

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนับได้ว่าเป็นโลกแห่งปัญญาและความรู้ เน้นการใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการทำงานและการขับเคลื่อนความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน มีการแข่งขันกันและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้คนจำนวนมากสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆอันหลากหลาย ซึ่งนำไปสู่การยอมรับมาตรฐานสากล และเกื้อหนุนให้วิถีปฏิบัติที่ดีเยี่ยมแพร่กระจายออกไปอย่างกว้างขวางและเป็นอิสระ ทุกคนต้องการความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดบริการที่ดี มีคุณภาพเทียบเคียงกับมาตรฐาน หรือสูงกว่ามาตรฐาน (รอฮีม ปรามาท, 2550) ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการสูงขึ้น จึงได้เกิดแนวคิดด้านนวัตกรรมขึ้นมา โดยมีความเชื่อว่า นวัตกรรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มคุณภาพการบริการ เพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการลงได้ (Oecon, 2006) นวัตกรรมจึงอาจถือได้ว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการพัฒนาการทำงาน โดยการนำการกระทำต่างๆ และการใช้ทรัพยากรต่างๆ มาพัฒนาทำให้เกิดขีดความสามารถใหม่ในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะประเทศไทย มีหลายองค์กรที่ให้ความสำคัญและให้การดูแลเกี่ยวกับนวัตกรรม เช่น สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ มีภารกิจหลัก คือการยกระดับความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมนวัตกรรม และสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งด้านการดำเนินงานนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นได้ทั้งการกระทำ กระบวนการ การสร้างสิ่งใหม่ หรือนำเสนอสิ่งใหม่ รวมทั้งวิธีการใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินการจากเดิม คือ การนำเอาสิ่งใหม่ หรือสิ่งที่เราคิดว่าใหม่เข้ามาใช้ เพื่อเปลี่ยนแบบแผนวิธีการดำเนินการที่เคยมีมา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถช่วยลดค่าใช้จ่าย ในขณะที่เดียวกันก็สามารถเพิ่มคุณภาพการบริการ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ความคิดสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความคิดใหม่ๆ และการนำความคิดนั้นๆลงสู่การปฏิบัติจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในองค์กรได้ สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือนวัตกรรมนั่นเอง (Martins & Terblanche,

2003) นวัตกรรมที่ดีสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทั้งในองค์กร และในสังคม นวัตกรรมทางการพยาบาลหมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่รวมถึงระบบหรือรูปแบบการพยาบาล โปรแกรมบำบัดทางการพยาบาล วิธีการทำงานหรืออื่นๆ โดยเป็นการนำเสนอสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ การเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินการจากเดิม ความคิดใหม่ การจัดการใหม่ การสร้างความรู้ใหม่ หรือการประดิษฐ์สิ่งใหม่ หรือรูปแบบบริการแบบใหม่ รวมถึงความสามารถทางการพยาบาล และการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมด้วย (วรรณภา ศรีชัยรัตน์, 2548) เมื่อมีการสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาลได้แล้ว ควรมีการเผยแพร่ความคิดนั้นๆออกไป โดยการสื่อสารกับผู้อื่น การมีจินตนาการที่จะใช้แนวคิดเดิมในวิถีทางใหม่ๆ การรวบรวมความคิดและการทดสอบความคิดนั้นๆ เช่น ในอเมริกา จะมีพยาบาลเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่เป็นตัวอย่างของนวัตกรรมที่ดี ในการสร้างผลิตภัณฑ์บริการ ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพการบริการ และเพิ่มผลลัพธ์ทางการพยาบาล (Hughes, 2006) เช่นเดียวกับสมาคม พยาบาลแห่งประเทศไทย ได้จัดโครงการประกวดนวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อลดภาวะ โลกร้อน เนื่องในโอกาสวันพยาบาลสากล ประจำปี พ.ศ. 2552 ขึ้น โดยให้ความสำคัญ แก่นวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริง มีหลักฐานยืนยันว่าได้ผลลัพธ์ที่ดี และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือนวัตกรรมนั้นๆสามารถผสมผสานสู่การใช้งานประจำของบุคลากรทางการพยาบาลได้

