562). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล*, 35(3), 171-184.
- ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง มาตรฐานการพยาบาล พ.ศ. 2562. (2562, 18 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 30
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). *หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชานเมืองการพิมพ์.
- _____. (2562). ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมสำหรับการบริหารการพยาบาล. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 6(1), 260-267.
- ลักขณา ศรีบุญวงศ์, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และพัชรกร อารีย์. (2563). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป. *วารสารพยาบาลโรคหัวใจและทรวงอก*, 31(2), 96-111.
- ศจิรัตน์ โกศล, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และกรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร. (2568). การพัฒนาเครื่องมือวัดการเรียนรู้ในองค์กรสำหรับผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 26(2), 10-22.
- ศรีสุตา คล้ายคลองจิตร และวรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย. (2564). การวิเคราะห์ผลงานวิจัยตีพิมพ์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสหศาสตร์*, 21(1), 166-180.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล. (2561). *มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับที่ 4*. หนังสือดีวัน.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). *แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข)*. สืบค้นจาก http://bps.moph.go.th/new_bpsStrategyPlan

สุขมงคล เลิศภิรมย์สุข และทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร. (2565). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงาน ผ่านความสุขในการทำงาน และมีรุ่นอายุของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 16(2), 135-146.

สุพัตรา วัชรเกตุ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: สิ่งที่ทำทลายผู้นำทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 58-63.

Aarons, G. A., & Sommerfeld, D. H. (2014). Leadership, innovation climate, and attitudes toward evidence-based practice during a statewide implementation. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 51, 423-431.

Abdulai, A. F. (2019). Social capital and innovation performance in firms, Innovation and social capital in organizational ecosystems. *International Journal of Business and Social Science*, 81-97.

Adair, J. (2009). *Leadership for Innovation: How to Organize Team Creativity and Harvest Ideas*. London: Kogan Page.

Alsalam, E., Behery, M., & Abdullah, S. (2019). Transformational Leadership and Its Effects on Organizational Learning and Innovation in Dubai. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 19(4), 61-81.

Arnold, K.A., & Loughlin, C. (2020). Individually considerate transformational leadership behaviour and self sacrifice. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(3), 670-686.

Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 235-258.

Aragon-Correa, J. A., Garcia-Morales, V. J., & Cordon-Pozo, E. (2007). Leadership and Organizational learning's role on innovation and performance: Lesson from Spain. *Journal of Industrial Marketing Management*, 36, 349-359.

Aragón-Correa, J. A., García-Morales, V. J., & Cordon-Pozo, E. (2007). Leadership and Organizational Learning's Role on Innovation and Performance: Lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*, 36, 349-359.

<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2005.09.006>

- Argote, L. (2013). *Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge* (2nd ed.). Springer.
- Argyris, C., & Schon, D. (1999). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.
- Barker, A. M., Sullivan, D. T. & Emery, M. J. (2006). *Leadership competencies for clinical managers: the Renaissance of transformational leadership*. Jones & Bartlett International.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). *Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Mind Garden.
- _____. (2000). *MLQ: Multifactor Leadership Questionnaire* (2nd ed.). Mind Garden.
- _____. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire. Manual and Sampler Set* (3rd ed.). Mind Garden.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Bednall, T. C., Rafferty, A. E., Shipton, H., & Sander, K. (2018). Innovative Behavior How Much Transformational Leadership Do You Need?. *British Journal of Management*, 1(28), 1-21.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2003). *Research in Education* (9th ed.). Prentice-Hall of India Private.
- Bhagal, R., Gupta, & Aggarwal. (2015). Innovative use of digital fire to improve fire-fighting Skills in a tertiary care hospital. *Journal of Medicine and Public Health*, 5(4), 336-339.
- Birchall, D., Chanaron, J. J., Tovstiga, G. & Hillenbrand, C. (2011). Innovation performance measurement: current practices, issues and management challenges. *Int. J. Technology Management*, 56(1), 1-20.
- Bibi, S., Khan, A., Qian, H., Garavelli, A. C., Natalicchio, A., & Capolupo, P. (2022). Innovative Climate, a Determinant of Competitiveness and Business Performance in Chinese Law Firms: The Role of Firm Size and Age. *Sustainability Journal*, 12, 4948.-4960.
- Bodla, M. A., & Nawaz, M. M. (2015). Comparative study of full range leadership model among faculty members in public and private sector higher education institutes and universities. *International Journal of Business and Management*, 5(4), 208-214.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. Wiley.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

- Burns, N. & Grove, S. K. (2010). *The practice of nursing research: appraisal, synthesis, and generation of evidence* (6 "ed.). Saunders Elsevier.
- Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 468-478. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.468>
- Cabrio, S., Klanto, A., & Milic, B. (2018). The effect of IC component Ls on Innovation Performance in Serbian companies. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 3(12), 1-31.
- Cerne, M., Jaklie, M., & Škerlavaj, M. (2015). Authentic leadership, creativity, and innovation: A multilevel perspective. *Leadership*, 9(1), 63-85.
- Chen, Y. S., & Chang C. H. (2019). Greenwash and green trust: The mediation effects on green consumer confusion and perceived risk, *Journal of Business Ethics* 114, 489-500.
- Chin, T. L., Yean, T. F., & Leow, H. (2022). Organizational Learning Capability: Measurement, Validation, and Application in Malaysia. *International Journal of Business and Society*, 23(1), 1-12.
- Ching, Y. N., Lee, K. Z., Lee, S. Q., Tang, Y. Q., Yap, Z. Y. (2022). *Leaders' idealised influence, intellectual stimulation and innovation towards academics performance in Malaysian public research universities*. Faculty of Business and Finance Department of Business, Universiti Tunku Abdul Rahman.
- Chiva, R., & Alegre, J. (2007). Measuring organizational learning capability among the workforce. *International Journal of Manpower*, 28(4), 224-242.
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human Resources for Health*, 14(73), 1-14.
- Coelho, F., & Augusto, M. (2014). Job Characteristics and the creativity of frontline service employees. *Journal of Service Research*, 13(8), 426-438.
- Cooper, R.J. (1998). A Multidimensional Approach to the Adoption of Innovation. *Journal of Management Decision*, 36(8), 498-502.

- Cui, F., Lim, H., & Song, J. (2022). The Influence of Leadership Style in China SMEs on Enterprise Innovation Performance: The Mediating Roles of Organizational Learning. *MDPI Journal*, 14 (3249), 1-17.
- Damanpour, F., & Schneider, M. (2009). 'Characteristics of Innovation and Innovation Adoption in Public Organizations: Assessing the Role of Managers'. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(3), 495-522.
- Daniel, S., Jananefat, S., Diamant, E., & Ren, Y. (2020). Single-and Double- Loop Learning: Linking Free/ Libre Open Source Software (FLOSS) Developer Motivation, Contribution, and Turnover Intention. Retrieve from <https://www.researchgate.com>. DOI:10.1145/3433148.3433153
- Den, H. D. (2003). Trusting others in organizations: leaders, management and coworkers, In Nooteboom, B. (Ed.), *The Trust Process in Organizations: Empirical Studies of the Determinants and the Process of Trust Development*. Cheltenham, pp.125-146
- DeVellis, R. F. (2012). *Scale development: Theory and applications* (3rd ed.). Sage.
- Dhar, R. L. (2015). The effects of high performance human resource practices on service innovative behaviour. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 67-75.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A. D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Sage.
- Easterby-Smith, M., Crossan, M., & Nicolini, D. (2000). Organization Debates Past, Present and Future. *Journal of Management Studies*, 37(6), 788-96.
- Edu-Valsania, S., Moriano, J. A., & Molero, F. (2016). Authentic leadership and employee knowledge sharing behavior. Mediation of the innovation climate and workgroup identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 37, 487-506.
- Egendi, R., & Clark, M. (2018). New influencing dimensions to creating a climate for innovation—case of the Egyptian telecommunications industry. *Journal British Academy of Management*, Retrieve from <http://centaur.reading.ac.uk/82104/>
- Eilertsen, S., & London, K. (2015). Modes of Organizational Learning. Retrieve from http://drmichaelroe.weebly.com/uploads/2/8/1/8/2818319/single_and_double_loop_learning.pdf

- Farnese, M. L., & Livi, S. (2016). How reflexivity enhances organizational innovativeness: The mediation role of team support for innovation and individual commitment. *Knowledge Management Research & Practice*, 14, 525-536.
- Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organizational learning. *Acad. Management Rev*, 10, 803-813.
- Flegel, K. (2015). Tertiary hospitals must provide general care. *Canadian Medical Association Journal*, 187(4), 235-235.
- Fowler, F. J. (2008). *Survey research method* (4th ed.). Sage.
- French, R., Rayner, C., Rees, G., & Rumbles, S. (2009). *Organizational behavior*. Wiley.
- Froehlich, D. E., Beausaert, S. A. J., & Segers, M. S. R. (2015). *Learning to stay employable: The relationship between age, formal and informal learning, and employability*. Paper presented at the 15th biennial EARLI conference for research on learning and instruction. Munich, Germany.
- Garcia-Morales, V. J., Verdu-Jover, A., & Llorens, F. J. (2014). The influence of CEO perceptions on the level of organizational learning. *International Journal of Manpower*, 30(6), 567-590.
- Garcia-Morales, V. S., Jimenez-Barrionuevo, M. M., & Gutierrez-Gutierrez, L. (2014). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65, 1040-1050.
- Ghasemzadeh, P., Sorkhabadi, S.M. R., Kebriaeezadeh, A., Nazari, J.A., Farzaneh, M., & Mehralian, G. (2021), How does organizational learning contribute to corporate social responsibility and innovation performance? The dynamic capability view. *Journal of Knowledge Management*, 30(5), 1-12.
- Goh, S. C. (2013). Improving organizational learning capability: lessons from two case studies. *The Learning Organization*, 10(4), 216-27.
- Gronfeldt, S., & Strother, J. (2006). *Service leadership: the quest for competitive advantage*. Sage.
- Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., & Alpkan, L. (2014). Effects of Innovation on Firm Performance. *International Journal of Production Economics*, 8(4), 662-676.
- Gupta, K. K., Attri, J. P., Singh, A., Karu, H., & Karu, G. (2016). Basic concepts for sample size calculation: Critical step for any clinical trials. *Saudi J Anaesth*, 10(3), 328-331.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.

- Hanson, J., Niqab, M. & Banget, A. (2021). Determination and Validation of the Organizational Learning Capabilities' Scale in a New Context of Educational Institutes in Pakistan. *Journal of Education and Education Development*, 8(2), 270-295.
- Hater, J. J., & Bass, B. M. (1988). Superiors' Evaluations and Subordinates' Perceptions of Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73, 695-702. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.73.4.695>
- Hauschildt, K., Gwosc, N. N., & Mishra, S. (2016). Mobility and internationalization. Social and economic conditions of student life in Europe: *Journal of Synopsis of indicators EUROSTUDENT*, 15(8), 185-208.
- House, R. J. (1976). A 1976 Theory of charismatic leadership. In Hunt, J. G., & Larson (Eds.), *Leadership: The cutting edge*. Southern Illinois University Press.
- Howell, J. M., & Avolio, B. (1993). Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 891-902
- Hu, B. (2014). Linking business models with technological innovation performance through organizational learning. *European Management Journal*, 32(4), 587-595.
- Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization Science*, 2(1), 88-115.
- Ibrahim, H. I., Mohamad, W. M., & Shah, K. A. M. (2017). Organizational Innovative Climate as a Predictor of Innovative Behavior among Engineers in the Electrical and Electronic Manufacturing Industry. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7(2), 1-14.
- Ishii, K., Takemura, Y., & Ichikawa, N. (2020). Relationship between the components of nurse managers' Transformational leadership and organizational learning subprocesses in a hospital ward: A cross-sectional study. *Journal of Nursing management*, 30(18), 1-14.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41.

