

องค์กรแห่งนวัตกรรมในฐานะบทบาทเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำและ
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของ
กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

**The Mediating Role of Innovative Organization between
Leadership and Human Resource Management Influences
on Organizational Performance of Nursing Organization,
Community Hospital**

วันที่รับบทความ : 21/01/63

วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 1 : 09/05/63

ครั้งที่ 2 : 01/06/63

วันที่ตอบรับบทความ : 02/06/63

วิทย์ มงคลวิสุทธิ*

*Vit Mongkolvisut**

บุญทาวรรณ วิงวอน**

*Boonthawan Wingwon***

สุริยจิรัส เตชะตันมินสกุล***

*Suriyajaras Techatunminasakul ****

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาระดับความสำคัญของภาวะผู้นำ การจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแห่งนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล
ในโรงพยาบาลชุมชน (2) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ

* นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (2563) ปัจจุบันเป็น
หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลภูเพียง จังหวัดน่าน

* Ph.D. Candidate Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University (2020), Currently is
Chief Nurse of Phuphiang Hospital.

** ป.ด. (บริหารธุรกิจ) หลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2550) ปัจจุบัน ผู้อำนวยการ
หลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต (ปริญญาเอก) สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

** Ph.D. (Business Administration), Ramkhamhaeng University. (2007), Currently is Director of Doctor of
Philosophy Program in Management. Department of Management Science, Lampang Rajabhat University.

*** ป.ด. (การบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน) มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (2554) ปัจจุบันเป็น คณบดีวิทยาลัย
บริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

*** Ph.D. (Public and Private Organization Administration), Maejo University. (2011), Dean of School
of Administrative Studies, Maejo University.

องค์กรแห่งนวัตกรรมการมีต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน และ (3) ศึกษาองค์กรแห่งนวัตกรรมการมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 2,800 คน เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม สถิติพรรณนาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานวิเคราะห์อิทธิพลเชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม AMOS Version 22 และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการมีอิทธิพล โดยทุกปัจจัยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมการมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยผ่านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ส่วนภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางลบต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลการทดสอบตัวแปรเชื่อมโยงพบว่าองค์กรแห่งนวัตกรรมการมีอิทธิพลเชื่อมโยงบางส่วนที่สามารถเชื่อมโยงอิทธิพลของภาวะผู้นำและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปสู่ผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลบางส่วนเท่านั้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแห่งนวัตกรรมการมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน

Abstract

The purposes of this research were (1) to study importance level of leadership, human resources management, innovative organization and nursing performance in community hospital (2) to study the influence of leadership, human resources management, innovative organization, and innovative organization affecting nursing performance in community hospital. (3) to study the mediating effect of innovative organization between leadership and human resources management influencing nursing performance in community hospital. This quantitative research recruited 2,800 professional nurses, and the questionnaire was used for data collection. The descriptive statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, the inferential statistics was used to analyze the effect of structural relationship by using AMOS 22.0, and content analysis.

The results showed that most of professional nurses placed the first priority on nursing performance, followed by human resources management, innovative organization, and leadership respectively. All factors were rated at the high level.

The path analysis indicated that human resources management showed positive effect towards innovative organization, followed by leadership showing indirect effect towards organization performance through human resources management. Leadership showed positive effect towards human resources management. Innovative organization showed positive effect towards organizational performance. Human resources management showed positive effect towards organizational performance. And, leadership showed direct effect on organizational performance at the significance level of .001, while leadership showed negative effect towards innovative organization at the significance level of .01.

The testing mediating variables showed that innovative organization was partial mediation between leadership and human resources management leading to influence towards the organizational performance of some nursing units.

Keywords : Leadership, Human Resource Management, Innovative Organization, Organizational Performance

บทนำ

การบริหารจัดการระบบสุขภาพไทยกำลังเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายรอบด้าน การเปลี่ยนจากสังคมชนบทสู่สังคมเมือง ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้ประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณภาพของระบบบริการมากขึ้น ในขณะที่งบประมาณภาครัฐเริ่มมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุข ทำให้ระบบสุขภาพไทยต้องเตรียมรับมือกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ Strategy & Planning Division, (2018) ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารโรงพยาบาลชุมชนหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์และการสื่อสารการเจริญเติบโตทางธุรกิจและเศรษฐกิจ สภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมสิ่งแวดล้อมและการเมืองมีผลต่อการปฏิรูประบบการทำงานขององค์กรต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะองค์กรราชการได้มีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น การปฏิรูประบบราชการ การกระจายอำนาจการบริหารจากราชการการปรับปรุงกระบวนการภายในเพื่อให้ได้บริการที่มีคุณภาพการเป็นองค์กรของรัฐที่มีระบบธรรมาภิบาลการปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (Office of the Public Sector Development Commission, 2015) นอกจากนี้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาลบวรวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีการให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ในศตวรรษที่ 21 โดยรัฐบาลต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value Based Economy) สุวิทย์ เมษินทรีย์ (Maesincee, 2015)