นอกจากนั้นนวัตกรรมยังเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพในการทำงานได้ เนื่องจากทักษะในการคิดเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้าง หรือการพัฒนา นวัตกรรม และในสภาวะการปฏิบัติงานประจำของบุคลากรทางการพยาบาล ที่ต้องมุ่งอยู่กับการจัดการงานประจำให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดในแต่ละวัน ทำให้เหลือเวลาในการคิดน้อยลง ไม่สามารถคิดนอกกรอบหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือนวัตกรรมได้ (วรรณภา ศรีชัยรัตน์, 2548) ผู้บริหารทางการพยาบาลที่เห็นความสำคัญของการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ย่อมให้ความสำคัญต่อแนวคิดด้านการพัฒนาคุณภาพ และการจัดการความรู้ ซึ่งจะช่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการพยาบาลได้มีโอกาสทำงานเป็นกลุ่ม มีโอกาสคิดแก้ไขปัญหาพร้อมกัน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีการฝึกฝนทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และเกิดผลงานคุณภาพที่สร้างสรรค์ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ทำให้เกิดความรู้ที่ยั่งยืน และฝังลึกในตัวบุคคล (Marsick & Watkins, 2001) โดยเฉพาะการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงที่อาศัยการชี้แนะจากผู้ร่วมงาน ที่ปรึกษาในการทำงาน หรือจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ในการคิดอย่างสร้างสรรค์ การปรับแนวทางในการทำงานร่วมกัน การบริหารจัดการ การจัด โครงการใหม่ แนวปฏิบัติใหม่ ที่ช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น สะดวกขึ้น คุณภาพ

ดีขึ้น และมีค่าใช้จ่ายที่ลดลง นวัตกรรมที่เกิดขึ้นก็คือหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่แสดงให้เห็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรนั่นเอง

ปัจจัยองค์กรมีผลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร เช่น ทัศนคติของผู้นำที่มองว่านวัตกรรมเป็นความท้าทาย การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม วิธีการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับสูง การบริหารจัดการความเสี่ยง การให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมปัจจัยภายนอก ความเชื่อมั่นและเปิดเผย การยอมรับคำวิจารณ์ ความยืดหยุ่นผูกพันของบุคลากร การมีส่วนร่วมของผู้นำ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ต่างๆ ได้ มีการไหลเวียนของข้อมูลอย่างอิสระ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การสร้างทีม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนานวัตกรรม การให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างนวัตกรรม การให้เวลาและการฝึกฝนสำหรับนวัตกรรม การสร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมถึงการจัดโครงสร้างองค์กรให้เป็นอิสระและยืดหยุ่น เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม (ณัฐยา สินตระการผล, 2550; Ahmed, 1998; Martins & Terblanche, 2003; Zairi, 1995) ปัจจัยองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสามารถส่งเสริมและยับยั้งในการก่อให้เกิดนวัตกรรม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ลำดับขั้นในการทำงาน ลักษณะของงาน และการให้การสนับสนุน การให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ต้องอาศัยแรงจูงใจของคนในองค์กรทุกระดับ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะขององค์กร การแข่งขันขององค์กร เพื่อปรึกษากันในปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การเปิดโอกาสในการสนทนากัน เพื่อร่วมแก้ไขปัญหามาขององค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรบอกแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาที่บุคลากรต้องเผชิญอยู่ และการกำหนดมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม ตั้งแต่ขั้นแรกของการพัฒนานวัตกรรม เพราะจะก่อให้เกิดประโยชน์คือ ทำให้บุคลากรรับทราบว่านวัตกรรมมีความสำคัญ สามารถร่วมพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ (ณัฐยา สินตระการผล, 2550)

