

Original article

The components of workplace innovation management leadership of first-line nurse managers in University Hospitals

Siriwan Thongthip, Kannikar Chatdokmaiprai, Phechnoy Singchangchai*

College of Nursing, Christian University of Thailand, Nakhon Pathom, Thailand

Abstract

Background: Nursing organization management in University Hospitals (UH) requires workplace innovation management, which is the role of managers. However, there is a lack of new knowledge on workplace innovation management in the context of UH. Based on a review of 14 research articles, the researchers became aware of the need to expand knowledge by studying the components of workplace innovation management leadership of first-line nurse managers (FLNMs) in UH.

Objective: To study the components of workplace innovation management leadership of first-line nurse managers in university hospitals.

Methods: A mixed-method research design comprises qualitative (phase 1) and quantitative (phase 2) research. The first group was the samples of qualitative research (10 subjects) that were selected by using snowball technique while the second group was the samples of quantitative research (427 subjects) that were selected by using multi-stage technique. In the first phase of the study, data were collected using in-depth interview. The questionnaire was validated using content validity that was 0.97 with of 0.95 reliability. The qualitative research included data triangulation, content analysis, and analysis for quantitative research using descriptive statistics and reference statistics for testing structural fit using exploratory factor analysis (EFA), confirmatory factor analysis (CFA) for both first and second-order models.

Results: In phase 1 (a qualitative approach), when analyzing the content and grouping it, five issues were identified. However, when extracting components using EFA, six components were found. The components were analyzed to confirm the CFA both first and second-order models, both of which had 6 components each as follows: 1) creative vision; 2) inspirational motivation; 3) human resources in enabling and driving innovation; 4) innovation capacity building; 5) team building and participation; and 6) creating innovator. This measurement model was statistically significant and consistent with empirical data.

Conclusion: The components of workplace innovation management leadership of FLNMs in UH consist of six components, and the workplace innovation management leadership model is consistent with empirical data.

Keywords: Components, first-line nurse managers, workplace innovation management leadership, university hospitals.

*Correspondence to: Phechnoy Singchangchai, College of Nursing, Christian University of Thailand, Nakhon Pathom 73000, Thailand

E-mail: Phechnoy@gmail.com

Received: October 3, 2023

Revised: December 15, 2023

Accepted: February 15, 2024

นิพนธ์ต้นฉบับ

องค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ศิริวรรณ ทองทิพย์, กรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

เหตุผลของการทำวิจัย: การบริหารองค์การพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องมีการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหาร แต่ขาดองค์ความรู้ใหม่เรื่องการจัดการนวัตกรรมในบริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยตระหนักถึงจึงขยายองค์ความรู้ด้วยการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

วิธีการทำวิจัย: การวิจัยแบบผสมผสานด้วยวิจัยเชิงคุณภาพ (ระยะที่ 1) และเชิงปริมาณ (ระยะที่ 2) กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม สำหรับวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกร้อยอย่างแบบบอต่อ (10 ราย) เชิงปริมาณ สุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (427 ราย) การรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การวิจัยเชิงคุณภาพได้เพิ่มการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูลและแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาความตรงเชิงเนื้อหา

ผลการศึกษา: ในระยะที่ 1 (วิธีเชิงคุณภาพ) เมื่อวิเคราะห์ตามเนื้อหาและจัดกลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน ได้ 5 ประเด็น แต่เมื่อนำมาสังกัดองค์ประกอบด้วยสถิติองค์ประกอบเชิงสำรวจ พบ 6 องค์ประกอบ และนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้งอันดับหนึ่งและสองได้ 6 องค์ประกอบเท่ากัน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม 4) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถด้านนวัตกรรม 5) การสร้างทีมและการมีส่วนร่วมของทีม และ 6) การออกแบบนวัตกรรมซึ่งโมเดลการวัดนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป: องค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มี 6 องค์ประกอบ และโมเดลภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: องค์ประกอบ, ผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล, ภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน, โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.

ผู้นำต้องมีคุณลักษณะหรือองค์ประกอบกา
จัดการนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนานวัตกรรม
ในสถานที่ทำงาน ผลักดันให้เกิดการจัดการนวัตกรรม⁽¹⁾
เกิดการปรับปรุงและส่งเสริมนวัตกรรมของสมาชิกในองค์กร⁽²⁾
ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารในองค์กรพยาบาล
เพราะสามารถบริหารผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้⁽³⁾

ผู้บริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยมีความสำคัญในการพัฒนานวัตกรรม
การบริการสุขภาพ เพราะโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็น
สถานที่ สำหรับการค้นคว้างานวิจัยทางการแพทย์
การพยาบาล และสนับสนุนด้านการสร้างนวัตกรรม ทั้งยังมี
การนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีการรักษาใหม่ ๆ มาใช้เพื่อ
เพิ่มคุณภาพการรักษา เพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขัน^(4, 5)
และเพิ่มผลิตภาพขององค์กร⁽⁶⁾