ดังนั้นนโยบายของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนได้รับผลกระทบในการด้านภาวะผู้นำที่จะขับเคลื่อนกลุ่มงานการพยาบาลเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลเนื่องจากหัวหน้าพยาบาลไม่มีข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล และขาดคุณธรรม คลินิกา ปานสุวรรณ, อังศุมา อภิชาติ และนางนุช บุญยัง (Pansuwan, Aphichato & Boonyang, 2016) รวมถึงขาดแคลนอัตรากำลังคนทางการพยาบาลพยาบาลต้องทำงานหนัก ทักษา บุญทอง และสมจิต หนูนเจริญกุล (Boonthong & Hanucharumkul, 2016) จำนวนพยาบาลถูกจำกัดไม่เพียงพอต่อการะงานในปัจจุบันซึ่งปัญหาดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ขาดเสถียรภาพในการทำงานหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพขาดอัตราค่าจ้างระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่สามารถดึงดูดให้คงอยู่ในงาน ปัญหาความอ่อนล้าจากการอยู่เวรบ้ายึก ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการอรุณรัตน์คันธา (Kantha, 2015)

ทำให้ประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลลดลง การเป็นองค์กร
แห่งนวัตกรรมของกลุ่มงานการพยาบาล พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาล
ต้องมีบทบาทสำคัญที่จะทำการขับเคลื่อนองค์กรแห่งนวัตกรรมไปสู่เป้าหมายแต่ขาด
การสนับสนุนเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการผลิตนวัตกรรมตลอดจน
ขาดการส่งเสริมให้พยาบาลการคิดสร้างสรรค์งานนวัตกรรมส่งผลต่อผลการดำเนินงาน
ลดลง คนชนก เบื่อน้อย (Buanoi, 2018)

ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การวิจัย
ภาวะผู้นำการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์กรนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของ
กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เพื่อลดช่องว่างของการศึกษาวิจัยที่ยังเป็นปัญหา
ที่ต้องการคำตอบของการบริหารจัดการของกลุ่มงานการพยาบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กร
แห่งนวัตกรรม และ ผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่ง
นวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน
3. เพื่อศึกษาองค์การแห่งนวัตกรรมในฐานะบทบาทเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำ
และการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล
ในโรงพยาบาลชุมชน

แนวคิด ทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสร้างตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้ 4 ด้านคือ 1) ภาวะผู้นำ
2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) องค์กรแห่งนวัตกรรม และ 4) ผลการดำเนินงานของ
กลุ่มงานการพยาบาล ดังข้อมูลต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ

บริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมือง
การปกครองที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ระบบราชการมีการปรับตัว
ทั้งด้านการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารแนวใหม่และต้องอาศัยภาวะผู้นำในการ
ขับเคลื่อนองค์กรมุ่งสู่กระบวนทัศน์ใหม่บุญทิพย์ สิริรังศรี (Sirirungsri, 2017) ซึ่งผู้นำ
มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

อภริดี นันท์สุภวัฒน์ (Nuntsuphawatt, 2017) ความสำเร็จขององค์กรนั้นนอกจากจะมาจากความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรแล้วและมีการใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม Bass & Avolio, (1990) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นผู้นำที่รับรู้ว่าผู้ตามต้องการอะไรจากงานและพยายามจะให้ผู้ตามได้รับสิ่งนั้นรวมทั้งสัญญาว่าจะให้รางวัลตามระดับของความสำเร็จของงานซึ่งเป็นรางวัลจากการแลกเปลี่ยน (Exchanges Reward) ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง Bass & Avolio, (1991) มีองค์ประกอบคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลิกและภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแห่งนวัตกรรมและผลการดำเนินงานดังสมมุติฐานที่ 1, 4 และ 5

H1: ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

H4: ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม

H5: ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นแนวคิดแบบวิทยาศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบมนุษย์สัมพันธ์ซึ่ง Elton Mayo (1880 – 1974) เน้นความสำคัญที่ตัวบุคคลในองค์กร โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีร่วมกันแบบไม่เป็นทางการซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับ เพราะมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน Simon, (1996) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคปัญญาประดิษฐ์เป็นการนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาทดแทนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ดร.ณรรณ สมใจ (Somjai, 2018) การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพราะจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ มีองค์ประกอบคือ 1) การการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 3) การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัลและ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน Alsughayir, (2014); Alanazi, (2016) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กรดังสมมุติฐานที่ 2 และ 3