- Janssen, O., van de Vliert, E., & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 129-145.
- Jiang, W., Wang, H., Zhang, Y., & Liu, W. (2020). Transformational Leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 185-195.
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and Performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417.
- Judge, T.A., & Bono, I.E. (2018). Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(8), 751-765.
- Kaur, V., & Mehta, V. (2017). Dynamic Capabilities for Competitive Advantage: A Comparative Study of IT Multinationals in India. *SAGE Journal*, 21(0), 1-21.
- Kayago, K. R., Ontario, J., Omari, S., & Akuku, C. (2023). Influence of Individualised Consideration Dimension on Organizational Performance of the South Eastern Kenya Economic Bloc (SEKEB) Counties. The Moderating role of Innovation. *The International Academic Journal of Human Resource and Business Admins*, 4(2), 418-441.
- Khalili, A. (2016). Linking transformational leadership, creativity, innovation, and innovation supportive climate. *Management Decision*, 54, 2277-2293.
- Ko, W. W., & Liu, G. (2019). Understanding the process of knowledge spillovers: Learning to become social enterprises. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9(3), 263-285.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Li, Fuseini, J., Tan, M., & Sanitnuan, N. (2022). Effect of Green Transformational Leadership and Organizational Environmental Culture on Manufacturing Enterprise Low Carbon Innovation Performance. *Asia-Pacific Journal of Business Review*, 6(2), 27-60.
- Lin, M., Effendi, A. A., & Iqbal. (2022). The mechanism Underlying the Sustainable Performance of Transformational Leadership: Organizational Identification as Moderator. *Sustainability Journal*, 14(23), 2-19.
- Ma, X., & Jiang, W. (2018) Transformational Leadership Transactional Leadership, and Employee Creativity in Entrepreneurial Firms. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 1-23.

- Marquis, B. L., & Houston, C. J. (2017). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (9th ed.). Lippincott, Williams & Wilkins.
- Najm, A. & Alhmeidiyeen, M. S. (2015). Impact of Change Management Dimensions on Performance. *European Journal of Business and Management*, 7(12), 185-195.
- Newman, A., Round, Heather, Wang, S., & Mount, M., (2019). Innovation climate: A systematic review of the literature and agenda for future research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1-37.
- Ngaithe, L., & AOL, G. (2023). Effect of Idealized Influence and Inspirational Motivation on Staff Performance in Stats Owned Enterprises in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 8(30), 6-13.
- Nienaber, H. (2014). Conceptualisation of management and leadership. *Management Decision Journal*, 48(5), 661-675.
- Niu, K., Sirakamon, S., & Akkadechanunt, T. (2022). Factors Predicting Innovative Work Behavior Among Nurses in Tertiary Hospitals in Yunnan Province, the People's Republic of China. *Nursing Journal CMU*, 49(2), 14-28.
- Nofal, R. J., & Obeidat, B. (2019). Reviewing the Mediating Role of Organizational learning Capability on the Effect of Transformational Leadership on Entrepreneurial Orientation. *Journal of Business & Management*, 7(2), 111-136.
- Nonaka, R., Takemura, Y., Sasaki, M., & Kanda, K. (2009). Relationship between staff nurses' perceptions of leadership of nurse managers and motivation for working: focusing on transformational leadership]. *The Journal of Japan Academy of Nursing Administration and Policies*, 13(2), 66-72.
- Northouse, P.G. (2004), *Leadership: Theory and Practice*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- _____. (2017). *Introduction to Leadership: Concepts and Practice* (4th ed.). SAGE.
- Novitasari, D., Supiana, N., Supriatna, H., Fikri, M. A. A., & Asbari, M. (2021). The Role of Leadership in Innovation Performance: Transactional versus Transformational style. *JIMFE (Journal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomii*, 7(1), 27-36.
- Oh, S. Y. (2019). Effects of organizational learning on performance: the moderating roles of trust in leaders and organizational justice. *Journal of Knowledge Management*, 23 (2), 313-331.

- Oke, A., Prajogo, D., & Jayaram, J. (2015). Strengthening the innovation chain: The role of internal innovation climate and strategic relationships with supply chain partners. *Journal of Supply Chain Management*, 49, 43-58.
- Organization for Economic co-operation and Development Statistical Office of the European Communities (OECD). (2005). *Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data*, (3rd ed). A joint publication of OECD and Eurostat. France: OECD Publication.
- Orion, N., & Hofstein, A. (2014). Factors That Influence Learning during a Scientific Field Trip in a Natural Environment. *Journal of Research in Science Teaching*, 31(3), 30-40.
- Pan, T., Hu, T., & Geng, J. (2020). View Learning Organization in a Situational Perspective. *Journal of Public Affairs*, 1-10.
- Pardyanto, A., & Fontana, A. (2017). The Innovation Performance of State-owned Enterprises in Indonesia. *Advances in Economics. Business and Management Research*, 36, 299-310.
- Pentland, B. T. (1992). Organizing moves in software support hot lines, *Administrative Science Quarterly*, 37, 527-548.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The content validity index: Are you sure you know what's being reported? critique and recommendations [Electronic version]. *Research in Nursing & Health*, 29, 489-497.
- Polit, D. F., & Hungler, B. P. (1999). *Nursing research, principles and methods* (6th ed.). Lippincott.
- Pollok, P., Luttgens, D., & Piller, F. T. (2019). How firms develop capabilities for crowdsourcing to increase open innovation performance: the interplay between organizational roles and knowledge processes. *Journal of Product Innovation Management*, 36(4), 412-441.
- Projogo, D. J., Power, D. J., & Sohal, A. R. (2004). The role of trading partner relationships indetermining innovation performance: an empirical examination. *European Journal of Innovation Management*, 7(3), 178-186.
- Qu, R., Janssen, O., & Shi, K. (2015). Transformational Leadership and Follower Creativity: The Mediating Role of Follower Relational Identification and the Moderating Role of Leader Creativity Expectations. *Leadership Quarterly*, 26(2), 286-299.

- Radzi, C. W. J. W. M., Hui, H., Jenatabadi, H. S., Kasim, F. A., & Radu, S. (2015). The Relationship among Transformational Leadership, Organizational Learning, and Organizational Innovation: A Case study in Asian Manufacturing Food Industry. *Asian Journal of Empirical Research*, 3(8), 1051-1060.
- Raffery, A. E., & Griffin, M. (2004). Dimensions of Transformational Leadership: Conceptual and empirical extension. *Journal of The Leadership Quaterly*, 10(3), 329-354.
- Ramirez, A. M., Garcia-Morales, V. J., & Morales, G. (2022). Knowledge creation, organizational learning and their effects on organizational performance. *Journal of Engineering Economics*, 22(3), 309-318.
- Ramírez, M. F., Ostos, J., & Saenz Arteaga, A. R. (2020). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 60(3), 183-194.
- Rashid, A., Nawaz, S., & Zaman, U. (2020). Examining the effect of inclusive climate on public health official's creative performance: Mediating role of innovation climate. *Journal of Public Affairs*, 1-10.
- Rauter, R., Globocnik, D., Perl-Vorbach, E., & Baumgartner, R. J. (2018). Open innovation and its effects on economic and sustainability innovation performance Romania. *Journal of Innovation & Knowledge*, 57(5), 226-233.
- Robertson, J., Caruana, A., & Ferreira, C. (2023). Innovation Performance: The Effect of Knowledge-based Dynamic Capabilities in cross-country innovation ecosystem. *Journal of International Business Review*, 32(2), 1-14.
- Samad, S. H., Nikkhah, T. Y., & Azhdar, K., & Younes, J. (2019). The Impact of Knowledge Management Strategy on Service Innovation Performance in Private and Public Hospitals Hosseini, Journal of Management Studies. *Iranian Journal of Management Studies*, 12(1), 1-24.
- Samson, D., & Gloet, M. (2014). Innovation Capability in Australian Manufacturing Organisations: An Exploratory Study. *International Journal of Production Research*, 52(21), 6448-6466.

- Sanz-Valle, R. J., Naranjo-Valencia & Jimenez-Jimencz, D. (2012). Linking organizational learning with technical innovation and organizational culture. *Journal of Knowledge Management*, 15(6), 997-1015.
- Sarminah, S. (2020). The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 1-14.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G., (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Siegal, M., & Kaemmerer, W. (1978). Measuring the Perceived Support for Innovation in Organization. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 553-562.
- Singh, S. K., et al. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Journal of Technological Forecasting & Social Change*, 150, 1-12.
- Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2014). Do organisations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 393-412.
- Tajasoma, A., Mui Hunga, D. K., Nikbinb, D., & Hyunc, S. S. (2015). The role of Transformational leadership in innovation performance of Malaysian SMEs Asian. *Journal of Technology Innovation*, 23(2), 172-188.
- Thanomsalsri, N., Singchangchai, P. (2020). Scale Development for Innovation Performance in Nursing Organizations of Community Hospitals under the Ministry of Public Health in Thailand. *Journal of Innovative Science. Engineering Technology*, 7(2), 6-8.
- Tohidi, H., Sevedaliakbar, M., & Mandegari, M. (2018). Organizational Learning Measurement and the effect on firm innovation. *Journal of Enterprise Information Management*, 25(3), 219-245.
- Tidd, J., & Bessent, J. (2014). *Management innovation* (5th ed.) Wiley.
- Tippins, M. J., & Sohi, R. S. (2003). IT competency and firm performance: Is organisational learning a missing link? *Strategic Management Journal*, 24, 745-761.
- Ubius, U., Alas, R. and Elenurm, T. (2015). Impact of innovation climate on individual and organisational level factors in Asia and Europe. *Journal of Business Economics and Management*, 14(1), 1-21.

- Ullah, I., Akhtar, K. M., Shahzadi, I., Farooq, R., & Yasmin, R. (2016) Encouraging knowledge sharing behavior through team innovation Climate, altruistic intention and Organizational culture. *Knowledge Management & E-Learning*, 8(4), 628-645.
- Vries, H. D., Bekkers, V. J. J. M., & Tummers, L.G. (2015). *Innovation in the Public Sector: A Systematic Review and Future Research Agenda*. Speyer: EGPA conference.
- Waheed, A., Miao, X., Waheed, S., Ahmed, N., & Majeed, A. (2019). How New HRM Practices Organizational Innovation, and Innovative Climate Affect the Innovation Performance in the IT Industry. A Moderated-Mediation. *Analysis Sustainability*, 11(3), 1-21.
- Walker, R. M. (2014). 'Internal and External Antecedents of Process Innovation: A Review and Extension'. *Public Management Review*, 16(1), 21-44.
- Waltz, C., Strickland, O. and Lenz, E. (2017) Measurement in Nursing Research. *Journal of Nursing*, 7, 1502-1514.
- Yasir, M., & Imran, R., & Kashif, M., & Mohamad, N., & Khan, M. (2016). Leadership Styles in Relation to Employees Trust and Organizational Change Capacity: Evidence From Non-Profit Organizations. *SAGE Open*, 6, 10.1177/2158244016675396.
- Yeo, R. (2019). Linking organisational learning to organisational performance and success: Singapore case studies. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(3), 70-83.
- Yongping, X., Wei, X., Ling, L., Anmin, W., Yong, C., Qianlin, Z., Yayun, W., & Xinjuan, L. (2018). Leadership style and innovation atmosphere in enterprises: An empirical study. *Technological Forecasting and Social Change, Elsevier*, 135(C), 257-265.
- Yusr, M. M., Molhtar, S. S. M., & Othman, A. R. (2018). Examining the Relationship among TQM, Organizational Learning and Innovation Performance. *World Applied Sciences Journal*, 23, 22-26.
- Zhang, Y., Zheng, J., & Darko, A. (2018). How does Transformational Leadership Promote Innovation in Construction? The Mediating Role of Innovation Climate and the Multilevel Moderation Role of Project Requirement. *Sustainability*, 10(1506), 1-19.
- Zheng, B., & Wang, Z. (2017). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of organizational learning. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(10), 1675-1690.

