



ผลของบรรยากาศนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับ  
ปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง : บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถใน

การคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

EFFECT OF INNOVATION CLIMATE ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR  
AMONG REGISTERED NURSES IN A PRIVATE HOSPITAL IN BANGKOK:

นรมน ทองเกิด

ผลของบรรยากาศนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับ  
ปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง : บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถใน  
การคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2567  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EFFECT OF INNOVATION CLIMATE ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR  
AMONG REGISTERED NURSES IN A PRIVATE HOSPITAL IN BANGKOK:  
THE MEDIATING ROLES OF CREATIVE SELF-EFFICACY AND WORK ENGAGEMENT



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF ARTS  
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2024

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ผลของบรรยากาศนวัตกรรมการต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับ  
ปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง : บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถในการคิด  
สร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

ของ

นรมน ทองเกิด

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีศ กิตติธีระศักดิ์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนไณ)

ชื่อเรื่อง	ผลของบรรยากาศคนวัดกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง : บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน
ผู้วิจัย	นรมน ทองเกิด
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัยยุทธ กลีบบัว

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของระดับการรับรู้บรรยากาศคนวัดกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน จำนวน 272 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ สถิติเชิงบรรยาย และโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ (1) พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ส่วนการรับรู้บรรยากาศคนวัดกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก (2) โมเดลเชิงสาเหตุของผลพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า  $\text{Chi-square} = 25.41$ ,  $df = 22$ ,  $p = 0.28$ ,  $\text{RMSEA} = 0.02$ ,  $\text{CFI} = 0.99$ ,  $\text{TLI} = 0.99$  โดยตัวแปรบรรยากาศคนวัดกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 75.00 (3) ผลการวิเคราะห์ตัวแปรบรรยากาศคนวัดกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.28$ ,  $p < .05$ ) และผลทดสอบอิทธิพลการส่งผ่านของตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานด้วยการวิเคราะห์ bootstrapping โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างซ้ำ จำนวน 10,000 ครั้ง พบว่า บรรยากาศคนวัดกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.14$ ,  $p < .05$ ) บรรยากาศคนวัดกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.16$ ,  $p < .05$ ) และ บรรยากาศคนวัดกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.14$ ,  $p < .05$ )

คำสำคัญ : บรรยากาศคนวัดกรรม, การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง, ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน, พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ, โรงพยาบาลเอกชน

Title	EFFECT OF INNOVATION CLIMATE ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AMONG REGISTERED NURSES IN A PRIVATE HOSPITAL IN BANGKOK: THE MEDIATING ROLES OF CREATIVE SELF-EFFICACY AND WORK ENGAGEMENT
Author	NORAMON THONGKERD
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2024
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Chaiyut Kleebbua

This research aimed to analyze the effect of innovation climate on innovative work behavior and the mediating roles of creative self-efficacy and work engagement among registered nurses. The sample consisted of registered nurses who had been working for more than one year from multiple private hospitals in Bangkok selected through proportional stratified random sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed with a descriptive statistics and structural equation modeling (SEM) yielding the following results: (1) Registered nurses reported extremely high levels of creative self-efficacy and work engagement at an, and high level of innovation climate and innovative work behavior; (2) The fit statistics demonstrated a good model fit ( Chi-square = 25.41, df = 22, p = 0.28, RMSEA = 0.02, CFI = 0.99, and TLI = 0.99), , and this model explained 75% of the innovative work behavior variance; (3) The innovation climate had a direct, statistically significant effect on innovative work behavior ( $\beta = 0.28, p < .05$ ). In addition, the mediating effects of creative self-efficacy and work engagement were examined using bootstrapping with 10,000 resamples. The findings revealed that: Innovation climate had a statistically significant indirect effect on innovative work behavior through both creative self-efficacy and work engagement ( $\beta = 0.14, p < .05$ ). Innovation climate had a statistically significant indirect effect on innovative work behavior through creative self-efficacy ( $\beta = 0.16, p < .05$ ). Innovation climate has a statistically significant indirect effect on innovative work behavior through work engagement ( $\beta = 0.14, p < .05$ ).

Keyword : Innovation Climate, Creative Self-Efficacy, Innovative Work Behavior, Registered Nurses, Private Hospital