องค์กรพยาบาลมีหน้าที่หลักในการบริการ
พยาบาลที่มีคุณภาพ ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการ
สร้างผลงานการวิจัยและนวัตกรรมเพื่ อพัฒนา
บริการพยาบาล กองการพยาบาล⁽⁷⁾ ได้กำหนดให้การ
จัดการนวัตกรรมเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจึงกำหนดการจัดการนวัตกรรม
ให้เป็นยุทธศาสตร์เช่นกัน โดยเน้นให้ผู้นำองค์กรพยาบาล
มีความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรพยาบาล
ให้สามารถทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรม เพื่อให้เกิด
การพัฒนาและนำนวัตกรรมไปใช้⁽⁸⁾ ฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจึงมีการกำหนดตัวชี้ วัด
ให้ทุกหอผู้ป่วยมีการทำงานวิจัยและนวัตกรรมทางการ
พยาบาลเพื่อเผยแพร่ตั้งแต่ 1 เรื่องขึ้นไปต่อปีงบประมาณ
เพื่อผลักดันให้เกิดการจัดการนวัตกรรมทางการพยาบาล
ในทุกหอผู้ป่วย⁽⁹⁾

จากการสำรวจสถานภาพการทำ วิจัยของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้น พบว่า
พยาบาลมีการทำงานวิจัย ร้อยละ 77 และนำผลงานวิจัย
ไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล ร้อยละ 83 ซึ่งนับว่า
มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่น ๆ⁽¹⁰⁾ แต่งานวิจัย
ส่วนมากเน้นการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันกา
เกิดโรค⁽¹¹⁾ ซึ่งผู้บริหารระดับต้นเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้
เกิดนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน แต่จากการศึกษาไม่พบการ
ผลิตงานวิจัยด้านการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน
ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ โรงพยาบาลกำหนดไว้

ส่วนในต่างประเทศพบศึกษาด้านนวัตกรรมในสถานที่
ทำงานในภาคธุรกิจเป็นส่วนใหญ่ พบการศึกษาน้อยในด้าน
สุขภาพ⁽¹²⁾ ดังนั้นประเด็นที่ยังไม่ชัดเจนคือ ผู้บริหารนั้น
มีองค์ประกอบเป็นผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่
ทำงานควรเป็นอย่างไร จากการทบทวนงานวิจัยยังไม่ม
ีความชัดเจนในประเด็นนี้

ผู้นำทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
มีการบริหารจัดการด้านการจัดการนวัตกรรมที่ ต่าง
จากโรงพยาบาลอื่น ๆ โดยผู้นำต้องมีความรู้ มีทักษะ
ในการทำงานวิจัย มีการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และนำ
ผลงานวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในการบริหารงาน
และปฏิบัติงานมากกว่าโรงพยาบาลอื่น⁽¹³⁾ จูงใจสมาชิก
ในองค์กรให้สามารถพัฒนาตัวเองด้านนวัตกรรมให้
เท่าเทียมกับแพทย์โดยเฉพาะภาวะผู้นำ การจัดการ
นวัตกรรมในสถานที่ทำงานนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง
เนื่องจากนวัตกรรมในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งที่สร้างการ
เปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน
ด้านบริหารจัดการและการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุง
ประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น^(14, 15)

จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
การจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานและองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหาร
ระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
พบ 1 เรื่อง จาก 14 ฐานข้อมูล เห็นได้ชัดเจนถึงการ
ขาดองค์ความรู้ใหม่ ขณะเดียวกันเพื่อให้เห็นความชัดเจน
และเป็นการยืนยันว่ายังขาดองค์ความรู้ ดังกล่าว
จึงได้ศึกษานำร่อง เพื่อหาข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบท
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และเนื่องจากยังขาดข้อมูล
จึงได้ใช้วิธีการพัฒนาองค์ความรู้เรื่องนี้ด้วยวิธีผสมผสาน
ที่เป็นการแสวงหาความรู้ในสิ่งที่ยังไม่ปรากฏในบริบท
โดยทำการศึกษานำร่องด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในบริบท
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (6 แห่ง) จากผู้บริหารระดับต้นทาง
การพยาบาล (10 ราย) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ
การจัดการนวัตกรรมในสถานที่ ทำงานทั้งหมด
ที่ ศึกษายังไม่มีความสอดคล้องกันหลายประเด็น
วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้ เพื่ อศึกษาองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหาร
ระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ซึ่งผลของการวิจัยนี้ส่งผลให้ทราบถึงองค์ประกอบภาวะ

ผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน และสามารถพัฒนาไปเป็นเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นครั้งแรกของประเทศและในระดับสากล รวมถึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของกองการพยาบาลและมหาวิทยาลัยต่อไป

วิธีการทำวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed-method research) ด้วยวิธีการแบบแผนขั้นตอนเชิงสำรวจ (exploratory sequential design) มี 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา (phenomenological qualitative research)⁽¹⁶⁾ ประชากร คือ ผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารทางการพยาบาล มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบอกต่อ (snowball sampling technique) โดยเริ่มต้นจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ระบุ และบอกต่อผู้ให้ข้อมูลคนต่อไป เมื่อสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 พบว่าไม่มีประเด็นใหม่ จึงสิ้นสุดการหาผู้ให้ข้อมูล ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้มีจำนวน 10 ราย^(17, 18) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ร่วมกับการบันทึกเทป นำข้อมูลที่ได้มาถอดความแบบคำต่อคำ จนข้อมูลที่ได้มีความอิ่มตัว (data saturation) และไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น และได้ข้อมูลเพียงพอ (data sufficiency) จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการของ Colaizzi PF.⁽¹⁹⁾