- Zheng, S., & Li, H., & Wu, X. (2015). Network resources and the innovation performance: Evidence from Chinese manufacturing firms. *Management Decision*, 51(6), 1207-1224. 10.1108/MD-02-2012-0102.
- Zuraik, A., & Kelly, L. (2018). The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation. *European Journal of Innovation Management*, 3(12), 1-12



Christian University of Thailand



Christian University of Thailand



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

Christian University of Thailand

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. รัชนี ศุภจินทรรัตน์ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
2. ศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ กลั่นกลิ่น อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
3. ดร. ราศรี ลีนะกุล เลขานุการสภาการพยาบาล
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรัชญนันท์ เทียงจรรยา รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาปริญญาตรี
คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
5. ดร. อรรธยา อมรพรหมภักดี นักวิชาการพยาบาลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานระบบบริหารพยาบาล
กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ที่ อว ๖๘๑๐๕/๒๓๔



คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๑๕ ถ.กาญจนาภิเษก ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา
๔๐๑๑๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

คณะพยาบาลศาสตร์	
มหาวิทยาลัยคริสเตียน	
รับวันที่	12/01/2567
เลขที่รับ	-
ผู้รับ	รับ เวลา 9.40 น.

ตามหนังสือที่ ม.คต.๒๗/๐๑๔๖/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้เรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ เทียงจรรยา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเรื่อง “โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศ นวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ” ของ นางศจีรัตน์ โกศล นั้น

ในการนี้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พิจารณาแล้ว ยินดีให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ เทียงจรรยา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

Digitally signed: 2024.01.29 20:30:21 +07:00

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัพณา กิจรุ่งโรจน์)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการวิชาการ

โทร.๐ ๗๔๒๘ ๖๕๒๑

โทรสาร ๐ ๗๔๒๘ ๖๔๒๑

e-mail : junjira.k@psu.ac.th



13 มีนาคม 2566 ครบรอบ 55 ปี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ “ม.อ. 55 ปี แห่งนวัตกรรมเพื่อสังคม”



สภาการพยาบาล

THAILAND NURSING AND MIDWIFERY COUNCIL

ที่ สก.พ.๐๑/๐๑/๖๗๖

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง อนุญาตให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิชัย

เรียน คณะคณบดีพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

อ้างถึง หนังสือที่ ม.คต.๒๗/๐๑๔๔/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ขอเชิญ ดร.ราศรี ลีณะกุล เลขาธิการสภาการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิชัยให้กับ นางสาวจิรัตน์ โกศล นักศึกษาหลักสูตร ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล ตามความทราบแล้วนั้น

ในการนี้ สภาการพยาบาลพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และยินดีให้ ดร.ราศรี ลีณะกุล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิชัย ดังเรียนมาข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ)

นายกสภาการพยาบาล

ผู้ประสานงาน : นางณเรียงรัชต์ ทะลิตะพงษ์

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๖ ๗๕๒๐

โทรสาร ๐ ๒๕๔๔ ๗๑๒๑



มหาวิทยาลัยคริสเตียน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
 ตู้ ปณ. ๓๓ ปณ.จ.นครปฐม ๗๓๐๐๐ โทร. ๐-๓๔๓๘-๘๕๕๕ โทรสาร. ๐-๓๔๒๗-๔๕๐๐
 ศูนย์ศึกษายามคอมเพล็กซ์ อาคารสำนักงานสภาคริสตจักรในประเทศไทย
 ๓๒๘ ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐ โทร. ๐-๒๒๓๔-๖๐๓๘ โทรสาร ๐-๒๒๓๔-๖๐๓๙
 CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND THE FOUNDATION OF THE CHURCH OF CHRIST IN THAILAND
 P.O.Box 33 NAKHON PATHOM 73000 THAILAND TEL.66-3438-8555 FAX.66-3427-4500 E-mail : christian@christian.ac.th



ที่ ม.คต.27/ 0195 / 2567

วันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2567

เรื่อง ขออนุญาตเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ด้วยนางศจีรัตน์ โกศล นักศึกษารหัส 635011 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิทยานิพนธ์ ชื่อเรื่อง โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาได้รับความเห็นชอบให้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือวิจัยและเพื่อให้เครื่องมือนี้สามารถเก็บข้อมูลวิจัยได้ถูกต้องและตรงตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ในการนี้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน จึงขอเชิญ ดร. อรรถยา อมรพรหมภักดี นักวิชาการพยาบาลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานระบบบริหารพยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับ นางศจีรัตน์ โกศล ทั้งนี้หากท่านพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง มหาวิทยาลัยคริสเตียน จักได้มอบหมายให้ผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดกับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(Signature)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร รุจนเวช)
 คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ผู้วิจัย นางศจีรัตน์ โกศล โทรศัพท์ 081-1884098
 สำนักบริหารระบบสารสนเทศ (นาย อภิสิทธิ์ สุขอนันต์)
 โทรศัพท์ 0 3438-8555 ต่อ 2212 โทรสาร 0 3427-4500



มหาวิทยาลัยคริสเตียน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ต.ปณ. ๓๓ ปณจ.นครปฐม ๗๓๐๐๐ โทร. ๐-๓๔๓๘-๘๕๕๕ โทรสาร. ๐-๓๔๒๗-๔๕๐๐

ศูนย์ศึกษายามคอมเพล็กซ์ อาคารสำนักงานสภาคริสตจักรในประเทศไทย

๓๒๘ ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๒๑๔-๖๐๓๘ โทรสาร ๐-๒๒๑๔-๖๐๓๙

CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND THE FOUNDATION OF THE CHURCH OF CHRIST IN THAILAND

P.O.Box 33 NAKHON PATHOM 73000 THAILAND TEL.66-3438-8555 FAX.66-3427-4500 E-mail : christian@christian.ac.th



ที่ ม.คต.27/ ๐2๑2 / 2567

วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2567

เรื่อง ขออนุญาตเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ด้วยนางศจีรัตน์ โกศล นักศึกษารหัส 635011 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิทยานิพนธ์ ชื่อเรื่อง โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เพชรน้อย สิงห์ขำชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาได้รับความเห็นชอบให้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือวิจัยและเพื่อให้เครื่องมือนี้สามารถเก็บข้อมูลวิจัยได้ถูกต้องและตรงตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ในการนี้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน จึงขอเชิญ ศาสตราจารย์ ดร. อาวีวรรณ กลั่นกลิน อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับ นางศจีรัตน์ โกศล ทั้งนี้หากท่านพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง มหาวิทยาลัยคริสเตียน จักได้มอบหมายให้ผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดกับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร รุจนเวช)

คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ผู้วิจัย นางศจีรัตน์ โกศล โทรศัพท์ 081-1884098

สำนักงานคณะพยาบาลศาสตร์ (นาย ณัฏพงศ์ อุซอณิน)



มหาวิทยาลัยคริสเตียน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ต.ปณ. ๓๓ ปณจ.นครปฐม ๗๓๐๐๐ โทร. ๐-๓๔๓๘-๘๕๕๕ โทรสาร. ๐-๓๔๒๗-๔๕๐๐

ศูนย์ศึกษายามคอมเพล็กซ์ อาคารสำนักงานสภาคริสตจักรในประเทศไทย

๓๒๘ ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๒๑๔-๖๐๓๘ โทรสาร ๐-๒๒๑๔-๖๐๓๙

CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND THE FOUNDATION OF THE CHURCH OF CHRIST IN THAILAND

P.O.Box 33 NAKHON PATHOM 73000 THAILAND TEL.66-3438-8555 FAX.66-3427-4500 E-mail : christian@christian.ac.th



ที่ ม.คต.27/0291 / 2567

วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2567

เรื่อง ขออนุญาตเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ด้วยนางศจีรัตน์ โกศล นักศึกษารหัส 635011 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาได้รับความเห็นชอบให้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือวิจัยและเพื่อให้เครื่องมือนี้สามารถเก็บข้อมูลวิจัยได้ถูกต้องและตรงตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา

ในการนี้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน จึงขอเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร. รัชนิ ศุจิจันทร์รัตน์ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับ นางศจีรัตน์ โกศล ทั้งนี้หากท่านพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง มหาวิทยาลัยคริสเตียน จักได้มอบหมายให้ผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดกับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร รุ่งนเวช)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ผู้วิจัย นางศจีรัตน์ โกศล โทรศัพท์ 081-1884098

สำนักบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ (นาย ฉันทพงศ์ กุศลวัฒน์)



ภาคผนวก ข
การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

Christian University of Thailand



เอกสารรับรองโครงการวิจัย
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารรับรองเลขที่ :	น. 02/2566
ชื่อโครงการวิจัย :	โมเดลแผนการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างการดูแลสุขภาพเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศคนวัดกรรมต่อผลการดำเนินงาน ด้าน นวัตกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ
ชื่อผู้วิจัย :	นางศุภจิวัฒน์ ไกสอ
หน่วยงาน :	หลักสูตรปริญญาโทผู้ไม่แพ้ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

ขอรับรองว่า โครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจาก
 คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วันที่รับรอง :	29 กันยายน 2566
วันที่หมดอายุ :	28 กันยายน 2568



ลงชื่อ
 (ศาสตราจารย์ ดร. เพชรน้อย อิงห์ท่างือ)

ประธานกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ที่ ๒๒ ๐๘๒๓.๑๐๒๔/๕๐๒๔



โรงพยาบาลยะลา
๑๕๒ ถนนสีโรส อำเภอเมือง
จังหวัดยะลา ๙๕๐๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยฯ

เรียน คณะคณาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นุสนธิ์แห่งสภาวิชาชีพในประเทศไทย

ที่ ม.ศ.๒๗/๐๓๓๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือรับรองโครงการวิจัยฯ

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลยะลา ได้พิจารณาจริยธรรมการวิจัยของ นางศศิธร โกล ศึกษาโครงการวิจัย เรื่อง ไม่เคยสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรมต่อการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลยะลา ขอเรียนว่า โครงการวิจัยฯ ได้ผ่านการพิจารณาเรียบร้อยแล้ว และอนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ทั้งนี้รับรองโครงการวิจัยระยะเวลา ๑ ปี รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวนิศยา นวนานนท์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยะลา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารสุขภาพ

โทร. ๐ ๗๒๒๔ ๔๗๑๑ - ๗ ต่อ ๘๖๐๔

โทรสาร ๐ ๗๒๒๒ ๖๓๒๕

Email Address : totalhour@gmail.com





โรงพยาบาลสุรินทร์
68 ถนนหลักเมือง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

โดย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ องค์การแพทย์ โรงพยาบาลสุรินทร์

เลขที่หนังสือรับรอง21 / 2567.....