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งได้ให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ ข้อคิด ข้อเสนอแนะ และช่วยปรับแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่และเมตตาอย่างยิ่ง จนกระทั่งปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรียศ กิตติธรรมาศ ประธานกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัชญา วัฒนโธ กรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ กรรมการสอบเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านในการให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ ตรวจสอบข้อบกพร่อง พร้อมทั้งมอบข้อสังเกตใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุการ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และร่วมเป็นกรรมการสอบเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำอย่างรอบด้าน และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องที่สำคัญ อันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการพัฒนาปริญญาานิพนธ์ให้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ คล้ายคลึง และ อาจารย์ ดร.นฤมล แก้วพระใหญ่ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการสอบเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำอันทรงคุณค่าและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งทำให้งานวิจัยฉบับนี้พัฒนาขึ้นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ และคำแนะนำที่สำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือวิจัย จนทำให้กระบวนการวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้การสนับสนุนทุนในการนำเสนอบทความวิจัย ในงานประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ครั้งที่ 8 The International Conference on Education and Psychology (ICEAP2024) ระหว่างวันที่ 18-20 กรกฎาคม 2567 ณ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นโอกาสอันทรงคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการพยาบาล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และศูนย์วิจัยสุขภาพปิติเอ็มเอส โดยเฉพาะ พว.ชุติมา ตาลสถิตย ห้วนหน้ากลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยจิตเวช และพี่ ๆ น้อง ๆ ศูนย์จิตเวชทุกท่าน ที่ได้มอบคำแนะนำ การสนับสนุนในทุกด้าน ตลอดจนกำลังใจที่มีค่า ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ จิตวิทยาประยุกต์ รุ่นที่ 7 ทุกคน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจที่อบอุ่นเสมอมา จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างราบรื่น

ท้ายที่สุด ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาว และสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญ มอบความรัก ความห่วงใย และการสนับสนุนทุกประการมาโดยตลอด ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีแรงกายแรงใจในการก้าวข้ามอุปสรรคจนกระทั่งปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญในการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ .....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior) .....	12
ตอนที่ 2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate) .....	20
ตอนที่ 3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง (Creative self-efficacy) .....	24
ตอนที่ 4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (work engagement).....	29

ตอนที่ 5 การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย.....	36
บทที่ 3 วิธีการวิจัย.....	40
ตอนที่ 1 ประชากรและตัวอย่างวิจัย .....	40
ตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
ตอนที่ 3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	47
ตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง .....	60
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	63
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของระดับการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิง นวัตกรรมในการทำงาน โดยมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและ ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	78
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผลการวิจัย .....	82
ข้อจำกัดในการวิจัย .....	89
ข้อเสนอแนะในการวิจัย .....	90
บรรณานุกรม .....	92
ภาคผนวก.....	106
ภาคผนวก ก ใบรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ .....	107
ภาคผนวก ข รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....	108
ภาคผนวก ค เครื่องมือวิจัย .....	115

ภาคผนวก ง รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus ..... 125  
ประวัติผู้เขียน..... 139



## สารบัญตาราง

### หน้า

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่ .....	42
ตาราง 2 โครงสร้างเนื้อหาแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และบรรยากาศนวัตกรรม .....	47
ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach Alpha ของแบบสอบถาม .....	50
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามของตัวแปร การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ( $N = 100$ ) .....	51
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรม ( $N = 100$ ) .....	53
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $N = 100$ ) .....	54
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $N = 100$ ) .....	56
ตาราง 8 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ( $N = 272$ ) .....	61
ตาราง 9 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ศึกษา .....	65
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล .....	67
ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ( $N = 272$ ) .....	72
ตาราง 12 ผลของการทดสอบสอปตัวแปรส่งผ่านด้วยการทดสอบ bootstrapping ( $N = 272$ ) ...	75

## สารบัญรูปภาพ

### หน้า

ภาพประกอบ 1 Job Demand and Resources Model: JD-R Model ของ Schaufeli (2013) .	17
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดของงานวิจัยพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน .....	38
ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ของตนเอง.....	52
ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันบรรยากาคนวัตกรรม .....	54
ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน.....	55
ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน .....	57
ภาพประกอบ 7 โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน .....	76

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความสามารถในการพัฒนาแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ กลายเป็นเรื่องสำคัญสำหรับหลายองค์กร โดยเฉพาะในธุรกิจด้านสุขภาพ การแข่งขันที่เข้มข้นและความคาดหวังจากสังคมที่สูงขึ้นผลักดันให้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นทรัพยากรที่สำคัญในสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพ ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านนวัตกรรมที่สอดคล้องกับคุณค่าขององค์กรและสังคม (Chaves et al., 2021)

สำหรับโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกรณีศึกษาในงานวิจัยนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนากลยุทธ์เพื่อส่งเสริมด้านนวัตกรรม ภายใต้กรอบการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยโรงพยาบาลได้กำหนดคณะกรรมการบริหารงานระดับบริษัทเพื่อรับผิดชอบการขับเคลื่อนงานด้านความยั่งยืนอย่างชัดเจน โดยมีการสนับสนุนการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งบุคลากร บริการ และการดำเนินธุรกิจให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักจริยธรรม ทั้งนี้เพื่อส่งมอบบริการทางการแพทย์และการดูแลสุขภาพอันเป็นเลิศ เป็นธรรม และได้มาตรฐานสากลแก่ผู้รับบริการ ให้สอดคล้องตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) (สารจากกรรมการผู้อำนวยการใหญ่, 2565) กลยุทธ์หนึ่งที่โรงพยาบาลมุ่งเน้นคือการปลูกฝังและปลูกปั้น “วัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovative Mindset)” โดยเน้นให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาทักษะและแนวคิดที่สำคัญสำหรับการสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนานวัตกรรมสำหรับการให้บริการ และหนึ่งในนวัตกรรมสำคัญของโรงพยาบาลในการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมขึ้นมานั้นคือ “พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ”