มาร์ตินส์ และเทอร์บลานซ์ (Martins and Terblanche, 2003) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดของมาร์ตินส์ โดยนำเสนอปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรม 2) โครงสร้างขององค์กรที่มีความยืดหยุ่น เป็นอิสระ และมีการทำงานเป็นทีมในการพัฒนานวัตกรรม 3) กลไกสนับสนุนให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม เช่นการให้รางวัล การให้เงินสนับสนุน เวลา ระบบสารสนเทศ และบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ 4) พฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม เช่น การจัดการความผิดพลาด การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการความเสี่ยง การแข่งขัน การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความขัดแย้ง

และ 5) การติดต่อสื่อสารที่เป็นระบบเปิด โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งมีผู้นำแนวคิดนี้ไปศึกษาในประเทศโปแลนด์ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทต่างๆ ในประเทศโปแลนด์ จำนวน 67 คน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร ระหว่างองค์กรที่เจ้าของเป็นของชาวโปแลนด์ และองค์กรที่เจ้าของเป็นชาวต่างชาติ พบว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง และพฤติกรรมในองค์กรที่เจ้าของเป็นชาวต่างชาติมีมากกว่าองค์กรที่เจ้าของเป็นชาวโปแลนด์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ปัจจัยด้านกลไกสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขององค์กรที่เจ้าของเป็นชาวต่างชาติมีมากกว่าแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Zdunczyk & Blenkinsopp, 2007) นอกจากนี้ ยังมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม กรณีศึกษา บริษัทไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง 3 คน และตัวแทนพนักงานจากแผนกต่างๆ 4 คน ผลจากการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์กรของบริษัทไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด สอดคล้องกับปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรทั้ง 5 ด้านของมาร์ตินส์ และเทอร์บลานซ์ (จารุวรรณ นุตะศรีนทร์, 2550) อย่างไรก็ตามความสำเร็จของนวัตกรรมในองค์กรยังมีอีกหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละองค์กร

ในการประชุมวิชาการประจำปี การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ครั้งที่ 9 โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ได้นำเสนอตัวอย่างของการบริหารจัดการและนโยบายเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยมีการประกวดนวัตกรรมทุก 3 เดือน และนำนวัตกรรมที่ชนะเลิศในแต่ละรอบมาประกวดชิงรางวัลสุดยอดนวัตกรรมแห่งปี ผลการดำเนินการในช่วงปี พ.ศ. 2548 ถึงปี พ.ศ. 2550 พบว่าบุคลากรทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม ทั้งในลักษณะของสิ่งประดิษฐ์ เทคโนโลยี และกระบวนการทำงาน มีนวัตกรรมที่ส่งเข้าประกวดทั้งหมด 157 เรื่อง ได้รับรางวัลระดับดีเยี่ยม 19 เรื่อง ระดับดีมาก 31 เรื่อง และระดับดี 75 เรื่อง (สุเมธ พิรวุฒิ, 2551) จากตัวอย่างนี้จะเห็นได้ว่าผู้บริหารระดับสูงที่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม มีนโยบายที่ชัดเจน และมีการสร้างแรงจูงใจอย่างเหมาะสม ก็จะสามารถผลักดันให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมขึ้นในองค์กรได้

ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งระบุไว้ในแนวทางการบริหารคณะแพทยศาสตร์ ปี พ.ศ. 2549 ถึง พ.ศ. 2553 (คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549) มีนโยบายที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนานวัตกรรมและการพัฒนานวัตกรรมในการดูแลรักษาพยาบาล ผลิตภัณฑ์และการบริการชนิดใหม่อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริม

กระบวนการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมต่างๆ และในปัจจุบันได้มีแนวคิดของการจัดโครงสร้างขององค์กรให้มีความยืดหยุ่น การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากร เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการทำงานเป็นทีม รวมถึงระบบการสนับสนุนที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้ เช่น การให้รางวัล การให้การยอมรับ การให้ทรัพยากรสนับสนุน พฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร เช่น การสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร “คนสวนดอก” ที่ประกอบด้วย “คุณภาพเด่น เน้นนวัตกรรม สร้างสรรค์ สามัคคี วิถีใจ น้ำใจมากล้น ดำรงตนเป็นตัวอย่าง องค์กรแห่งความรู้ และกตัญญูคุณธรรม” การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสร้างความรู้สึกร่วมกัน การทำงานเป็นทีม บรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ที่ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของโรงพยาบาลที่เตรียมความพร้อมรับการเยี่ยมชมสำรวจซ้ำ (re-accreditation) คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งคือ โรงพยาบาลต้องมีการใช้นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านระบบบริการพยาบาลโดยการใช้ความรู้ และการวิจัย เป็นฐานในการตัดสินใจ มีวัฒนธรรมเรียนรู้ในทุกระดับของฝ่ายการพยาบาล มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมด้านการพยาบาล มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้คือ จำนวนโครงการ งานวิจัย และนวัตกรรมที่ได้รับการเผยแพร่ ได้มีการกำหนดจำนวนโครงการ งานวิจัย การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ และนวัตกรรมไว้ อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 เรื่องต่อปี โดยมีแผนการดำเนินการดังนี้คือ การสนับสนุนแหล่งข้อมูลและทรัพยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการวิจัยจากงานประจำ การสนับสนุนและเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสร้างผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการและนวัตกรรมทางการพยาบาล การสนับสนุนให้มีช่องทาง เวทีวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัยและนวัตกรรมทางการพยาบาลทั้งในและนอกโรงพยาบาล และต่างประเทศเพื่อให้เกิดความตื่นตัวในการพัฒนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, 2551)

งานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ เป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ให้บริการในการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาด้านโครงร่างของร่างกาย ระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ โดยใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการทำงานเพื่อให้เกิดบริการที่ดี มีคุณภาพ และการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาลในการให้การดูแลผู้ป่วย เป็นไปในทำนองเดียวกันกับค่านิยมร่วมขององค์กร “คนสวนดอก” ได้มีการพัฒนาแนวทางในการดูแลผู้ป่วย การเฝ้าระวังความเสี่ยงต่างๆที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย การนำหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ในการดูแลผู้ป่วย มีนโยบายในการสนับสนุนให้มีการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ที่

สอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ แต่ในทางปฏิบัติบางครั้งยังขาดความเข้าใจในหลักการและแนวคิดด้านนวัตกรรมทางการพยาบาล รวมถึงมีปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรที่ยังไม่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม ทั้งในด้านการสื่อสารกลยุทธ์ขององค์กรที่อาจจะยังไม่สามารถสื่อสาร ได้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร เนื่องจากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ และมีโครงสร้างองค์กรที่มีความซับซ้อน ระบบการสนับสนุนการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมที่ยังไม่ค่อยชัดเจน และมีระเบียบวิธีการปฏิบัติหลายขั้นตอน ซึ่งปัจจัยองค์กรเหล่านี้อาจส่งผลให้หน่วยงานยังไม่สามารถพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อผู้ให้บริการ ผู้ใช้บริการ และคุณภาพการบริการพยาบาลได้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีบันทึกรายงานนวัตกรรมของงานการพยาบาล ผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ มีจำนวนนวัตกรรมในงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 ถึงปี พ.ศ.2549 มีทั้งหมด 45 รายการ และยังไม่มียุทธศาสตร์นวัตกรรมเพิ่มขึ้นเลยในปี พ.ศ.2550 เป็นต้นมา จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นแยกตามหอผู้ป่วย พบว่ามีความแตกต่างกันดังนี้คือ หอผู้ป่วยหนักออร์โธปิดิกส์มีจำนวนผลงานนวัตกรรมมากที่สุดคือ 22 รายการ รองลงมาคือออร์โธปิดิกส์ชาย 1 และออร์โธปิดิกส์เด็ก มีผลงานนวัตกรรมหอผู้ป่วยละ 7 รายการ ออร์โธปิดิกส์ชาย 3 และออร์โธปิดิกส์หญิง 2 มีผลงานนวัตกรรมหอผู้ป่วยละ 3 รายการ ออร์โธปิดิกส์หญิง 3 มีผลงานนวัตกรรม 2 รายการ ออร์โธปิดิกส์ชาย 2 มีผลงานนวัตกรรม 1 รายการ และหอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์หญิง 1 ไม่มีรายงานด้านนวัตกรรมเลย ในจำนวนนวัตกรรมทั้งหมด 45 รายการนี้ ส่วนใหญ่เป็นนวัตกรรมในลักษณะของอุปกรณ์ หรือสิ่งประดิษฐ์ มีนวัตกรรมทางการพยาบาลที่เป็นลักษณะของโครงการเพียง 2 รายการเท่านั้น คือ โครงการการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติเกี่ยวกับการขอรับสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 และโครงการโยคะส่งเสริมสุขภาพของหอผู้ป่วยหนักออร์โธปิดิกส์ ผลงานนวัตกรรมส่วนใหญ่เป็นของพยาบาล และส่วนที่เหลือเป็นการประดิษฐ์คิดค้นของผู้ช่วยพยาบาลและพนักงานช่วยการพยาบาล นวัตกรรมทางการพยาบาลของงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ที่เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับ เช่น หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ชาย 1 มีการประดิษฐ์เครื่องตัดพลาสติก ที่เป็นผลงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ได้รับการพัฒนาต่อยอด จนได้รับรางวัลข้างทองคำ และรางวัลครุฑทองคำตามลำดับ นอกจากนี้หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์เด็ก ได้มีพยาบาลสร้างนวัตกรรมโดยการประดิษฐ์สื่อการสอนเรื่องเฟื่อลมหายใจสำหรับผู้ป่วยเด็ก ซึ่งสามารถนำไปเป็นผลงานในการทำวิเคราะหงาน และได้รับการเลื่อนระดับขึ้นเป็นพยาบาลชำนาญการระดับ 8

การศึกษาคั้งนี้จึงเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ ในงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ และข้อเสนอแนะในการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ เพื่อให้เกิดแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

### วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่ออธิบายลักษณะสถานการณ์การพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ ในงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยการศึกษาถึงปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ และข้อเสนอแนะในการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ ในงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

### คำถามการศึกษา

ลักษณะของสถานการณ์การพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ ในงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ ในงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีอะไรบ้าง เป็นอย่างไร และข้อเสนอแนะในการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์เป็นอย่างไร

### ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) เพื่ออธิบายสถานการณ์เกี่ยวกับปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ และข้อเสนอแนะในการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ ในงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ศึกษา เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2551- เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2552

## นิยามศัพท์

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ หมายถึง การค้นหาสถานการณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ และข้อเสนอแนะในการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ โดยปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ ได้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของมาร์ตินส์และเทอร์บลานซ์ (Martins & Terblanche, 2003) ซึ่งปัจจัยองค์กรทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง กลไกสนับสนุนให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม พฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม และการสื่อสารในองค์กร

งานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ หมายถึง หน่วยงานการพยาบาลที่เป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ให้บริการในการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาด้าน โครงร่างของร่างกาย ระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ ประกอบด้วยหอผู้ป่วย 8 แห่ง คือ หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ชาย 1 และ 4 หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ชาย 2 หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ชาย 3 หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์เด็ก หอผู้ป่วยหนักออร์โธปิดิกส์ หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์หญิง 1 หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์หญิง 2 และหอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์หญิง 3

บุคลากรทางการแพทย์ในการศึกษานี้ หมายถึง ผู้บริหารทางการแพทย์ ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาล ผู้ตรวจการ และหัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้ปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรระดับต่ำกว่าวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลในงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มาอย่างน้อยเป็นระยะเวลา 5 ปี ในช่วงระยะเวลาที่ศึกษา