ระยะที่ 2 วิจัยเชิงปริมาณเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ประชากร คือผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย คำนวณโดยจัดกลุ่มประชากรจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้งหมด จำนวน 22 โรงพยาบาล แบ่งตามภาคได้ 5 ภาค เลือกจำนวนโรงพยาบาลในแต่ละภาคจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้จำนวนของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ที่เป็นตัวแทนในแต่ละภาค ดังนี้ ภาคเหนือจำนวน 1 โรงพยาบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 1 โรงพยาบาล ภาคกลางจำนวน 2 โรงพยาบาล และภาคใต้จำนวน 1 โรงพยาบาล รวมทั้งหมดจำนวน 6 โรงพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าหอผู้ป่วย) สังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล ทำหน้าที่บริหารงานในหอผู้ป่วยในหรือหอผู้ป่วยนอก จำนวน 427 ราย คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie RV. และคณะ⁽²⁰⁾ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 356 ราย และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีกร้อยละ 20^(21, 22) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 427 ราย ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) แบบไม่ใส่คืน (sampling without replacement) เพื่อให้ทุกหน่วยตัวอย่างได้มีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน⁽²³⁾ จนครบตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จากนั้นเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสอง เพื่อทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้แบ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามบริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานไว้ล่วงหน้า โดยอ้างอิงแนวคิดของแบสและอวลิโอ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ 1) ความหมายภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานด้านใดบ้างที่ทำได้จริง และ 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยควรเป็นอย่างไร

เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้ขั้นตอนพัฒนาเครื่องมือวิจัยโดยประยุกต์ ใช้แนวคิดของ DeVellis RF. (24) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล การเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน การเคยมีประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาด้านการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน การเคยเป็นคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน และการมีทีมพัฒนานวัตกรรมในสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดการรับรู้ภาวะผู้นำ การจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย 5 องค์ประกอบ (ได้จากกรวิจัยระยะที่ 1) ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ (15 ตัวแปร); 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (12 ตัวแปร); 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (3 ตัวแปร); 4) การกระตุ้นทางปัญญา (3 ตัวแปร); และ 5) การออกแบบนวัตกรรม (3 ตัวแปร) โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert R. (25)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ (ระยะที่ 1) นำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านให้ความเห็นและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้แบบสัมภาษณ์สามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจน และได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data source triangulation) โดยนักสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่แตกต่างกัน ในสถานที่และเวลาที่แตกต่างกัน (26)

2. เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ (พัฒนาจากผลการวิจัยในระยะที่ 1) นำแบบสอบถามตรวจสอบความตรงและความสอดคล้อง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาคุณภาพแบบสอบถามเชิงปริมาณเพื่อหาความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index: CVI) 0.97 โดยกำหนดเกณฑ์ค่า CVI มากกว่าหรือเท่ากับ 0.8 (24, 27) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารระดับต้น

ทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 30 ราย (28) นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีของสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง 0.95 ผ่านเกณฑ์คือ 0.7 ขึ้นไป เนื่องจากเป็นเครื่องมือใหม่ (29)

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมในการทำวิจัย โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน เลขที่ น. 04/2562 และผ่านการรับรองโครงการวิจัยโดยคณะกรรมการร่วมพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของประเทศไทย (central research ethics committee: CREC) เลขที่ CREC020/2020 ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อผู้ให้ข้อมูลยินยอมจึงให้ลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยขออนุญาตเก็บข้อมูลกับผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล เมื่อผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมการวิจัย ได้นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ (โรงพยาบาลที่ผู้ให้ข้อมูลปฏิบัติงาน) จึงสัมภาษณ์เชิงลึกและติดตามสัมภาษณ์จนข้อมูลอิ่มตัว จำนวน 7 - 8 ครั้ง การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนใช้เวลา 45 - 90 นาที เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลได้รับค่าชดเชยในการเสียเวลาจากนั้นได้ถอดเทปคำต่อคำ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลการสัมภาษณ์ก่อนนำมาวิเคราะห์

การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลกับผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยทำหนังสือขอเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยคริสเตียน และลงพื้นที่ศึกษาวิจัยเพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัยในการประชุมประจำเดือนและในการอบรมประจำเดือนของคณาจารย์พยาบาล ณ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของแต่ละสถานที่ศึกษาวิจัย จำนวน 6 แห่งพร้อมทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่าง และให้เวลาตัดสินใจโดยอิสระ ก่อนลงนามให้ความยินยอมเข้าร่วมในการวิจัยแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน 427 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 411 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.3

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา โดยบรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปด้วยจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง โดยทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประมวลผลด้วยโปรแกรม LISREL ก่อนทดสอบได้ตรวจสอบลักษณะข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติทั้งสองตัวนี้ (การแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Kolmogorov-Smirnov test) ค่าความเบ้ (skewness) ค่าความโด่ง (kurtosis) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient; r) มีค่าใกล้เคียง + 1 หรือ - 1) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ของโคไลซซี่ (Colaizzi, 1978) มี 7 ขั้นตอน⁽³⁰⁾ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลตามแนวคิดของ Denzin NK. และ Lincoln YS.⁽²⁶⁾