H2: การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม

H3: การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล

3. องค์กรแห่งนวัตกรรม

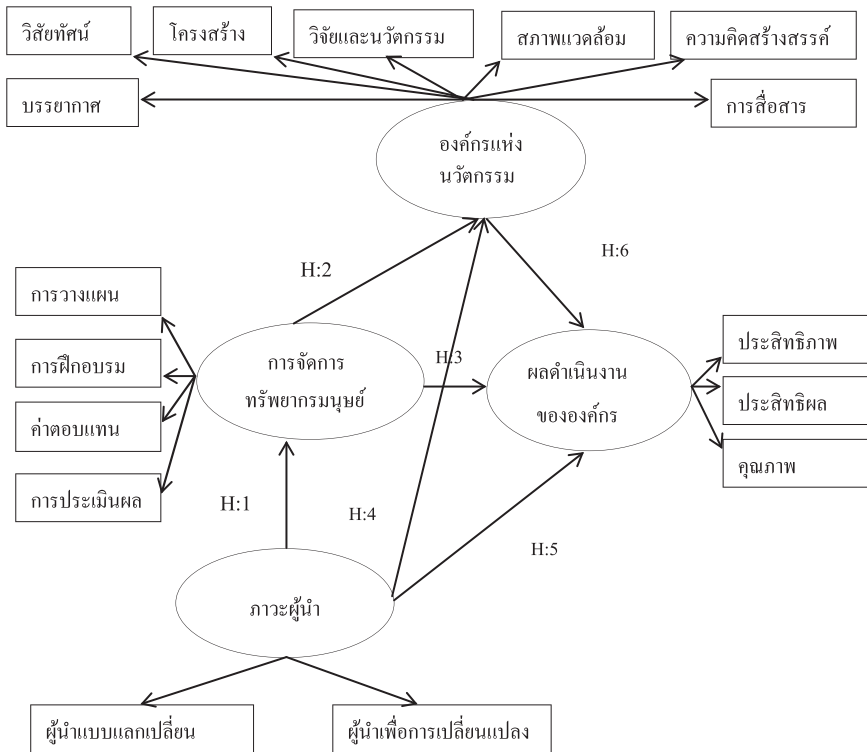
องค์กรยุคปัจจุบันต้องมีการปรับตัวเป็นอย่างมากเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และต้องมีการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยเน้นความท้าทายในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดสร้างสรรค์และยอมรับความคิดเห็นในทุกระดับ และที่สำคัญคือผู้บริหารต้องสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความเชื่อและกระบวนกรปฏิบัติงาน ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม เพราะนวัตกรรมเกิดจากการผสมผสานของความรู้และการกล้าคิดกล้าทำ ความรู้เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้แต่สามารถเพิ่มพูนได้ Green, (2009) องค์กรนวัตกรรม Quinn, (1991); Stamm, (2008) ประกอบไปด้วย 1) ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์สนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม 2) การสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้อต่อการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม 3) โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสม และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 4) การทำงานเป็นทีม 5) การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานด้านนวัตกรรม 6) ความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กร 7) เครื่องมือต่าง ๆ ที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม และ 8) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และองค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล ดังสมมุติฐานที่ 6

H6: องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล

4. ผลการดำเนินงานขององค์กร

ผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะสูงหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับการที่องค์กรนั้นต้องมีการรวมกลุ่มกันของพนักงานผู้มีความสามารถในการทำงานโดยผลผลิตและคุณภาพเหล่านั้นจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นผ่านการให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจและการกระตุ้นจูงใจคนในองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ Ramsey, (2008) ส่วนผลการดำเนินงานของหน่วยงานราชการที่เน้นผลลัพธ์ด้านประสิทธิผล และการบรรลุพันธกิจ ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ Office of the Public Sector Development Commission, (2015)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องจำนวน 4 ตัวแปร คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ เปลี่ยนแปลง 2) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม และ 4) ด้านผลการดำเนินงานขององค์กร โดยที่แต่ละตัวแปรจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามวรรณกรรมที่ทบทวนมา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยโดยมีหน่วยวิเคราะห์คือ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ทั้งหมด 500 โรงพยาบาล โดยตัวแทนผู้ให้ข้อมูลคือพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 2,800 คน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey & Lee, (1992) ผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ $\geq 1,000$ ซึ่งอยู่ในระดับดีที่สุด รวมทั้งใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะข้อถามเป็นแบบให้เลือกตอบ และให้เติมคำประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำมีข้อถาม 10 ข้อ ตอนที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีข้อถาม 10 ข้อ ตอนที่ 3 องค์กรแห่งนวัตกรรมมีข้อถาม 10 ข้อ และตอนที่ 4 ผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล มีข้อถาม 10 ข้อ โดยแบบสอบถามจะมีการส่งไปให้กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม ซึ่งพัฒนามาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 4 ปัจจัย คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม และ 4) ด้านผลการดำเนินงานขององค์กร ใช้เกณฑ์ 7 ระดับของลิเคิร์ต Likert, (1970) ระดับ 7 หมายถึงมากที่สุด และระดับ 1 หมายถึงน้อยที่สุด เครื่องมือตรวจสอบความตรงกับเนื้อหา โดยใช้เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.92 ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกันเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 100 โรงพยาบาลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha) รวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .984 ซึ่งจำแนกแต่ละด้าน คือ ภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.956 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .928 องค์กรแห่งนวัตกรรมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .967 และผลการดำเนินงานขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .957