ชื่อโครงการ/ภาษาไทย	โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ
ชื่อโครงการ/ภาษาอังกฤษ	A Structural Equation Model of the Relationship among Transformational Leadership, Organizational Learning and Innovation Climate on Innovation Performance of First-line Nurse Managers at Tertiary Level Hospitals
ชื่อหัวหน้าโครงการ/หน่วยงานที่สังกัด	นางศศิวิทย์ โกศล พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กลุ่มงานการพยาบาลด้านการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี
รหัสโครงการ	-
สถานที่ทำการวิจัย	โรงพยาบาลสุรินทร์
เอกสารรับรอง	-แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณา -หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการ -แบบบันทึกข้อมูล
รับรองโดย	คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ องค์การแพทย์ โรงพยาบาลสุรินทร์
วันที่รับรอง	23 กุมภาพันธ์ 2567
วันหมดอายุ	22 กุมภาพันธ์ 2568

หนังสือรับรองฉบับนี้ออกโดยความเห็นชอบในการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ องค์การแพทย์ โรงพยาบาลสุรินทร์ ตามเกณฑ์สากล (ICH-GCP)

.....
นายคมสันต์ แรงจบ

(นายคมสันต์ แรงจบ)

เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โรงพยาบาลสุรินทร์

.....
นางสาวเก๋ พงศ์วิธานภรณ์

(นางสาวเก๋ พงศ์วิธานภรณ์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โรงพยาบาลสุรินทร์



โรงพยาบาลสุวรงค์ประชารักษ์
SAWANPRACHARAK HOSPITAL

COE No.๒๔/๒๕๖๗

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน โรงพยาบาลสุวรงค์ประชารักษ์

ที่อยู่ ๙๙๙ โรงพยาบาลสุวรงค์ประชารักษ์ แห่งใหม่ หมู่ ๗ อากาศ ๑๐๐ ปี ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐ โทร.๐๕๖-๒๑๙๘๘๘ ต่อ ๑๒๖๐๔

เอกสารรับรองโครงการวิจัยแบบเร็ว

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน โรงพยาบาลสุวรงค์ประชารักษ์ ดำเนินการให้การรับรอง
โครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of
Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in
Good Clinical Practice หรือ ICH – GCP

ชื่อโครงการ : โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร
และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาล
ระดับต้น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางศจีรัตน์ โกศล

วิธีทบทวน : แบบเร็ว

เอกสารรับรอง : โครงการวิจัยและเอกสาร

วันที่รับรอง : ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๗

วันหมดอายุ : ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๘

๙

(นางรัตติกร ถึงสุข)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

โรงพยาบาลสุวรงค์ประชารักษ์



RBHEC 008/67

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลราชบุรี
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

หนังสือรับรอง

หนังสือรับรองฉบับนี้ออกให้กับนักวิจัยเพื่อยืนยันว่า โครงการวิจัยได้รับความเห็นชอบด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลราชบุรี (Human Research Ethics Committee of Ratchaburi Hospital) และสามารถดำเนินการวิจัยที่โรงพยาบาลราชบุรีได้

ก. โครงการวิจัย

รหัสโครงการ	-
หมายเลขหนังสือรับรอง	น. 02/2566
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย	นางศจีรัตน์ โกศล
ผู้ช่วยผู้วิจัย	
ชื่อโครงการวิจัย	โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรมต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ A Strucyural Equation Model of the Relationship among Transformational Leadership, Organizational Learning and Innovation Climate on Innovation Performance of First-line Nurse Managers at Tertiary Level Hospitals
ผู้สนับสนุนทุนวิจัย	ไม่มี

ข. การรับรอง

วันรับรองมีผลตั้งแต่	5 มีนาคม 2567
วันหมดอายุการรับรอง	28 กันยายน 2568

ค. เอกสารโครงการวิจัยและเอกสารอื่นที่ผ่านการพิจารณา

เป็นไปตามรายการที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน รับรอง

(นายนพวัชร สมานคดิวัฒน์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โรงพยาบาลราชบุรี

หลังการรับรองแล้ว ผู้วิจัยต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือเงื่อนไข และแนวปฏิบัติของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลราชบุรี

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย (Participant Information Sheet)

วิจัยเรื่อง โมเดลสมการเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร กับบรรยากาศ
นวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ของผู้บริหารทางการแพทย์ ระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ
ชื่อเจ้าของวิจัย นางศิริรัตน์ โกศล ศาสตราจารย์ ดร.เพชรน้อย สิงห์ช่างชัยและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
กรรณิการ์ จัตรดอกไม้ไพร

สถานที่ โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 33 แห่ง

หมายเลขโทรศัพท์ และ E-mail ของเจ้าของวิจัยที่ติดต่อได้ตลอดเวลา

โทร. 081-1884098 Email k.sajeerat@gmail.com

ระยะเวลาในการทำวิจัย 1 ปี 6 เดือน

วัตถุประสงค์โครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์
การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมโดยผ่านตัวแปรการเรียนรู้
ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม

3. เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับ
ต้นทางการแพทย์ การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้าน
นวัตกรรมในโรงพยาบาลตติยภูมิ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายในการสนับสนุนผลการ
ดำเนินงานด้านนวัตกรรม ผู้บริหารทางการแพทย์ทุกระดับสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนา
องค์กรพยาบาลเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประสิทธิผลที่ดีเพื่อ
ส่งเสริมคุณภาพการบริการพยาบาลแก่ผู้มารับบริการรวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย นอกจากนี้แล้ว
องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้ยังมีประโยชน์ด้านการทำวิจัย โดยสามารถพัฒนาศาสตร์ความรู้
โดยการขยายการศึกษาครอบคลุมตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ผู้บริหารระดับต้นทางการแพทย์ โรงพยาบาลตติยภูมิ ที่มีขนาด 500 เตียงขึ้นไป
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ที่มีประสบการณ์การทำงาน
ไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-cluster random sampling)

การตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

เมื่อท่านตกลงเข้าร่วมงานวิจัยนี้ท่านจะได้รับชุดเอกสาร ประกอบด้วย ชุดแบบสอบถาม เอกสารชี้แจงข้อมูลผู้เข้าร่วมวิจัย และเอกสารแสดงการยินยอมเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่าง (Informed Consent Form) พร้อมแนบซองจดหมายที่เจ้าหน้าที่ของคิดแสดมภ์แล้วขอความกรุณาท่านพิจารณา ลงนามเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง และตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 76 ข้อ เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จ กรุณานำแบบสอบถาม และเอกสาร แสดงความยินยอมเข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่าง ใส่ซองบริการธุรกิจตอบรับและส่งคืนถึงผู้วิจัยทาง ไปรษณีย์ ทั้งนี้มีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่เข้าถึงข้อมูลได้

สิทธิในการเข้าร่วมวิจัย

ในการเข้าร่วมโครงการวิจัย ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของท่าน ท่านสามารถเลือกเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมการวิจัย หรือถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน แต่ประการใด หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยนี้ หรือหากเกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์จากการ วิจัยท่านสามารถติดต่อผู้วิจัยคือ นางศิริรัตน์ โกศล หมายเลขโทรศัพท์ 081-1884098 การวิจัยนี้ไม่มี ค่าตอบแทนแก่ผู้ร่วมการวิจัย และไม่มีค่าใช้จ่ายที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะต้องรับผิดชอบหากมีข้อมูล เพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็ว และ ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย จะถูกเก็บไว้รักษาไว้โดยไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ เป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ซึ่งจะไม่ระบุข้อมูลรายบุคคล ข้อมูลที่ได้ จากงานวิจัยครั้งนี้จะมีการเผยแพร่ในภาพรวม ไม่ระบุข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล หรือชื่อ ของสถาบัน หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านสามารถแจ้ง ให้ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทราบได้ที่ สำนักคณะกรรมการจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน โทรศัพท์ 034-388-555 โทรสาร 034-274-500

หนังสือแสดงความยินยอมการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครวิจัย

Informed Consent Form

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เลขที่อาสาสมัครวิจัย.....

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามทำหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย โมเดลสมการเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร กับ
บรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ของผู้บริหารทางการพยาบาล ระดับต้น
โรงพยาบาลตติยภูมิ

ชื่อผู้วิจัย นางศิริรัตน์ โกศล ศาสตราจารย์ ดร. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร

ที่อยู่ติดต่อผู้วิจัย โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี 56 ม. 2 ต. มะขามเตี้ย อ. เมือง จ. สุราษฎร์ธานี 84000
โทรศัพท์ 081-188-4098

ข้าพเจ้า ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียด
ขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง/อันตราย และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้น
จากการวิจัยเรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงอาสาสมัครวิจัยโดยตลอด และได้รับ
คำอธิบายจากผู้วิจัยจนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงอาสาสมัคร
วิจัยโดยข้าพเจ้ายินยอมตลอดเวลา (ตอบแบบสอบถาม จำนวน 76 ข้อ) เมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยแล้วข้อมูล
ที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครวิจัย จะถูกทำลาย(เช่น แบบสอบถามแถบบันทึกเสียง เลือด เป็นต้น) หาก
เก็บไว้ศึกษาต่อก็ต้องระบุให้ชัดเจน

ข้าพเจ้ามีสิทธิถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้ง
เหตุผลซึ่งการถอนตัวออกจากการวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบในทางใด ๆ ต่อหน้าที่การงานของ
ข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจง
อาสาสมัครวิจัยและข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะ
นำเสนอข้อมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัว
ข้าพเจ้า

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงอาสาสมัครวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่: คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน เลขที่ 144 หมู่ 7 ตำบลคอนยายหอม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม โทรศัพท์ 0-3438-8555 ต่อ 1340 โทรสาร 0-3427-4500

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัครวิจัย และสำเนานั่งสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยของอาสาสมัครวิจัยไว้แล้ว

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....
(นางศศิรัตน์ โกศล) (.....)

ผู้วิจัยหลัก อาสาสมัครวิจัย
วันที่...../...../..... วันที่...../...../.....

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....
(.....) (.....)

พยาน พยาน
วันที่...../...../..... วันที่...../...../.....