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ให้ข้อมูลทุกรายเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 100.0) มีอายุช่วง 38 - 53 ปี 5 ราย (ร้อยละ 50.0) และช่วงอายุ 54 - 72 ปี 5 ราย (ร้อยละ 50.0) ทุกคนจบการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 100.0) ตำแหน่งงานในปัจจุบันมากที่สุดคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยใน 9 ราย (ร้อยละ 90.0) และตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยนอก 1 ราย (ร้อยละ 10.0) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มากที่สุด 7 ราย (ร้อยละ 70.0) ส่วนอีก 3 ราย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 30.0)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 98.0 อายุเฉลี่ย 50.8 ปีอยู่ในรุ่น X (generation X) และรุ่น B (baby boomer) ใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 47.7 และร้อยละ 46.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 62.1 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 37.3 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ร้อยละ 68.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 82.7

ผลการวิจัยความหมายและองค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้ความหมายภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน (Category) สรุปเป็นประเด็น (Themes) สำคัญได้ 3 ประเด็น คือ 1) การบริหารด้วยแนวคิดใหม่ สรุปเป็นประเด็นย่อย (sub-themes) ได้แก่ 1.1) มีนวัตกรรมในทุกกระบวนการทำงาน 1.2) การปรับกระบวนการทำงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณค่าและคุณภาพของงาน 1.3) คิดสิ่งใหม่ นอกกรอบเดิม ที่ตอบสนองของความต้องการคนจำนวนมากที่ดีขึ้นกว่าเดิม และ 1.4) บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ จากตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้ "ความหมายของภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน ในความหมายของผม น่าจะเป็นอะไรที่เกี่ยวกับในสถานที่ทำงานของเรา ในอดีตเราไม่เคย ผู้นำต้องมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบด้วยการใช้แนวคิดใหม่ ปรับกระบวนการทำงานใหม่ เอานวัตกรรมมาช่วยในทุกกระบวนการทำงาน ความคิดเดิมที่ล้าสมัยมันทำให้เกิดนวัตกรรมได้ยาก เราต้องคิดนอกกรอบเดิม เราต้องเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในสถานที่ทำงาน เพื่อให้การบริการดีขึ้น" 2) การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ สรุปเป็นประเด็นย่อย ได้แก่ 2.1) การออกแบบสถานที่ทำงานใหม่ 2.2) การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานใหม่ 2.3) การจัดสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัย จากตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้ "ที่คิดว่าการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน มันเป็นแนวทางใหม่ ที่เราซึ่งเป็นผู้บริหารนำมาใช้ในการทำงานให้มีความสะดวก มีความคล่องตัวในการทำงาน แล้วก็ต้องมีการออกแบบสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล ให้สามารถมองเห็นผู้ป่วยได้ชัดเจน ทำให้เกิดความสะดวกรบายในการทำงาน และเกิดผลงานที่ดี" และ 3) ผู้นำที่ส่งเสริมนวัตกรรม สรุปเป็นประเด็นย่อย ได้แก่ 3.1) ผู้นำให้อิสระทางความคิด; 3.2) ผู้นำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงาน; 3.3) ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานของตนและกัน; 3.4) ผู้นำดึงศักยภาพของสมาชิกในการทำงานออกมา; 3.5) ผู้นำสร้างความสุขให้บุคลากร; และ 3.6) ผู้นำกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมในสถานที่ทำงาน คือ ผู้นำต้องกระตุ้นให้ทุกคน

Table 1. Eigenvalue, percentage of variance, and cumulative percentage of the variance of the components of workplace innovation management leadership of first-line nurse managers in University Hospitals classified by the components.

Components	Eigenvalue	Percentage of variance of variance	Cumulative percentage of variance
Inspirational motivation (IM)	15.8	43.8	43.8
Human resources in enabling and driving innovation (HRI)	2.1	5.8	49.5
Innovation capacity building (ICB)	1.7	1.7	54.3
Creative vision (CV)	1.3	3.5	57.8
Team building and participation (TBP)	1.2	3.4	61.2
Creating innovator (CI)	1.1	2.9	64.1

Table 2. A comparison of the model consistency between first and second order confirmatory factor analysis.

Model	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
1 st order CFA	390.8	359	1.1	0.9	0.9	1.0	0.02
2 nd order CFA	406.1	368	1.1	0.9	0.9	1.0	0.02

GFI, Goodness of fit index; AGFI, Adjusted goodness of fit index; CFI, Comparative fit index; RMSEA, Root mean square error of approximate; CFA, Confirmatory factor analysis.

กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่” และเมื่อนำมาจัดกลุ่มได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์; 2) การสร้างแรงบันดาลใจ; 3) การคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล; 4) การกระตุ้นทางปัญญา; และ 5) การออกแบบนักนวัตกรรม จากนั้นจึงนำมาขยายมาตรวจเชิงปริมาณ ได้ 6 องค์ประกอบ

ผลการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (ระยะที่ 2) จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) พบว่าเมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 พบว่ามี 6 องค์ประกอบ 29 ตัวแปร ได้ค่าความแปรปรวนเท่ากับ ร้อยละ 64.1 ดังแสดงใน Table 1 จากนั้นนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ทั้งองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสองได้ 6 องค์ประกอบเท่ากัน และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงใน Figure 1 และ Table 2 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบใกล้เคียงกัน ดังแสดงใน Table 3

จาก Table 1 หลังสกัดองค์ประกอบด้วยวิธี EFA พบว่ามีการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่จาก 5 องค์ประกอบ เป็น 6 องค์ประกอบ มีการจัดกลุ่มตัวแปรและแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 มี 9 ตัวแปร (ตัวแปรที่ 15, 29, 27, 30, 28, 26, 25, 36 และ 24) องค์ประกอบที่ 2 มี 7 ตัวแปร (ตัวแปร 13, 9, 23, 10, 11, 12 และ 14)