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิการดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 2) ขอรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน 3) ดำเนินการออกแบบและสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Online) ผ่าน Google Form

4) ส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Line 5) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ภายในระยะเวลา 2 เดือน ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ – มีนาคม พ.ศ. 2562) ตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับการตอบแบบสอบถามออนไลน์ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของข้อมูลตามจำนวนที่กำหนดไว้และ 7) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอนุมานวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ตามสมมติฐานการวิจัยและการวิเคราะห์ ถอดอรรถพหุคูณและการทดสอบตัวแปรเชื่อมโยงที่มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 2,800 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 45 ปี มากที่สุด รองลงมาอยู่ในช่วง 51 – 55 ปี และ 46 – 50 ปี ตามลำดับ และน้อยที่สุด คืออายุอยู่ในช่วง 20 – 25 ปี สถานภาพสมรสมากที่สุด รองลงมา คือ สถานภาพโสด และน้อยที่สุดคือหย่าหรือหม้าย การศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด รองลงมาคือปริญญาโท และน้อยที่สุดคือจบการศึกษาระดับปริญญาเอก ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการมากที่สุด รองลงมาคือพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ และน้อยที่สุดคือพยาบาลวิชาชีพ ส่วนตำแหน่งในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพประจำการ และน้อยที่สุดคือตำแหน่งหัวหน้างานการพยาบาล

ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาพบว่าทุกปัจจัยมีความสำคัญระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ย (5.00) อันดับแรกคือผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลระดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยรวมค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 5.09$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ระดับความสำคัญค่าเฉลี่ยรวมค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 5.05$) ด้านองค์กรแห่งนวัตกรรมระดับความสำคัญค่าเฉลี่ยรวมค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 5.01$) และด้านภาวะผู้นำระดับความสำคัญค่าเฉลี่ยรวมค่อนข้างมาก ($\bar{x} = 4.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Coefficient	T-stat	สรุปผล
1.ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์	0.76	29.667***	สนับสนุน
2.การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม	0.94	21.351***	สนับสนุน
3.การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล	0.34	6.340***	สนับสนุน
4.ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม	-0.10	-2.980**	สนับสนุน
5.ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล	0.13	4.641***	สนับสนุน
6.องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล	0.41	10.159***	สนับสนุน

หมายเหตุ** P < 0.01, *** P<0.001

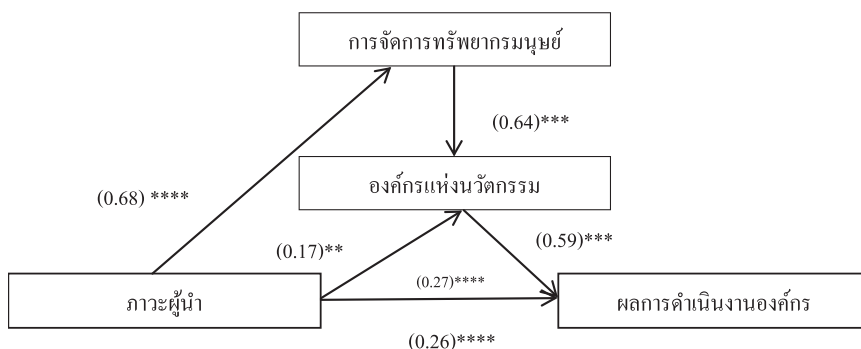
จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมมากที่สุด สัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.94 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.79 องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.41 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.34 และภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.13 และภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางลบต่อองค์กรแห่งนวัตกรรมสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบตัวแปรเชื่อมโยง

ตัวแปร	ผลการทดสอบโมเดลองค์กรแห่งนวัตกรรมในฐานะ ปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากร มนุษย์ และผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล			P-value
	DE	IE	TE	
LD --> HRM	0.68	-	0.68	.000***
LD --> IO	0.17	-	0.17	.000**
HRM --> IO	0.64	-	0.64	.000***
IO --> OP	0.59	-	0.59	.000***
LD--> IO--> OP	-	0.10	-	.000***
LD-->HRM--> IO--> OP	0.27	0.26	-	.000***