Christian University of Thailand



ภาควิชาการศึกษาศาสนา
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Christian University of Thailand



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะพยาบาลศาสตร์

โทร. 2212

ที่ ทบศ./ 463 /2566

วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ.2566

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีสคัย

ด้วย นางสาวจิรพันธ์ โกศล รหัสประจำตัว 635011 นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีสคัย กำลังดำเนินการพัฒนาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศองค์กร ต่อผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ" โดยมีศาสตราจารย์ ดร. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขออนุญาตใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากงานวิจัยเรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ" ของ นางสาวลักขณา ศรีบุญวงศ์ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยศรีสคัย พ.ศ. 2563

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว หลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนตรชนก ศรีบุญมา)

เลขาธิการหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

ความเห็นของคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีสคัย



อนุญาต



อื่นๆ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร รุ่งเรือง)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีสคัย

.....พฤษภาคม พ.ศ. 2566



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะพยาบาลศาสตร์

โทร. 2212

ที่ พบศ./ A62 /2566

วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ.2566

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีสเคียน

ด้วย นางศจีรัตน์ โกศล รหัสประจำตัว 635011 นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีสเคียน กำลังดำเนินการพัฒนาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลสตยภูมิ” โดยมีศาสตราจารย์ ดร. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ขอขออนุญาตใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม จากงานวิจัยเรื่อง “โมเดลสมการเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการนวัตกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลทั่วไป กระทรวงสาธารณสุข” ของนางกรรณา สัมเจริญ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยศรีสเคียน พ.ศ. 2564

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว หลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เนตรชนก ศรีทุมมา)

เลขาธิการหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต

ความเห็นของคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีสเคียน

☒ อนุญาต

☐ อื่นๆ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร รุจนเวช)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีสเคียน

19 พฤษภาคม พ.ศ. 2566



ที่ ม.คศ.27 / 1410 /2566

มหาวิทยาลัยคริสเตียน มูลนิธิคริสตจักรในประเทศไทย
 ผู้ ปณ. ๓๓ ปริมณครปฐม ๗๖๐๐๐ โทร. ๐-๓๔๓๘-๘๕๕๕ โทรสาร ๐-๓๔๓๘-๘๕๐๐
ศูนย์ศึกษาดนบคอมเพล็กซ์ วิทยาเขตภาคเหนือตอนใต้ในประเทศไทย
 ๓๒๘ ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐ โทร. ๐-๒๒๑๘-๖๐๐๘ โทรสาร ๐-๒๒๑๘-๖๐๓๘
CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND THE CHURCH OF CHRIST IN THAILAND FOUNDATION
 P.O.Box 33 Nakhonathairat 75000 Thailand TEL. 66-3438-8335 FAX. 66-3427-4500 E-mail : christian@christian.ac.th

วันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณะคณบดีคุณูปการ มหาวิทยาลัยธนบุรี

ด้วย นางสาวจิรณิ โกศล รหัสประจำตัว 635011 นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน กำลังดำเนินการพัฒนาเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศคนวัดกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านวัดกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลสตูลภูมิ" โดยมีศาสตราจารย์ ดร. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขออนุญาตใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามบรรยากาศองค์กรเชิงวัดกรรม จากงานวิจัยเรื่อง "อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรเชิงวัดกรรมที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน ผ่านความสุขในการทำงาน และมีทุนอายุของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ" ของอาจารย์สุขมงคล เอศภิรมย์สุข คณะบัญชี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยธนบุรี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว หลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

Handwritten signature

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร รุ่งแสง)

คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยคริสเตียน



Sukmongkol LERTPIROMSUK

to me ▾

Thu, 18 May, 13:05 (1 day ago)

Thai ▾ > English ▾ Translate message

Turn off for: Thai x

ถึง คุณ ศศิธรณ์ โกศล

สำหรับเครื่องมือในการวิจัย (แบบสอบถาม) ส่วนที่เป็นบรรณาคำตอบเชิงนวัตกรรม ที่ต้องการ ผมได้พัฒนาแบบสอบถามดังนี้

1. จาก Paper 1. ที่สิงห์ (Dubina, 2013) ระบุว่า มีหลายวิธีที่สามารถวัด Organizational Climate for Creativity or Innovation ซึ่งหนึ่งในวิธีที่ใช้วัดได้คือ การวัดผ่าน Team Climate Inventory (TCI) ของ Anderson and West (1996) การวิจัยในครั้งนี้จึงได้ออกแบบเครื่องมือวัดเรื่องของ Innovative Organizational Climate ผ่าน TCI
2. เมื่อสืบค้นไปจะเจอว่า Original version ของ TCI จะมีทั้งสิ้น 44 items (Paper 2.) - (สามารถตั้งต้นจากตรงนี้ก็ได้ครับ แต่ข้อคำถามจะเยอะมากครับ)
3. อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้เลือกใช้องค์ประกอบตามงานวิจัยของ Dragieva et al. (2014) ที่ได้ทำการ Validate ข้อคำถามแล้วเหลือเพียง 19 ข้อ (Paper 3.)
4. จากนั้นผมจึงนำมา back translate แปลเป็นไทย จัดองค์ประกอบใหม่ และทดสอบความน่าเชื่อถืออีกครั้งเหลือเพียง 17 ข้อ
5. จังๆ แล้วหากสนใจตัวของ TCI จะมีตัวที่เป็น Short Version จำนวน 14 ข้อ ตาม (Paper 5.) ที่ผมส่งให้แนครับ

ยังงี้ก็ลองพิจารณาเครื่องมือสำหรับการวิจัยนะครับ หวังว่าจะสามารถช่วยท่านได้
ขอให้เป็นส่วนความสำเร็จในการศึกษาค้นคว้า

All the best

Sukmongkol Lertpiromsuk

0851995799

ในวันที่ จ. 5 ก.ย. 2022 เวลา 15:46 Bew Sajee <k.sajeerat@gmail.com> เขียนว่า:

Activate Windows

Go to Settings to activate Windows

Chris

id

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

โมเดลสมการเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร กับบรรยากาศนวัตกรรม
ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ของผู้บริหารทางการแพทย์ ระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ
วัตถุประสงค์

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาอิทธิพล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร กับบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม
ของผู้บริหารทางการแพทย์ ระดับต้น โรงพยาบาลตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผลการวิจัย
ในครั้งนี้ จะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลตติยภูมิ นำมาเป็นแนวทางในการ
พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้นำทางการแพทย์ให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร การสร้าง
บรรยากาศในองค์กร เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมที่ดีในองค์กรการพยาบาล สามารถ
พัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลแก่ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น
ทางการแพทย์ โรงพยาบาลตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งนี้
ไม่น้อยกว่า 1 ปี ปฏิบัติงานเต็มเวลา ไม่ได้อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ หรือการลาคลอดบุตร
2. แบบสอบถามในการศึกษานี้มี 5 ส่วน มีจำนวนทั้งหมด 74 ข้อ ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 18 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการเรียนรู้ในองค์กร จำนวน 16 ข้อ
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรม จำนวน 15 ข้อ
 - ส่วนที่ 5 แบบสอบถามผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม จำนวน 16 ข้อ
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถาม และตรงตามการรับรู้ของท่าน
4. การตอบแบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้นการตอบ
แบบสอบถามของท่านในครั้งนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด
5. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น และ
ความคิดเห็นของท่านจะเก็บเป็นความลับไม่เปิดเผยให้ผู้อื่น การวิจัยจะเสนอข้อมูลในภาพรวมและ
ไม่สามารถสืบค้นข้อมูลของท่านได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนมา
ในครั้งนี้

แบบสอบถามเลขที่ คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ.....ปี (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
3. วุฒิกการศึกษาสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ท่านดำรงตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น.....ปี (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
5. ท่านเคยผ่านการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารหรือไม่
☐ เคย ระบุ.....ครั้ง
☐ ไม่เคย
6. ท่านเคยมีผลงานด้านนวัตกรรมหรือไม่
☐ เคย ระบุจำนวน.....เรื่อง
☐ ไม่เคย
7. ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมหรือไม่
☐ เคย ระบุ.....ครั้ง
☐ ไม่เคย
8. ปัจจุบันใน รพ. ของท่านมีนโยบายการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม
☐ มี ☐ ไม่มี
9. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม
เพียงพอหรือไม่
☐ เพียงพอ ☐ ไม่เพียงพอ
10. ในโรงพยาบาลของท่านมีคณะกรรมการให้คำปรึกษาในการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือไม่
☐ มี ☐ ไม่มี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

4	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านมากที่สุด	(76 - 100 %)
3	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านมาก	(51 - 75 %)
2	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านปานกลาง	(26 - 50 %)
1	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านน้อย	(26 - 50 %)
0	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับการรับรู้ของท่านเลย	(0 %)

ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		4	3	2	1	0
ด้านที่ 1 การมีอิทธิพลตามอุดมคติ						
1	ท่านเป็นบุคคลต้นแบบในการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ทำให้สมาชิกมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามผู้นำ					
2	ท่านค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาจนเป็นที่ยอมรับจนเกิดความไว้วางใจและสมาชิกนำไปปฏิบัติตาม					
3	ท่านแสดงถึงความพยายามในการเรียนรู้และ คิดสิ่งใหม่ในการแก้ปัญหาจนสำเร็จเป็นที่ประจักษ์					
4	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกร่วมกันของการทำงาน เพื่อให้สมาชิกร่วมค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน					
5	ท่านทำให้สมาชิกรู้สึกมั่นใจว่าการเรียนรู้ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ จะสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ					
6	ท่านมีพฤติกรรมกล้าเสี่ยงในการนำแนวคิด วิธิการทำงานใหม่ ๆ มาทดลองใช้เพื่อแก้ปัญหาในหน่วยงาน					
7	ท่านบริหารงานโดยคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณในการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		4	3	2	1	0
ด้านที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ						
8	ท่านกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความท้าทายและเห็นความสำคัญของงานโดยร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ในการแก้ปัญหา					
9	ท่านกระตุ้นให้สมาชิกร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และสร้างพันธกิจการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
10	ท่านกำหนดและสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมให้สมาชิกทุกคนรับทราบอย่างชัดเจน					
ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางสติปัญญา						
11	ท่านกระตุ้นสมาชิกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมโดยการตั้งคำถามในการแก้ปัญหา					
12	ท่านยกย่องสมาชิกที่มีการนำเสนอวิธีการทำงานด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในหน่วยงาน					
13	ท่านเคารพและยอมรับความคิดเห็นของสมาชิก ในการแก้ปัญหา แม้ว่าความคิดเห็นของสมาชิกจะแตกต่างจากท่าน					
14	ท่านสนับสนุนให้สมาชิกทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน					
ด้านที่ 4 การพิจารณาเป็นรายบุคคล (Individual Consideration, IC)						
15	ท่านใช้เวลาในการสอน และอบรมสมาชิกด้วยแนวคิดใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสมาชิก เป็นรายบุคคล					
16	ท่านกระตุ้นสมาชิกในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกแต่ละคน					
17	ท่านสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้กับสมาชิกได้เรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ ในหน่วยงาน					
18	ท่านมอบหมายงานบนพื้นฐานความแตกต่างในความสามารถของแต่ละคนและติดตามต่อเนื่องเพื่อให้เขาทำได้สำเร็จ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการเรียนรู้ในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านที่มีต่อการเรียนรู้ในองค์กรโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

4	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้การเรียนรู้ในองค์กรของท่านมากที่สุด	(76 - 100 %)
3	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้การเรียนรู้ในองค์กรของท่านมาก	(51 - 75 %)
2	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้การเรียนรู้ในองค์กรของท่านปานกลาง	(26 - 50 %)
1	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้การเรียนรู้ในองค์กรของท่านน้อย	(1 - 25 %)
0	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับการรับรู้การเรียนรู้ในองค์กรของท่านเลย	(0 %)

ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		4	3	2	1	0
ด้านที่ 1 การแสวงหาความรู้						
1	ท่านสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร					
2	หน่วยงานท่านมีนโยบายให้สมาชิกแบ่งปันความรู้ด้านการวิจัย และสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสุขภาพ โดยการสนับสนุนให้เข้าถึงแหล่งข้อมูลและความรู้					
3	ท่านส่งเสริมและเปิดโอกาสให้สมาชิกทดลองแนวทางใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงบริการด้วยการใช้นวัตกรรมจัดการบริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง					
4	ท่านสร้างบรรยากาศการแสวงหาความรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรของท่าน					
ด้านที่ 2 การอธิบายความรู้หรือสารสนเทศ						
5	ท่านสามารถอธิบายความรู้หรือสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมตามความต้องการของสมาชิก					
6	ท่านสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงพื้นฐานของสมาชิกแต่ละคน					
7	ท่านมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์การทำงานของสมาชิกเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ					
8	ท่านส่งเสริมให้สมาชิกที่มีประสบการณ์การทำงานสูง แบ่งปันให้กับสมาชิกใหม่ในองค์กร					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		4	3	2	1	0
ด้านที่ 3 การแพร่กระจายความรู้						
9	ท่านกำหนดกระบวนการการแบ่งปันความรู้ของสมาชิกอย่างเป็นทางการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
10	ท่านเปิดโอกาสและมอบหมายให้สมาชิกเข้าร่วมการทำงานเพื่อการเรียนรู้ระหว่างทีมและเพิ่มความเข้าใจให้สมาชิกมีความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้นในด้านนวัตกรรม					
11	ท่านเอื้ออำนวยความสะดวกโดยการจัดสถานที่ให้มีการแบ่งปันความรู้ทั้งระหว่างบุคคล กลุ่ม และหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร					
ด้านที่ 4 การส่งเสริมความรู้ในองค์กร						
12	ท่านสนับสนุนการจัดทำฐานข้อมูล และแนวปฏิบัติด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้บริหารองค์กรในอนาคต					
13	ท่านสนับสนุนให้สมาชิกมีการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ให้ครอบคลุมการพัฒนาองค์กร ทั้งทางด้านโครงสร้าง กิจกรรมการดำเนินงาน กฎระเบียบ และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมในอนาคต					
14	ท่านส่งเสริมการส่งเสริมความรู้ในองค์กรเพื่อเพิ่มความสามารถเรื่องการบริหารจัดการในองค์กรเกี่ยวกับด้านนวัตกรรมในอนาคต					
15	ท่านสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรแบ่งปันความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมในการนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดบริการสุขภาพ					
16	ท่านจัดกระบวนการเรียนรู้ในหน่วยงานของท่านให้เกิดการแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ที่ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตในอนาคต					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศนวัตกรรมการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านที่มีต่อบรรยากาศนวัตกรรมการ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมการของท่านมากที่สุด (76 - 100 %)
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมการของท่านมาก (51 - 75 %)
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมการของท่านปานกลาง (26 - 50 %)
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมการของท่านน้อย (1 - 25 %)
- 0 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมการ ของท่านเลย (0 %)

ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		4	3	2	1	0
ด้านที่ 1 วิสัยทัศน์						
1	ท่านสามารถนำวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมของหน่วยงานไปพัฒนาให้สมาชิกให้สามารถสร้างนวัตกรรมได้จริง					
2	ท่านสื่อสารวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์กรพยาบาลให้สมาชิกรับทราบ ยอมรับ และเข้าใจทิศทาง ในการดำเนินงานให้สำเร็จ					
3	ท่านกระตุ้นให้สมาชิกมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม					
4	ท่านอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ด้านงบประมาณ ด้านแหล่งข้อมูล เป็นต้น					
ด้านที่ 2 ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม						
5	ท่านสนับสนุนให้สมาชิกรู้สึกมั่นใจ และมีความปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ในหน่วยงาน					
6	ท่านสนับสนุนให้สมาชิกใช้ข้อมูลที่มีคุณภาพ และมีความปลอดภัยในการนำมาใช้ประโยชน์เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่					
7	ท่านให้ความสำคัญกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจนทำให้สมาชิกไว้วางใจ และกล้าแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ โดยมั่นใจว่าจะไม่มีผลกระทบใด ๆ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		4	3	2	1	0
8	ท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกวิพากษ์วิจารณ์การทำงานอย่างอิสระ โดยยอมรับความผิดพลาด และปรับปรุงแนวทางการทำงานใหม่ ๆ					
9	ท่านสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจ โดยการเปิดกว้างให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ					
ด้านที่ 3 การประมุนิเทศการทำงาน						
10	ท่านให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน และติดตาม อย่างต่อเนื่อง					
11	ท่านกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่หลากหลาย และร่วมกันหาข้อสรุปเพื่อให้เกิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ					
12	ท่านสร้างบรรยากาศและจัดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุน และกระตุ้นให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
ด้านที่ 4 การสนับสนุนนวัตกรรม (Support Innovation)						
13	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุนด้านนวัตกรรมและมีวิธีการสื่อสารให้สมาชิกรับทราบอย่างชัดเจน					
14	ท่านสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมโดยจัดสรรทรัพยากรที่กระตุ้นความคิดใหม่ ๆ เช่น ความพร้อมของสถานที่ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
15	ท่านสนับสนุนให้มีการทดลองใช้นวัตกรรม และนำไปเผยแพร่เพื่อให้ใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของท่านมากที่สุด (76 - 100 %)
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของท่านมาก (51 - 75 %)
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของท่านปานกลาง (26 - 50 %)
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของท่านน้อย (1 - 25 %)
- 0 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับการรับรู้ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของท่านเลย (0 %)

ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		4	3	2	1	0
ด้านที่ 1 มุมมองในอนาคต						
1	ท่านให้ความสำคัญกับการจัดบริการและผลิตภัณฑ์ทางสุขภาพใหม่ ๆ ด้วยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ					
2	ท่านมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในการผลิตภัณฑ์เพื่อเข้าสู่ตลาดสุขภาพใหม่ ๆ					
3	ท่านมีกระบวนการในการจัดบริการสุขภาพใหม่ ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
4	ท่านบริหารจัดการให้สมาชิกในองค์กรตระหนักถึงการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการจัดบริการทางสุขภาพ					
ด้านที่ 2 ผลกระทบต่อตลาดสุขภาพ						
5	ท่านมีกับภาวะผู้นำในด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการบริการพยาบาลใหม่ ๆ					
6	ท่านสามารถสร้างรายได้ให้กับโรงพยาบาลในการจัดบริการสุขภาพใหม่ ๆ เช่น ห้องพิเศษพรีเมียม					
7	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมที่มีการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรพยาบาล					
ด้านที่ 3 ชีตความสามารถและภาพลักษณ์						
8	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างแบรนด์ (Branding Image) หรือภาพลักษณ์ของการบริการในองค์กร					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		4	3	2	1	0
9	ท่านระบุตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถ และสมรรถนะด้านนวัตกรรมของสมาชิก					
10	ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอกโดยระบุตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเกี่ยวกับการร่วมใช้ข้อมูลในเชิงการตลาดสุขภาพ และทรัพยากรกับองค์กรภายนอกที่เป็นเครือข่ายวิชาชีพ					
ด้านที่ 4 กระบวนการด้านนวัตกรรม						
11	ท่านมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางสุขภาพในหน่วยงาน					
12	ท่านสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพในองค์กรพยาบาลด้วยการใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการพยาบาล					
ด้านที่ 5 ความยั่งยืนและประสิทธิผลโดยรวม						
13	ท่านให้ความสำคัญกับความยั่งยืนในการสร้างนวัตกรรม โดยการระบุตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมตามแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน					
14	ท่านบริหารทรัพยากร และข้อมูลให้เกิดความคุ้มค่าโดยใช้ทรัพยากร และข้อมูลในการสร้างนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ					
15	ท่านระบุตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการฐานข้อมูลในหน่วยงาน					
16	ท่านส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงานโดยระบุตัวชี้วัดเกี่ยวกับนวัตกรรม หรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ได้จากการจัดการความรู้ในหน่วยงาน					



ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย

Christian University of Thailand



มหาวิทยาลัยคริสเตียน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ต.ปณ. ๓๓๓ ปณณครปฐม ๗๓๐๐๐ โทร. ๐-๓๔๓๘-๘๕๕๕ โทรสาร. ๐-๓๔๒๗-๔๕๐๐

ศูนย์ศึกษายามคอมเพล็กซ์ อาคารสำนักงานสภาคริสตจักรในประเทศไทย

๓๒๘ ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐ โทร. ๐-๒๒๑๔-๖๐๓๘ โทรสาร ๐-๒๒๑๔-๖๐๓๙

CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND THE FOUNDATION OF THE CHURCH OF CHRIST IN THAILAND

P.O.Box 33 NAKHON PATHOM 73000 THAILAND TEL.66-3438-8555 FAX.66-3427-4500 E-mail : christian@christian.ac.th



ที่ ม.คต.27/ ๐541 / 2567

วันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมุทรปราการ

เอกสารที่ส่งมาด้วย

1. แบบสอบถามการวิจัย
2. สำเนาเอกสารรับรองจริยธรรมการทำการวิจัยในมนุษย์

ด้วยนางศิริรัตน์ โกศล นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้รับความเห็นชอบให้ทำวิจัย ชื่อเรื่อง “โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ” โดยมีศาสตราจารย์ ดร.เพชรน้อย สิงห์ขำชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนของการเก็บข้อมูลในงานวิจัย ในการนี้ เพื่อให้ นักศึกษาดำเนินการทำการวิจัยได้ตามแผน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลของท่าน

ทั้งนี้หากท่านพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน จักได้มอบหมายให้ผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดกับผู้ที่ท่านจักมอบหมายดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จักขอบพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

ศศิธร รุ่งเรือง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร รุ่งเรือง)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ผู้วิจัย นางศิริรัตน์ โกศล โทรศัพท์ 081-1884098

สำนักบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ (นายณัฏฐพงศ์ ลูซอนันต์)

โทรศัพท์ 0-3438-8555 ต่อ 2212



มหาวิทยาลัยคริสเตียน มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ต. ปณ. ๓๓ ปณจ.นครปฐม ๗๓๐๐๐ โทร. ๐-๓๔๓๘-๘๕๕๕ โทรสาร. ๐-๓๔๒๗-๔๕๐๐

ศูนย์ศึกษายามคอมเพล็กซ์ อาคารสำนักงานสภาคริสตจักรในประเทศไทย

๓๒๘ ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๒๑๔-๖๐๓๘ โทรสาร ๐-๒๒๑๔-๖๐๓๙

CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND THE FOUNDATION OF THE CHURCH OF CHRIST IN THAILAND

P.O.Box 33 NAKHON PATHOM 73000 THAILAND TEL.66-3438-8555 FAX.66-3427-4500 E-mail : christian@christian.ac.th



ที่ ม.คต.27/ 0541 / 2567

วันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยภูมิ

เอกสารที่ส่งมาด้วย

1. แบบสอบถามการวิจัย
2. สำเนาเอกสารการรับรองจริยธรรมการทําวิจัยในมนุษย์

ด้วยนางศจิริตน โกลล นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้รับความเห็นชอบให้ทําวิจัย ชื่อเรื่อง “โมเดลสมการเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร และบรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ” โดยมีศาสตราจารย์ ดร.เพชรน้อย สิงห์ขันธ์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ ฉัตรตอกไม้ไพโร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนของการเก็บข้อมูลในงานวิจัย ในการนี้ เพื่อให้ให้นักศึกษาดำเนินการการทําวิจัยได้ตามแผน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลของท่าน

ทั้งนี้หากท่านพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน จักได้มอบหมายให้ผู้วิจัยเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดกับผู้ที่ท่านจักมอบหมายดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จักขอบพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

ศศิธร รุ่งจนเวช

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร รุ่งจนเวช)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ผู้วิจัย นางศจิริตน โกลล โทรศัพท์ 081-1884098