องค์ประกอบที่ 3 มี 3 ตัวแปร (ตัวแปรที่ 2, 3 และ 16) องค์ประกอบที่ 4 มี 3 ตัวแปร (ตัวแปรที่ 4, 5 และ 6) องค์ประกอบที่ 5 มี 4 ตัวแปร (ตัวแปรที่ 21, 20, 18 และ 19) และองค์ประกอบที่ 6 มี 3 ตัวแปร (ตัวแปรที่ 32, 33 และ 31)

จาก Table 2 หลังใช้ CFA ทั้งอันดับหนึ่งและอันดับสอง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน (ตัวแปรแฝง) นั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ตัวแปรสังเกตได้) ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ มีตัวแปรหรือตัวชี้วัด 29 ตัว โดยพิจารณาได้จาก χ^2 (Chi-square) เท่ากับ 390.8 มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 มีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.119 ค่า GFI เท่ากับ 0.9 ค่า AGFI เท่ากับ 0.9 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.01 และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน มี 6 องค์ประกอบ มีตัวแปรหรือตัวชี้วัด 29 ตัว ซึ่งทุกองค์ประกอบย่อยที่ได้นั้นอยู่ภายใต้องค์ประกอบใหญ่เดียวกันและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง โดยพิจารณาได้จาก χ^2 (Chi-square) เท่ากับ 406.1 มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 มีค่าความน่าจะเป็น (P-value) เท่ากับ 0.083 ค่า GFI เท่ากับ 0.9 ค่า AGFI เท่ากับ 0.9 ค่า CFI เท่ากับ 1.0 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.02

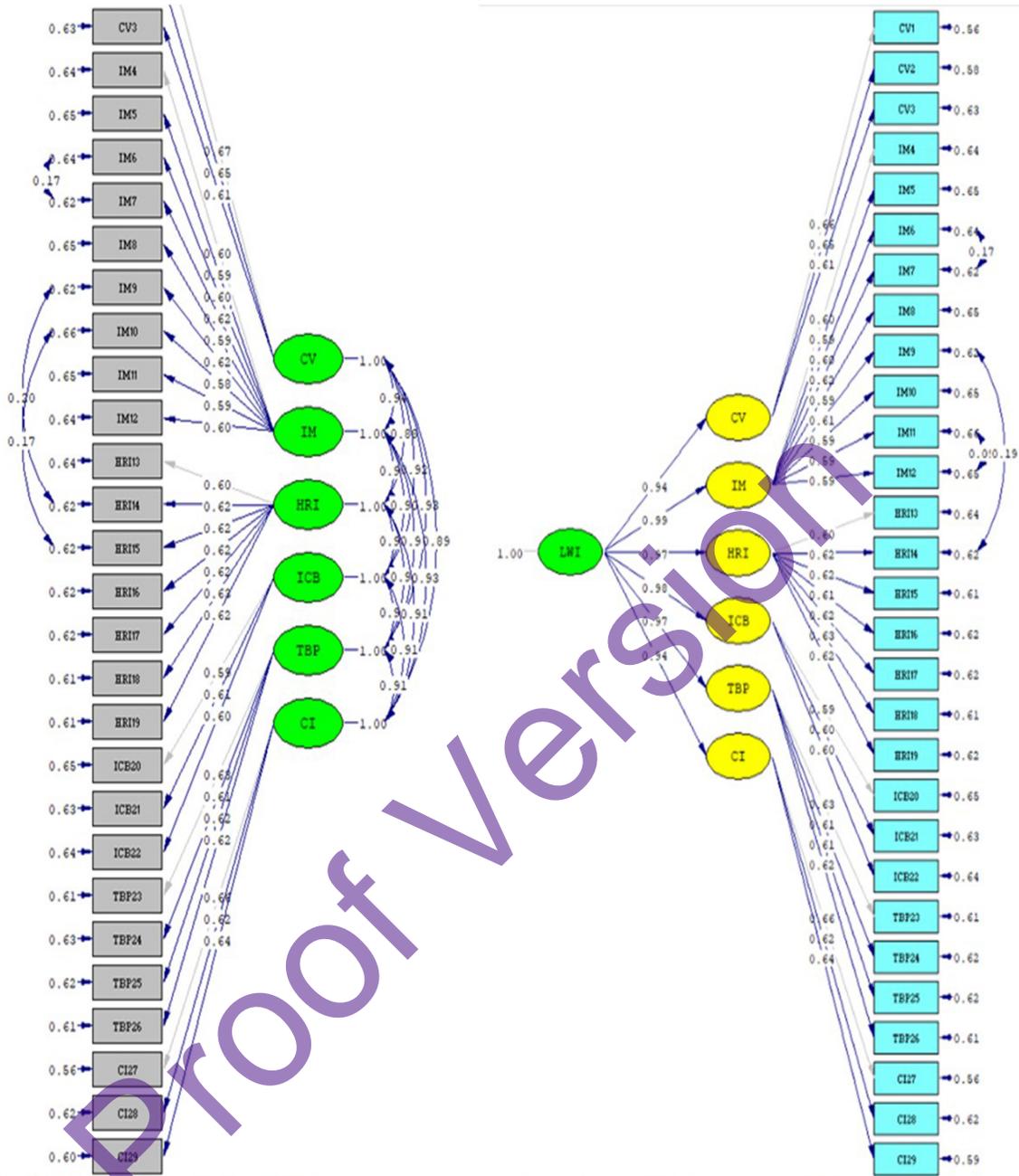


Figure 1. A comparison of the first and second order confirmatory factor of the components of workplace innovation management leadership of first-line nurse managers in University Hospitals.