หมายเหตุ** ค่า P มีนัยสำคัญทางสถิติมากที่ระดับ $0.01 < 0.01$, *** ค่า P มีนัยสำคัญทางสถิติมากที่ระดับ 0.001 TE= Total Effect, DE=Direct Effect, IE=Indirect Effect

ผลการทดสอบตัวแปรเชื่อมโยง



ภาพที่ 2 ผลการทดสอบตัวแปรเชื่อมโยง

จากตารางที่ 2 และภาพที่ 2 สรุปว่าตัวแปรเชื่อมโยงพบว่ามีนัยสำคัญทุกตัวแปร แต่ขนาดสัมประสิทธิ์ไม่เท่ากัน โดยอิทธิพลของภาวะผู้นำและการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชื่อมโยงไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม (Mediator) และผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่าอิทธิพลของภาวะผู้นำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่งนวัตกรรมทุกเส้นทางมีนัยสำคัญต่อกัน ทั้งทางตรงและทางอ้อม

สำหรับอิทธิพลทางอ้อมในภาพรวมแล้ว ทุกเส้นทางมีนัยสำคัญ สรุปได้ว่าตัวแปรเชื่อมโยงคือองค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นตัวแปรเชื่อมโยงบางส่วน (Partial Mediation) ที่สามารถเชื่อมโยงอิทธิพลของภาวะผู้นำและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปสู่ผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลบางส่วนเท่านั้น โดยเฉพาะด้านนโยบายในการทำงานที่ขึ้นอยู่กับหัวหน้าพยาบาลที่มีความแตกต่างกันตามประสบการณ์และวิสัยทัศน์ของเอกบุคคล ดังนั้นตัวแปรเชื่อมโยงบางส่วนเป็นสภาวะที่อิทธิพลจากตัวแปรด้านภาวะผู้นำด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อตัวแปรด้านผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลโดยส่งผ่านตัวแปรด้านองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านและตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงถึงตัวแปรด้านผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลโดยไม่ผ่านตัวแปรด้านองค์กรแห่งนวัตกรรมด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้โมเดลที่มีการเชื่อมโยงขององค์กรแห่งนวัตกรรมไปสู่ผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สรุปได้ว่าอิทธิพลทุกเส้นทางมีนัยสำคัญต่อกัน

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 41 – 45 ปี สถานภาพสมรสมากที่สุด การศึกษาจบปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการมากที่สุด ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพประจำการ เป็นประเภทข้าราชการมากที่สุด โดยปฏิบัติงานในหน่วยงานการพยาบาลผู้ป่วยในมากที่สุด ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง (First Level 2) มากที่สุด และสังกัดเขตสุขภาพที่ 1 มากที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแห่งนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน สรุปผลความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. ด้านผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล โดยระดับความสำคัญค่าเฉลี่ยรวมค่อนข้างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของกองการพยาบาล Nursing Division (2019) สรุปว่าผลการดำเนินการเป็นกระบวนการได้จากผลลัพธ์ที่ให้บริการซึ่งทำให้สามารถ

ประเมินและเปรียบเทียบกับเป้าหมาย มาตรฐาน ผลลัพธ์ที่ผ่านมาและองค์กรอื่น ๆ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และสัมพันธ์กับงานวิจัยของอภิตี นันทสุภวัฒน์ Nansuppawat, (2017); Parmenter, (2015) กล่าวว่าผลการดำเนินงานต้องมีตัวชี้วัดตลอดจนมีคุณภาพบริการโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการและส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยระดับความความสำคัญค่าเฉลี่ยรวมค่อนข้างมากเมื่อพิจารณาแล้วพบว่าการส่งเสริมให้พยาบาลเข้าร่วมการประชุม การฝึกอบรม ส่งเสริมพัฒนางานวิชาการ และการวิจัยอย่างต่อเนื่อง สัมพันธ์กับแนวคิดของ Robert & David, (2001) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Laohanan, (2013) สรุปได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือว่าบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญสำหรับการทำงานและเป็นการกำลังหลักในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3. ด้านองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยระดับความสำคัญค่าเฉลี่ยรวมค่อนข้างมาก เพราะมีการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม/ต่อ ยอดผลงาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้การทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Adair, (1996) และสัมพันธ์กับงานวิจัยของ Suhag, Solangi, Larik, Lakho & Tagar, (2017) สรุปว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