สำนักบริหารคณะพยาบาลศาสตร์ (นายณัฏพงค์ สุขอนันต์)

โทรศัพท์ 0-3438-8555 ต่อ 2212



ภาคผนวก จ

รายงานผลการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ความตรงเชิงโครงสร้าง

Christian University of Thailand

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability)

ตารางที่ จ 1 ค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (n = 30)

ตัวแปร	Corrected Item-Total Correlation	Chronbach,s Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha on Standardize
TH1	.504	.946	.98
TH2	.595	.945	
TH3	.753	.942	
TH4	.758	.942	
TH5	.770	.943	
TH6	.781	.944	
TH7	.751	.944	
TIM8	.736	.944	
TIM9	.759	.942	
TIM10	.779	.941	
TIS11	.620	.941	
TIS12	.748	.944	
TIS13	.783	.943	
TIS14	.765	.942	
TIC15	.741	.947	
TIC16	.723	.943	
TIC17	.727	.942	
TIC18	.786	.941	

ตารางที่ ๒ ค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาการเรียนรู้ในองค์กร (n = 30)

ตัวแปร	Corrected Item-Total Correlation	Chronbach,s Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha on Standardize
OKA1	.866	.975	.97
OKA2	.883	.973	
OKA3	.880	.973	
OKA4	.706	.973	
OKI5	.881	.974	
OKI6	.886	.973	
OKI7	.857	.973	
OKI8	.803	.974	
OKD9	.798	.975	
OKD10	.796	.975	
OKD11	.810	.974	
OKM12	.835	.974	
OKM13	.894	.973	
OKM14	.865	.973	
OKM15	.876	.973	
OKM16	.894	.973	

ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์cronbachแอลฟาบรรยากาสนวัดกรรม (n = 30)

ตัวแปร	Corrected Item-Total Correlation	Chronbach,s Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha on Standardize
IV1	.543	.966	.95
IV2	.673	.963	
IV3	.885	.959	
IV4	.862	.960	
IPS5	.815	.960	
IPS6	.778	.961	
IPS7	.849	.960	
IPS8	.855	.960	
IPS9	.827	.960	
ITO10	.826	.961	
ITO11	.855	.960	
ITO12	.835	.960	
ISI13	.591	.966	
ISI14	.860	.960	
ISI15	.846	.960	

ตารางที่ จ 4 ค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม
(n = 30)

ตัวแปร	Corrected Item-Total Correlation	Chronbach,s Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha on Standardize
IFF1	.658	.963	.96
IFF2	.763	.963	
IFF3	.708	.965	
IFF4	.638	.963	
IHI5	.655	.964	
IHI6	.812	.963	
IHI7	.863	.961	
ICI8	.783	.963	
ICI9	.764	.963	
ICI10	.759	.963	
IP11	.612	.962	
IP12	.680	.963	
ISE13	.714	.962	
ISE14	.876	.961	
ISE15	.858	.961	
ISE16	.779	.963	

จากตารางที่ จ 1 - จ 4 พบว่า ความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรมและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมเท่ากับ 0.98, 0.97, 0.95 และ 0.96 ตามลำดับ ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมาก (Nunnally, 1978) ดังนั้น แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

**ผลการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์โมเดลการวัด
(Measurement model)**

ตารางที่ จ 5 ค่าเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ในการตรวจสอบการ
แจกแจงแบบโค้งปกติ

ตัวแปรสังเกตได้	ค่าเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (IdeI)	-.163	-.274
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (InsM)	.146	-.609
3. การกระตุ้นทางปัญญา (IntM)	-.640	-.815
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IndC)	-.615	-.597
5. การแสวงหาความรู้ (KnoA)	-.394	-.890
6. การอธิบายความรู้ (KnoI)	-.348	-.608
7. การแพร่กระจายความรู้ (KnoD)	.106	-.471
8. การสั่งสมความรู้ในองค์กร (OrgM)	-.375	-.526
9. ด้านวิสัยทัศน์ (VisI)	-.259	-.471
10. ความปลอดภัยในการมีส่วนร่วม (ParS)	.379	-.208
11. การปฐมนิเทศงาน (TasO)	.208	-.639
12. การสนับสนุนนวัตกรรม (SupI)	.130	-.631
13. มุมมองในอนาคต (FutF)	-.736	-.902
14. ผลกระทบต่อตลาดสุขภาพ (HeaI)	-.407	-.542
15. จิตความสามารถและภาพลักษณ์ (CapI)	-.175	-.532
16. กระบวนการดำเนินนวัตกรรม (ProC)	.667	-.032
17. ความยั่งยืนและประสิทธิผลโดยรวม (SusE)	.071	-.346

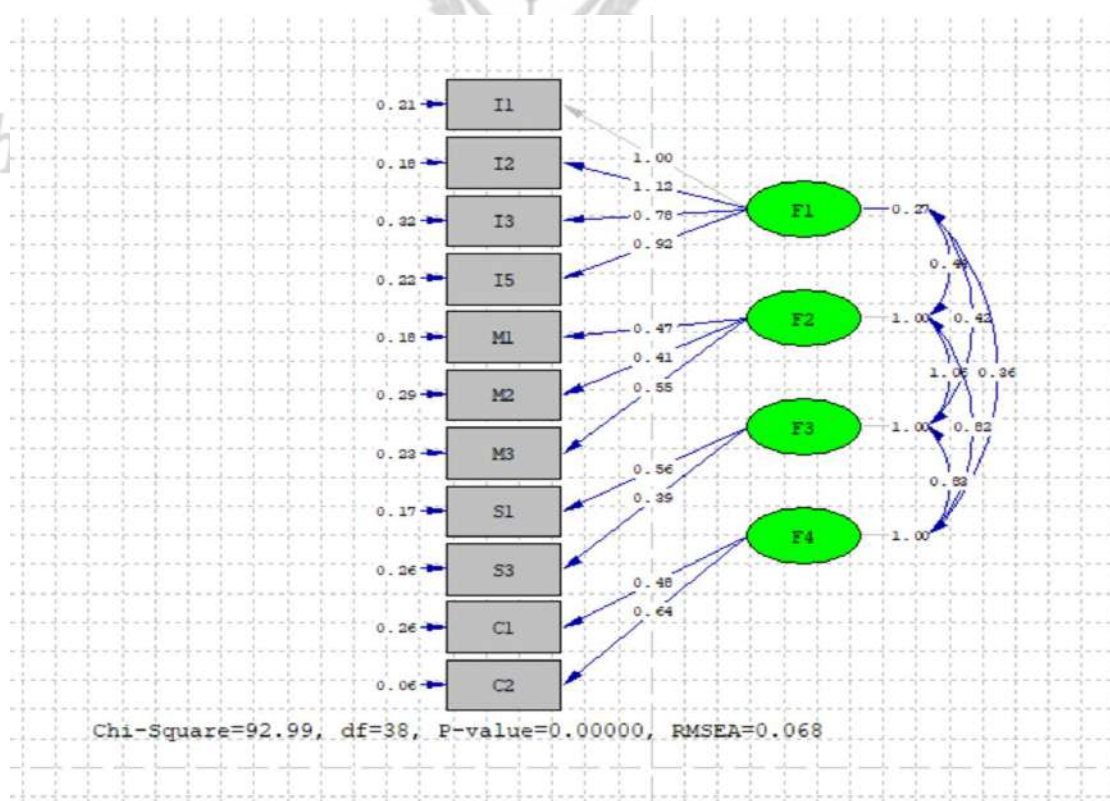
วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ แบบ maximum likelihood (ML) ซึ่งถูกกำหนดเป็นวิธี
ประมาณค่าพารามิเตอร์เริ่มต้น (default) ของโปรแกรมสำเร็จรูปทั่วไปในการประมาณพารามิเตอร์
ในโมเดลสมการโครงสร้าง เป็นวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่กำหนดข้อตกลงว่าข้อมูลของ
ตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาศึกษาต้องมีการแจกแจงแบบปกติพหุนาม (multivariate normal

distribution) โดยเงื่อนไขสำคัญคือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ต้องเป็นอิสระ จะทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้อง อย่างไรก็ตาม หากการแจกแจงของข้อมูลไม่เบ้และไม่โด่งจนผิดปกติ (skewness index < 3 , kurtosis index < 10) วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ maximum likelihood (ML) ยังมีความแกร่ง (robustness) นั่นคือ ให้ผลการประมาณค่าที่ถูกต้องแม้ว่าจะมีการฝ่าฝืน (violate) ข้อตกลงเบื้องต้นของการประมาณค่า (Schumacker & Lomax, 2010)

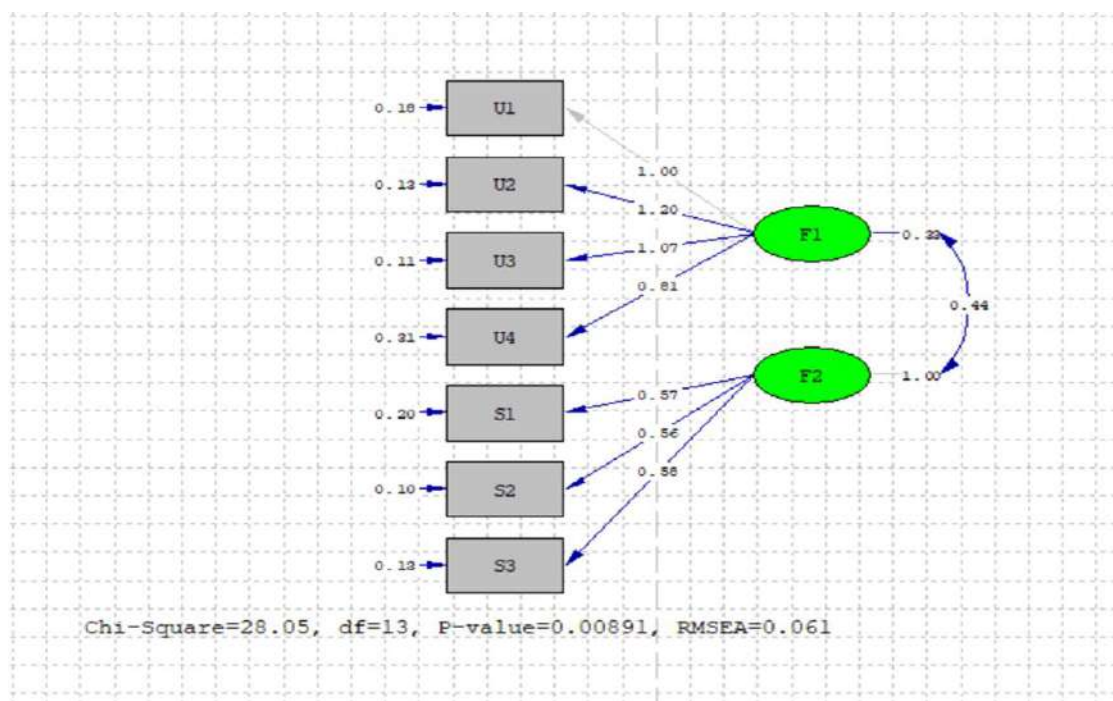
ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement model)

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรที่ศึกษาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง 4 ตัว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศสวนวัดกรรม และผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม โดยแสดงผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