จาก Figure 1 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสองของโมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

มีจำนวน 6 องค์ประกอบ 29 ตัวแปรมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดและโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Table 3. A comparison of the factor loading between first-order CFA and second-order CFA.

Components (Latent variables)	Number of observe variables	First order CFA	Second order CFA
		Factor loading (λ)	Factor loading (λ)
Inspirational motivation (IM)	9	0.58 - 0.62	0.59 - 0.62
Human resources in enabling and driving innovation (HRI)	7	0.60 - 0.63	0.60 - 0.63
Innovation capacity building (ICB)	3	0.59 - 0.61	0.59 - 0.60
Creative vision (CV)	3	0.61 - 0.67	0.61 - 0.66
Team building and participation (TBP)	4	0.61 - 0.63	0.61 - 0.63
Creating innovator (CI)	3	0.62 - 0.66	0.62 - 0.66

จาก Table 3 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.6 - 0.7 สำหรับองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง ส่วนองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.6 - 0.7 เป็นไปตามเกณฑ์

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการ
จัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นทาง
การพยาบาลและผลการทดสอบความตรงตามโครงสร้างของ
ภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหาร
ระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของโมเดลองค์ประกอบ
ภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหาร
ระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
จำนวน 6 องค์ประกอบ 29 ตัวแปรที่สังเกตได้ พบว่า
โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และผล
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพบว่า
โมเดลภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน
ของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่
ทำงานของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาล
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จึงอภิปรายผลองค์ประกอบ
เรียงตามหลักการบริหารของ Marquis LB. และคณะ⁽³⁾
สรุปได้ดังนี้

การมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ซึ่ง Weintraub P.
และคณะ⁽¹⁾ พบว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างวัฒนธรรม
องค์กรที่ ส่งเสริมการบูรณาการความรู้ แบบเปิดและ
การเรียนรู้ที่ จำ เป็นสำหรับนวัตกรรมถือเป็นปัจจัย
สำคัญของความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร
และแนวคิดของ Gliddon DG. และ Rothwell WJ.⁽³¹⁾
ได้ระบุว่าผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
และควรมีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำต้องมีความสามารถ
ในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม
ซึ่ง Bass BM. และคณะ⁽³²⁾ กล่าวว่าผู้นำสามารถพัฒนา
สมาชิกในองค์กรโดยการสร้างภาวะผู้นำ ให้เกิดขึ้น
กับผู้ตามผ่านการสร้างพลังอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจ
การกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นในองค์กรนวัตกรรมใหม่ ๆ
จะถูกสร้างขึ้นโดยผู้ตาม ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
และการศึกษาของ Quah CS. และคณะ⁽³³⁾ พบว่า
การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำมีความสัมพันธ์กับการ
เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้
ที่จะพัฒนาตนเองในการสร้างนวัตกรรม ทำให้เกิดการยอมรับ
การสร้างนวัตกรรมขององค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพ็ อซ์บเคิลี่ อน
นวัตกรรม ซึ่ง Sparrow P. และคณะ⁽³⁴⁾ ได้กล่าวว่าการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อมโยงกับการจัดการนวัตกรรม
ทั้งในระดับมหภาคไปจนถึงระดับจุลภาคนับเป็นความท้าทาย
ของผู้นำและองค์กรในการขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรม
และพัฒนาวัตกรรมด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความ
สามารถด้านนวัตกรรม ผู้นำเพิ่มศักยภาพของบุคลากร
ในหน่วยงานด้วยการส่งไปอบรมด้านนวัตกรรม ให้การ

สนับสนุน/ช่วยเหลือแหล่งทุนในการสร้างนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน ซึ่ง Khan S. และคณะ⁽³⁵⁾ ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมและการระดมสมองเป็นปัจจัยผลักดันพนักงานให้มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมในที่ทำงาน

การสร้างทีมและการมีส่วนร่วมของทีม ผู้นำควรมีการตัดสินใจด้วยความคิดเห็นส่วนใหญ่ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน และมีกระบวนการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือของทีมเพื่อสร้างสรรค์งานเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมในสถานที่ทำงาน ซึ่ง Sparrow P.⁽³⁶⁾ ได้ระบุว่าผู้นำที่ทำให้เกิดนวัตกรรมควรสร้างวัฒนธรรมหรือบรรยากาศสำหรับนวัตกรรมในระดับทีมสร้างทีมงานผ่านการจัดการและการคัดเลือกความสามารถส่วนบุคคลและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในระดับบุคคลและแนวคิดของ Dhondt S. และคณะ⁽³⁷⁾ ที่กล่าวว่า การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน การพูดคุยแบ่งปัน และหาแนวทางแก้ไขกับเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในสถานที่ทำงาน