4. ด้านภาวะผู้นำ โดยระดับความสำคัญค่าเฉลี่ยรวมค่อนข้างมาก เพราะมีการสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม การกระตุ้นบุคลากรหาแนวทางใหม่ ๆ มาช่วยแก้ไขปัญหา การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ ความสามารถ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีการกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากร สัมพันธ์กับแนวคิดของ Robbin & Coulter, (2016) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kinicki & Fugate, (2016); Daft, (2014) สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคคลในองค์กรทำงานด้วยความเต็มใจ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

สมมุติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นเช่นนั้นเนื่องมาจากหัวหน้าพยาบาลแสดงบทบาทภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบควบคู่กันไปเพราะผู้นำ

มีบทบาทสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Riggo, (2006) ที่กล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลต่อความคิดผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นให้เกิดปัญญา และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จะสามารถทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ ส่วนมุมมองของ Robbins & Coulter, (2016) มองว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า จะต้องทำอะไรเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gonzalez, Jimenez & Lorente, (2018); Cabrales, Barrachina & Fernandez, (2017); Ogbonnaya & Nielsen, (2016) สรุปได้ว่าการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทั้งเชิงรุกและเชิงรับในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สมมุติฐานที่ 2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม เพราะ กลุ่มงานการพยาบาลมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักของการมีส่วนร่วมของทุกคน กำหนดสมรรถนะหลักของพยาบาลในการมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม และ มีโครงสร้างการบริหารงานที่เอื้อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy & Mondy, (2014) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hossam, Shatha, & Al-Nahyan, (2016); รวิภา ธรรมโชติ Ravipa, (2018) สรุปว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากในการดำเนินงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนในการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมมีส่วนช่วยเสริมสร้างให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน

สมมุติฐานที่ 3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล เพราะหากมีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการวางแผน การฝึกอบรม การจ่ายค่าตอบแทน ตลอดจนมีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler, (2011) กล่าวว่าจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินงานตามนโยบายเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จโดยการใช้นุเคราะห์เป็นตัวเชื่อมในภายในองค์กรสัมพันธ์กับ งานวิจัยของ Adamhamza, (2016); Sabiu, Mei1, & Joarder, (2016) สรุปได้ว่าการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่งความสำเร็จ และความล้มเหลวขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก

สมมุติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งนวัตกรรม เนื่องจากหัวหน้าพยาบาล มีความรู้ ความเข้าใจเรื่ององค์กรแห่งนวัตกรรมน้อย จึงทำให้ขาดการกำหนดนโยบายทาง

ด้านองค์กรแห่งนวัตกรรม ตลอดจนการจัดโครงสร้างที่ไม่เอื้อให้เกิดการขับเคลื่อนนวัตกรรม ขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลและต้องขึ้นปฏิบัติงานตลอดเวลา 24 ชั่วโมง เกิดความเหนื่อยล้าการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Coulter, (2016) ที่กล่าวว่าการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นผู้นำต้องมีแนวคิดเชิงนวัตกรรมและต้องอาศัยภาวะผู้นำในการสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงร่วมกับผู้ร่วมงานสัมพันธ์กับงานวิจัยของเพชรน้อยสิงห์ช่างชัย Singchongchai, (2019); Li, Bhutto, Nasiri, Shaikh, & Samo, (2017) สรุปได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการเกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมถ้าผู้นำมีวิธีการบริหารแบบดั้งเดิม อาจจะทำให้องค์กรไม่เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

สมมุติฐานที่ 5 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากหัวหน้าพยาบาลซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มงานการพยาบาลเป็นผู้ที่กำกับ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องแสดงภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ กล่าวคือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gonzalez, Jimenez & Lorente, (2018); Rehman, Bhatti & Chaudhry, (2019) สรุปว่าภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบ ต่างมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มียุทธศาสตร์การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

สมมุติฐานที่ 6 องค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล เนื่องมาจากความเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เอื้อกับการสอดคล้องแนวคิดของ Subramanian & Nilakanta, (1996) และสัมพันธ์กับงานวิจัยของ Albahussin & Elgaraihy, (2013) สรุปว่าการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จต้องมีการส่งเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารที่เป็นมิตร การเชื่อมโยงระหว่างทีมงาน และองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าด้วยกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาองค์กรแห่งนวัตกรรมในฐานะบทบาทเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนผลการทดสอบตัวแปรเชื่อมโยงหรือตัวแปรคันกลางมีนัยสำคัญทุกตัวแปร แต่ขนาดสัมประสิทธิ์ไม่เท่ากัน โดยอิทธิพลจากภาวะผู้นำไปหาตัวแปรเชื่อมโยงทุกตัวแปรมีนัยสำคัญ คือ องค์กรแห่งนวัตกรรม และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปสู่ผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อิทธิพลทุกเส้นทางมีนัยสำคัญต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hossam, Shatha & Al-Nahya, (2016) ดังนั้นองค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ องค์กรแห่งนวัตกรรมเป็นปัจจัยบางส่วนในการเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เท่านั้นของกลุ่มงานการพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนที่ชัดเจนเนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวถือว่ามีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนงานระดับนโยบายลงสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลที่มีศักยภาพและมีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับวิชาชีพการพยาบาลด้านการอบรมและพัฒนาสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และผู้ที่มีศักยภาพที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้วิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