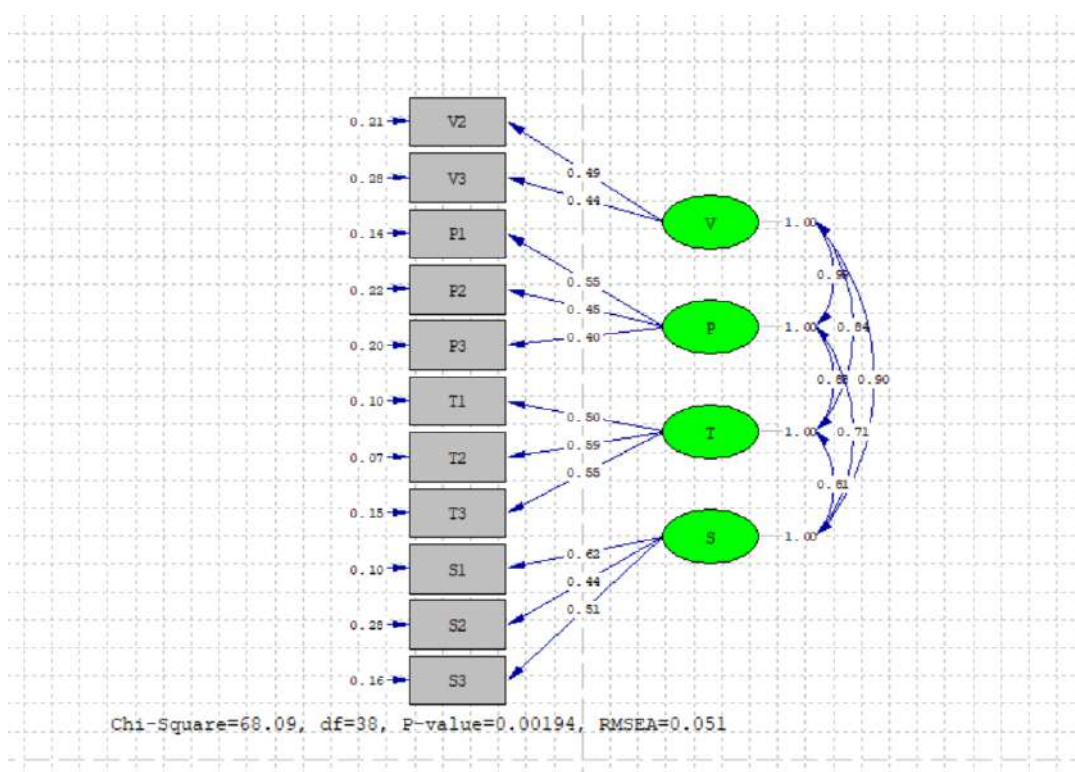


2. การเรียนรู้ในองค์กร

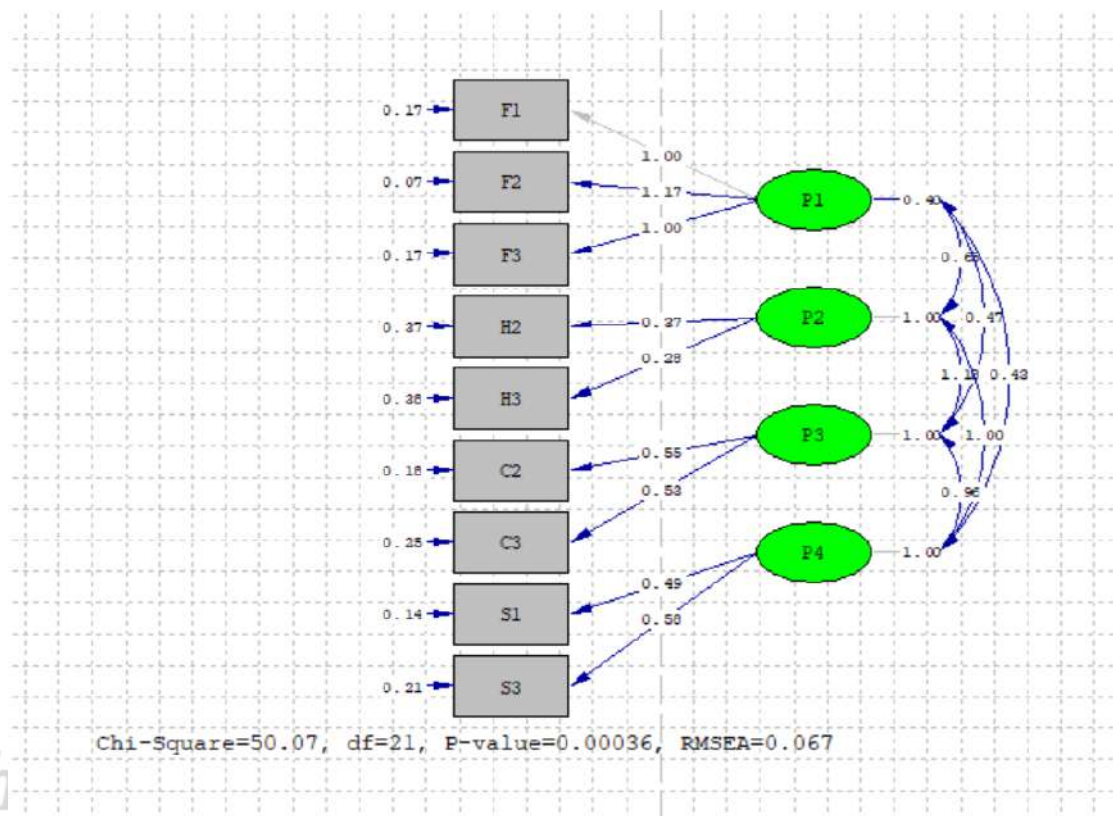


Christian University of Thailand

3. บรรยายทัศนวิสัย



4. ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม





ภาคผนวก ฉ

เกณฑ์การประเมินระดับความสัมพันธ์และการประเมินความสอดคล้อง

ของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Christian University of Thailand

เกณฑ์การประเมินระดับความสัมพันธ์

การบอกถึงระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวแปรของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือ ไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, 1988)

ค่าระหว่างความสัมพันธ์	ระดับของความสัมพันธ์
.90-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70-.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50-.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30-.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
-.00-.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในองค์กร บรรยากาศนวัตกรรม ต่อผลการดำเนินงาน ด้านนวัตกรรมของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al., 2010) ประกอบด้วย

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (X^2) (Chi-square statistic) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์ค่าแปรปรวน - ค่าแปรปรวนของข้อมูลเชิงประจักษ์ กับเมทริกซ์ค่าแปรปรวน - ค่าแปรปรวนของโมเดลที่คำนวณได้ โดยพิจารณานัยสำคัญทางสถิติ คือ ไม่มีนัยสำคัญ ($p\text{-value} > .05$) จะแสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสม (Goodness-of-fit) และสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square statistic comparing the tested model and the independent model with the saturated model: $CMIN/DF$) ค่าที่ใช้ในการเปรียบเทียบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ($CMIN/DF$) เป็นสถิติที่ทำการปรับลดอิทธิพลของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสถิติไคสแควร์ ในการตัดสินใจว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

3. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: SRMR) เป็นค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized residuals) เป็นดัชนีที่วัดค่าระหว่างความสัมพันธ์ (r) ค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและ

ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากรกับการประเมินค่า ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมด เป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standard variables) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1

4. ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of fit: GFI) และค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness of fit index: AGFI) เป็นค่าที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างค่าแปรปรวน - ค่าแปรปรวนร่วมในเมทริกซ์ของข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งจะแสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าที่เข้าใกล้ 1 จะบ่งบอกว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับ ข้อมูลสูงด้วย โดยค่า 1 หมายถึง ค่าชี้วัดที่แสดงว่าโมเดลนั้น ๆ เป็นโมเดลที่เหมาะสมและดีที่สุด

5. ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI) เป็นค่าเปรียบเทียบเมทริกซ์ค่าแปรปรวน - ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลที่ค่าไว้กับเมทริกซ์แปรปรวน - ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำการเปรียบเทียบเมทริกซ์ ค่าแปรปรวน-ค่าแปรปรวนร่วมของโมเดลอิสระกับเมทริกซ์ค่าแปรปรวนร่วมของข้อมูลเชิงประจักษ์

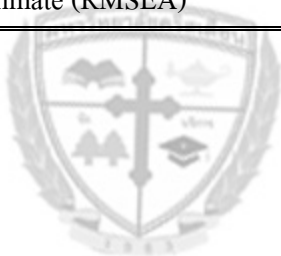
6. ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximate: RMSEM) แสดงค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง (ความไม่กลมกลืน) ต่อองศาอิสระ ดังนั้น ควรมีค่าเข้าใกล้ เป็นดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของประชากรกับการประเมินค่า ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมด เป็นตัวมาตรฐาน (Standard variables) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากมีค่าระหว่าง 0.05 ถึงเท่ากับ 0.08 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่หากมีค่ามากกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงควรมีการปรับปรุงโมเดล (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

สรุปค่าสถิติในการวัดความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

ตารางที่ ๑ 1 ค่าสถิติวัดความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลสมมติฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์	การพิจารณา
Probability level (p-value)	มากกว่า 0.05	สอดคล้อง
$\chi^2 / df(CMIN/DF)$	น้อยกว่า 3	สอดคล้อง
Goodness-of-Fit Index (GFI)	มากกว่า .90	สอดคล้อง
Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)	มากกว่า .90	สอดคล้อง
Comparative fit index (CFI)	มากกว่า .90	สอดคล้อง
Standardized root mean square residual (SRMR)	ต่ำกว่า 0.08	สอดคล้อง
Root mean square error of approximate (RMSEA)	ต่ำกว่า 0.08	สอดคล้อง

ที่มา: Hair et al. (2010)



Christian University of Thailand



คำเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการทดสอบความสอดคล้อง

Christian University of Thailand

ตารางที่ 4.10 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของโมเดลสมการโครงสร้าง (n = 311)

	IM	MM	SM	ICM	KUM	KSM	VM	PSM	TOM	SIM	FFM	HIM	CIM	SEM
IM	1													
MM	.657**	1												
SM	.590**	.746**	1											
CM	.555**	.622**	.616**	1										
KUM	.501**	.661**	.624**	.600**	1									
KSM	.482**	.569**	.610**	.519**	.673**	1								
VM	.599**	.653**	.648**	.560**	.674**	.625**	1							
PSM	.503**	.552**	.682**	.574**	.647**	.584**	.687**	1						
TOM	.461**	.543**	.642**	.505**	.654**	.593**	.644**	.781**	1					
SIM	.473**	.548**	.590**	.485**	.588**	.617**	.658**	.609**	.712**	1				
FFM	.544**	.518**	.460**	.470**	.495**	.604**	.598**	.447**	.491**	.520**	1			
HIM	.435**	.473**	.411**	.452**	.422**	.469**	.511**	.390**	.398**	.446**	.590**	1		
CIM	.431**	.506**	.417**	.463**	.553**	.568**	.534**	.503**	.507**	.483**	.626**	.614**	1	
SEM	.475**	.562**	.540**	.543**	.584**	.611**	.651**	.608**	.562**	.555**	.572**	.527**	.709**	1

** p value <.01

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล

นางศจีรัตน์ โกศล

วัน เดือน ปี เกิด

15 มิถุนายน พ.ศ. 2519

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542

พยาบาลศาสตรบัณฑิต

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี

พ.ศ. 2563

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2542 - 2545

โรงพยาบาลเกาะสมุย

พ.ศ. 2546 - ปัจจุบัน

โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

ตำแหน่ง

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

โทรศัพท์

081-1884098

E-mail

k.sajeerat@gmail.com

Christian University of Thailand