การออกแบบนักนวัตกรรม ผู้นำต้องสามารถสร้างและออกแบบนักนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ในองค์กร ซึ่งนักนวัตกรรมนั้นคอยสนับสนุน ทำเป็นตัวอย่าง สนับสนุน การเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานกล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยง กล้าริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่าง เป็นไปตามแนวคิดของ Quinn ER. และคณะ⁽³⁸⁾ ที่กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทในการสร้างนวัตกรรม สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนส่งเสริมพฤติกรรม และจัดการให้เกิดบรรยากาศการใช้ความคิดสร้างสรรค์ สนใจติดตามการเปลี่ยนแปลงให้รอบด้าน เพื่อให้เกิดการริเริ่มคิดค้นและการพัฒนาบริการใหม่ๆ ที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ Dyer JH. และคณะ⁽³⁹⁾ ที่พบว่า นักนวัตกรรมมีบทบาทในการสร้างนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ มีการเปิดกว้างทางความคิด และพยายามหาแนวคิดใหม่ๆ พุ่มเทเวลาและพลังงานในการค้นหาและทดสอบแนวคิดต่าง ๆ ผ่านเครือข่ายที่หลากหลาย เพื่อขยายขอบเขตความรู้ของตนเอง และทำให้มีมุมมองที่แตกต่างจากผู้อื่น

จากการศึกษาส่งผลให้พบองค์ประกอบที่เกิดขึ้นใหม่ ที่มีความแตกต่างจากกรอบแนวคิดการจัดการนวัตกรรม จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลที่ต้องสร้างผู้นำต้นแบบที่มีคุณลักษณะที่เป็นนักนวัตกรรม

ให้เกิดขึ้นในองค์กรพยาบาล เนื่องจากนักนวัตกรรมทำให้องค์กรสร้างนวัตกรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม⁽⁴⁰⁾ และมีศักยภาพมีเอกลักษณ์ มีความโดดเด่นที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้ในคุณค่าด้านนวัตกรรมขององค์กร และด้วยเหตุนี้ นักนวัตกรรมจึงถูกมองว่าเป็นตัวแทนของศักยภาพเชิงพาณิชย์ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีขององค์กร⁽⁴¹⁾ สอดคล้องกับการศึกษาของ Rivard, L. และ Lehoux, P.⁽⁴²⁾ ที่พบว่านักนวัตกรรมเป็นผู้นำในการพัฒนานวัตกรรม นำนวัตกรรมมาใช้ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและนวัตกรรมด้านสุขภาพ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และความสำเร็จของการนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ได้ความหมายคุณลักษณะภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้น ทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคคลที่มีแนวคิดการบริหารงาน และบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบโดยใช้แนวคิดใหม่ มีความสามารถในด้านการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลจำนวนมาก จัดสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัย บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เป็นผู้นำที่สามารถดึงศักยภาพของสมาชิกในการทำงานออกมาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีอิสระทางความคิด เปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานของกันและกันในทีม เพื่อให้สามารถเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ Pot F.⁽⁴³⁾ ซึ่งมองว่าผู้นำที่จะสร้างนวัตกรรมในสถานที่ทำงานนั้น ต้องทำให้เกิดแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อช่วยในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ผลการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่ามีความตรงตามเนื้อหา มีค่าดัชนีของแบบวัดทั้งฉบับ (S-CV) เท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (I-CVI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 โดยค่าที่ยอมรับได้สำหรับการพัฒนาเครื่องมือใหม่คือ 0.8⁽⁴⁴⁾ จึงกล่าวได้ว่าผู้เชี่ยวชาญทุกท่านนั้นมีความเห็นตรงกันว่าข้อคำถามในแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับแนวคิดที่นำมาใช้ในการวิจัย ดังนั้นแบบวัดฉบับนี้จึงมีความตรงเชิงเนื้อหาที่สามารถนำไปใช้วัดภาวะผู้นำการจัดการนวัตกรรมในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจาก
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

- Weintraub P, McKee M. Leadership for innovation in healthcare: an exploration. *Int J Health Policy Manag* 2019;8:138-44.
- Bataineh TM, Saleh AA. The Effect of visionary leadership on employee's innovation in king abdullah university hospital, Jordan. *IJICC* 2021;15:448-59.
- Marquis LB, Huston JC. Leadership roles and management functions in nursing : theory and application. 9thed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2017.
- Buachu T. Leadership of head nurse, government university hospital [dissertation]. Bangkok: Chulalongkorn university; 2016.
- Kanmali Y, Doachern N. Factors affecting on conducting research of register nurses nursing department, kalasin hospital. *Maharakham Hospital J* 2020;17:149-60.
- Mousa W, EldinFekry N, Elewa A. Relationship between nurse manager leadership style and staff nurses' work engagement. *Egypt Nurs J* 2020;16:206.
- Nursing Division, Ministry of Public Health. Roles and responsibilities of registered nurse. Bangkok: Sua Tawan; 2018.
- Lidman L, Gustavsson M, Eriksson AF. Managers' support for workplace innovation in the public sector: Wedged between expectations and conditions. *Eur J Workplace Innov* 2022;7:84-108.
- Panyoyai P. Health promotion innovation for patients with chronic illness in community. *JRTAN* 2021;22: 31-40.
- Sae-Sia W, Songwattana P, Kahawong W, Suwan S. Research conduct status and perceived barriers of research utilization in Master's prepared nurses who graduated from the Faculty of Nursing, Prince of Songkla University. *Songkla Med J* 2008;26:451-58.
- Hanucharunkul S. Editorial: International nursing research directions for the 21st Century. *Pacific Rim Int J Nurs Res* 2018;22:283-87.
- Prus I, Nacamulli RC, Lazazzara A. Disentangling workplace innovation: a systematic literature review. *Pers Rev* 2017;46:1254-79.
- Seppa YI, Ansar AM, Pratiwi RD, Yusriadi Y, Yusuf M, Lionardo A, et al. editors. Analysis of the influence of leadership, organizational culture and control systems on organizational performance at hasanuddin university hospital. *Proceedings The 11th annual international conference on industrial engineering and operations management*; 2021 Mar 7-11; Hilton Singapore. Michigan, USA: IEOM Society International;2021.
- Oeij PRA, Vaas F. Effect of workplace innovation on organisational performance and sickness absence. *WREMSD* 2016;12:101-29.
- Alasoini T. Promoting Workplace Innovation: reconsidering the role of development programmes from a neo-institutional perspective. In *Practice* 2019; 2:7-31.
- Creswell JW, Plano Clark VL. Designing and conducting mixed methods research. 3rded. Los Angeles: Sage; 2018.
- Nastasi BK, Schensul SL. Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. *J Sch Psychol* 2005;43:177-95.
- Strumińska-Kutra M, Rok B, Mockała Z. Workplace innovation context in Poland: between structure and agency. In: Oeij P, Rus D, Pot FD, editors. *Workplace innovation theory, research and practice*. Cham: Springer; 2017. p. 227-43.
- Colaizzi PF. Psychological research as the phenomenologist views it. In: Valle RS, Mark K, editors. *Existential phenomenological alternatives for psychology*. New York: Oxford University press; 1978. p. 48-71.

20. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educ Psychol Meas* 1970;30:607-10.
21. Polit DF, Hungler BP. *Essentials of nursing research: methods, appraisal, and utilization*. 8th ed. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins; 2013.
22. Grove SK, Burns N, Gray JR. *The Practice of nursing research: appraisal, synthesis, and generation of evidence*. 7th ed. St. Louis, MO: Elsevier; 2013.
23. Elvira V, Martino L, Luengo D, Bugallo MF. Generalized multiple importance sampling. *Stat Sci* 2019;34:129-55.
24. DeVellis RF. *Scale development: Theory and applications*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage; 2012.
25. Likert R. *The human organization: its management and value*. New York: McGraw-Hill; 1967.
26. Denzin NK, Lincoln YS. *The sage handbook of qualitative research*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage; 2011.
27. Polit DF, Beck TC. *Essentials of nursing research*. 9th ed. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins; 2017.
28. Burns N, Grove SK. *The practice of nursing research: Conduct, Critique, and Utilization* 4th ed. Philadelphia: W.B. Saunders; 2001.
29. DeVon HA, Block ME, Moyle-Wright P, Ernst DM, Hayden SJ, Lazzara DJ, et al. A psychometric toolbox for testing validity and reliability. *J Nurs* 2007;39: 155-64.
30. Singchangchai P. *Principles and application of multivariate statistical analysis for nursing research*. Songkhla: Chan Muang printing; 2016.
31. Gliddon DG, Rothwell WJ. *Innovation leadership*. London: Routledge; 2018.
32. Bass BM, Avolio BJ. Transformational Leadership and Organizational Culture. *Publ Admin Q* 1993;17: 112-21.
33. Quah CS, Sim SPL, Tan WL. Academic leadership qualities towards innovation endeavours in an organisation: a comparative study of Malaysia and Singapore perceptions. In: McMurray A, Muenjohn N, Weerakoon C, editors. *The palgrave handbook of workplace innovation*. Cham: Palgrave Macmillan; 2021. p. 371-89.
34. Sparrow P, Cooper C, Hird M. *Do we need HR?: Repositioning people management for Success*. London: Palgrave Macmillan; 2014.
35. Khan S, Mohiya M. Determinants of SMEs employees' creativity and their impact on innovation at workplace. *Manag Sci Lett* 2020;10:3865-72.
36. Sparrow P. Strategic HRM, innovation and HR delivery for human resource management, innovation and performance. In: Shipton H, Budhwar P, Sparrow P, Brown A, editors. *Human resource management, innovation and performance*. London: Palgrave Macmillan; 2016. p. 15-31.
37. Dhondt S, Totterdill P, Boermans S, Žiauberytė -Jakštienė R. Five steps to develop workplace innovation. In: Oeij PR, Rus D, Pot FD, editors. *Workplace innovation theory, research and practice*. Cham: Springer; 2017. p. 301-20.
38. Quinn ER, Faerman RS, Thompson M, Mcgrath M, Bright D. *Becoming a Master Manager a Competing values approach*. 5th ed. New York: John Wiley & Sons; 2011.
39. Dyer J, Gregersen H, Christensen CM. The innovator's DNA. *Harv Bus Rev* 2009;87:60-7.
40. Koushik, S. Managing innovators-need for a structured approach. *IEEE Eng Manag Rev* 2019;47:36-8.
41. Nepelski, D, Van Roy V. Innovation and innovator assessment in R&I ecosystems: the case of the EU framework programme. *J Tech Transf* 2021;46; 792-827.
42. Rivard L, Lehoux P. When desirability and feasibility go hand in hand: Innovators' perspectives on what is and is not responsible innovation in health. *J Responsible Innov* 2020;7:76-95.
43. Pot F. Workplace innovation for better jobs and performance. *Int J Product Perform Manag* 2011; 60:404-15.
44. Poli DF, Beck CT. *Nursing research: generating and assessing evidence for nursing practice*. 10th ed. Philadelphia: Wolters Kluwer Health; 2017.