3. โรงพยาบาลชุมชนและกลุ่มงานการพยาบาล ควรมีนโยบายเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ชัดเจน การสนับสนุนบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรม จัดให้มีโครงสร้างที่ชัดเจน สร้างสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศให้มีพัฒนาระบบการบริการให้เกิดเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. กลุ่มงานพยาบาลควรพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อช่วยสนับสนุนภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณภาพ

2. นำผลลัพธ์ของการวิจัยด้านองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยเชื่อมโยงไปวางแผนกลยุทธ์ของกลุ่มงานการพยาบาลในการขับเคลื่อนสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณภาพผ่านภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ข้อเสนอแนะเชิงวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการนำตัวแปรด้านภาวะผู้นำและองค์กรแห่งนวัตกรรมนำไปศึกษาวิจัยซ้ำในโรงพยาบาลศูนย์หรือโรงพยาบาลทั่วไป หรือธุรกิจด้านบริการสุขภาพอื่นๆในบริบทของประเทศไทยหรือในประเทศอื่น ๆ เพื่อทำการตรวจสอบโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในฐานะบทบาทเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อคุณภาพการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านภาวะผู้นำ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลโดยจำแนกตามเชิงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม ผู้นำเชิงสถานการณ์ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ออกจากตัวแปรภาวะผู้นำให้ชัดเจน

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพสามารถนำไปจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยให้มีองค์ประกอบทั้งด้านการวางแผน การฝึกอบรมและพัฒนา การสรรหา การคัดเลือก การบริหารค่าตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อกูลพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยและสุขภาพ การประเมินผล และการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ผ่านภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาล

3. องค์ความรู้คือองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งพัฒนามาจากกรอบแนวคิดการวิจัยต้องนำไปประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับหัวหน้าพยาบาลเพื่อให้ได้เนื้อหาในด้านการจัดโครงสร้างการทำงาน การสื่อสารที่เป็นมิตร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม

References

- Adamhamza, S. (2016). **The influence of human resources management on the performance of design organizations in Saudi Arabia**. North Central University Graduate Faculty of Business and Technology Management in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration.
- Adair, J. E.(1996). **Effective Innovation: How to Stay Ahead of The Competition**. London:Pan Books.
- Alanazi, A. A. (2016). Linking organizational culture leadership styles human resourcemanagement practices and organizational performance: Data screening and preliminary analysis.**American Journal of Management**. 16(1), 70-72.
- Albahussin, S. A. &Elgaraihy, W. H. (2013). The impact of human resource management practices, organizational culture, organizational innovation and knowledge management onorganizational performance in large Saudi organizations: Structuralequation modeling with conceptual framework. **International Journal of Business and Management**. 8(22), 1-12.
- Alsughayir, A. (2014).Human resource strategies as a mediator between leadership and organizational performance. **International Business Research**. 7(3), 91-98.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). The four is transformational leadership. **Journal of European Industrial Training**. 15(2), 9-16.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1991). Developing transformational leadership : 1992 and beyond. **Journal of European Industrial Training**. 5(10), 21-27.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E.(2006). **Transformational Leadership**. (2nded.) . MahwahNJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Boonthong, T. & Hanucharumkul, S.(2016).The strategy and retention for nurse. **Thai Journal of Nursing and Midwifery Practice**. 3 (2), 16-19. (in Thai)
- Buanoi, D. (2018). Innovation and creative. **Journal of Management and Marketing**. 3 (1), 1-14. (in Thai)
- Cabrales, L., A., Barrachina, B., M., & Fernandez, D., M., (2017). Leadership and dynamic capabilities: The role of HR systems. **Personnel Review**. 46(2), 255-276.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). **A First Course in Factor Analysis**. (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Daft, R. L. (2014). **Management**. (10th ed.). Mason, OH : South - Western Cengage Learning.
- Dessler, G. (2011). **Human Resource Management**. (12th ed.). Upper Saddle River: New Jersey Prentice Hall.
- Gonzalez, L.P., Jimenez, D.J. & Lorente, A.R.. (2018). Exploring the mediating effects between transformational leadership and organizational performance. **The International Journal**. 40 (2), 1-18.
- Green, Y. (2009). **Innovative Organization : Concept and Process**. Bangkok : Chulalongkorn University. (in Thai)
- Health Administration Division. (2019). **Hospital Basic Information**. Minister of Public Health: Nonthaburi. (in Thai)
- Hossam, M., S., Shatha, M., A., & Al-Nahyan, M., O. (2016). HRM practices and organizational performance in the UAE Banking Sector: The mediating role of organizational innovation. **International Journal of Productivity and Performance Management**. 65(6), 1-38.
- Kantha, A. (2015). The impacts and solutions to nursing workforce shortage in Thailand. **Journal of Nursing Science**, 32(1), 1. (in Thai)
- Kinichi, A., & Fugate, M. (2016). **Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach**. New York : McGraw-Hill.
- Likert, R. (1970). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbein. New York : Wiley & Son.
- Li, W., Bhutto, A., T., Nasiri, R., A., Shaikh, A., H., & Samo, A., F. (2017). **Organizational Innovation: The role of leadership and organizational culture**. Retrieved September 23, 2019, from <https://www.researchgate.net/publication/321959402>.
- Laohanan, S. (2013). **Human Resource Management**. Bangkok: Thanakanpim. (in Thai)
- Mondy, R. W., & Mondy, J. B. (2014). **Human Resource Management**. (14th ed.). Boston: Pearson.
- Maesincee, S. (2015). **The Policy of Thailand 4.0**. Bangkok: Bangkokbiznews.
- Nansupawat, A. (2017). **Leadership and Nursing Management**. Chiang Mai: Siampimnana.
- Nursing Division. (2019). **Nursing Standards in Community Hospitals**. Bangkok : The War Veterans Organization of Thailand. (in Thai)

- Ogbonnaya, C. N., & Nielsen, K. (2016). Transformational leadership, high performance work practices, and an effective organization In: 76th Annual Meeting of the Academy of Management. **Academy of Management Proceedings**, 1(22), 1-21.
- Office of the Public Sector Development Commission, Office. (2015). **Management Quality Criteria Government Management**. Bangkok: Vision Print and Media.
- Pansuwan, D., Aphichato, A. & Boonyang, N. (2016). The kindness of the head nurses according to the experience of staff nurses in the Southern Regional Hospital. **Songklanagarind Journal of Nursing**. 36(1), 22-38.
- Parmenter, D. (2015). **Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs**. (3rd ed.). New Jersey : John Wiley & Son.
- Quinn, J. B. (1991). **Managing Innovation: Controlled Chaos**. Boston : HBS Press.
- Ramsey, R. (2008). **Learning and Performance: Rethinking the Dance**. Singapore : World Scientific.
- Ravipa, T. (2018). Innovative human resource management of Thailand to create competitive advantages in the ASEAN community: A case study of Siam Cement Thailand public company limited and advanced info service public company limited. **Rajapark Journal**. 12(16), 187-190. (in Thai)
- Rehman, U., S., Bhatti, A., & Chaudhry, I., N. (2019). Mediating effect of innovative culture and organizational learning between leadership styles at third-order and organizational performance in Malaysian SMEs. *Journal of Global Entrepreneurship Research*. 9(36), 1-24.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2016). **Management**. 13th ed. Englewood Cliffs, NJ : Pearson :
- Robert, S. K. & David, P. N. (2001). **The Strategy Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the new Business Environment**. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Sabiu, M. S., Mei, T. S. & Joarder, M. H. (2016). An empirical analysis of HRM practices and organizational performance relationship in the context of developing Nation : The moderating effect of ethical climates. *International Journal of Management Research and Review*. 6 (10), 1463-1481.

- Singchongchai, P. (2019). Innovative leadership in nursing management. **The Southern Collage Network Journal of Nursing and Public Health**. 6(1) , 260-267. (in Thai)
- Simon, H. A. (1996). **A Public Administration**. New York :Alfred A Kuopf.
- Sirirungsri, B. (2017). **Leadership for Nurse in ASEAN Community**. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Somjai, D. (2018). **Human Resource Management in Health**. SamutPrakan : Huachiew Chalermprakiet University Press. (in Thai)
- Stamm, V. B. (2008). **Managing Innovation, Design and Creativity**. (2nd ed.). Chichester:John Wiley and Sons.
- Strategy & Planning Division. (2018). **Strategy Plan 20 years**. Nonthaburi :Minister of Public Health.
- Subrmanian, A., & Nillakanta, S. (1996). Organisation innovativeness: Exploring the relationship between organisational determinants of innovation, types of innovations, and measures of organisational performance. **Omega**. 24(6), 631–47.
- Suhag, A.K., Solangi, S.R., Larik, R. S., Lakho, M. K. & Tagar, A. H. (2017). The relationship of innovation with organizational performance. **International Journal of Research Granthaalayah**.5(2), 292-306.