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ เป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันการพัฒนานวัตกรรมขององค์กรทั้งในด้านคุณภาพการพยาบาลและการให้บริการ โดยโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจน ตามระดับความสามารถตั้งแต่ระดับที่ 1-6 ซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อบทบาทในการขับเคลื่อนกลยุทธ์นวัตกรรมขององค์กร ผ่านการออกแบบและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และโมเดลธุรกิจ โดยอาศัยความร่วมมือกับองค์กรทั้งในและต่างประเทศ เพื่อมุ่งสู่โรงพยาบาลอัจฉริยะ ที่สามารถส่งมอบประสบการณ์ด้านบริการสุขภาพครบวงจรอย่างยั่งยืน สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ขององค์กรในการเป็นหนึ่งในผู้นำ

ธุรกิจบริการด้านสุขภาพทั้งในประเทศ และภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (บมจ.กรุงเทพดุสิตเวชการ, 2565)

อย่างไรก็ตาม การที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจะสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายด้านนวัตกรรมขององค์กรได้นั้น นอกจากความรู้ความสามารถตามวิชาชีพแล้ว พยาบาลยังต้องจำเป็นมีพฤติกรรมการทำงานที่สร้างสรรค์และสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่ามีแนวคิดของจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานดังกล่าว นั่นคือ “พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior: IWB)” โดย De Jong & Den Hartog (2010) อธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ตั้งใจนำเสนอแนวคิดที่ริเริ่มสิ่งใหม่ กระบวนการทำงาน ผลิตภัณฑ์ และขั้นตอนการปฏิบัติงานใหม่อย่างมีเป้าหมายและนำความคิดนั้นไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การศึกษาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในหมู่พยาบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เข้าใจว่าปัจจัยใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมดังกล่าว

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีการใช้แนวคิดและกรอบทฤษฎีมาอธิบายแตกต่างกันไป เช่น การศึกษาของ Liu et al. (2024) ที่อธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ทฤษฎีการแพร่กระจายของนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) ของ Rogers (2003) หรือ การศึกษาของ Alwali (2023) ใช้ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory, SDT) รวมถึงการศึกษาของ Rahimnia et al. (2022) และ Baig et al. (2022) ใช้ทฤษฎีอนุรักษ์ทรัพยากร (Conservation of Resources Theory, COR) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ผ่านมาอาจมีข้อจำกัดในด้านความหลากหลายของตัวแปรและปัจจัยที่จะนำไปใช้ในการอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งแตกต่างกันไปตามประเด็นและบริบทของพยาบาลวิชาชีพหรือโรงพยาบาลที่งานวิจัยเหล่านั้นต้องการศึกษา ทำให้การนำกรอบทฤษฎีเหล่านี้มาใช้อธิบายในบริบทของโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ อาจไม่ครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทที่ศึกษาเท่าที่ควร

อย่างไรก็ตาม จึงมีโมเดลหนึ่งที่น่าสนใจ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่มีความยืดหยุ่นในการนำตัวแปรที่เหมาะสมเข้ามาศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทโรงพยาบาลเอกชน โดยโมเดลที่เริ่มมีการนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน คือ โมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน (Job Demand and Resources Model: JD-R Model) โมเดลนี้ได้แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรในงาน เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในองค์กร และทรัพยากรส่วนบุคคล เช่น

การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกได้ (Bakker & Demerouti, 2017) ประกอบกับในบริบทของโรงพยาบาลแห่งนี้ยังไม่พบการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุหรือแนวทางในการขับเคลื่อนให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านบรรยากาศคนนวัตกรรมในเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงใช้โมเดลโมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน

จากงานวิจัยของ Srirahayu et al. (2023) ที่ทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับทรัพยากรในงานและทรัพยากรส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพหรือในองค์กรสุขภาพจำนวน 57 เรื่อง พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับบุคคล เช่น การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง (Oppi et al., 2020) และ 2) ระดับทีมหรือระดับองค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Yasir & Majid, 2019) โดยบรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรระดับองค์กรที่มีลักษณะสอดคล้องกับทรัพยากรในงาน หากบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมของการสนับสนุนทรัพยากรทั้งในระดับทีมและองค์กร จะส่งผลให้มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร โดยองค์กรส่งเสริมการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และพัฒนาความสามารถเชิงรุกในการสำรวจโอกาสใหม่ ๆ (Yeoh and Mahmood, 2013; Yu et al., 2013 อ้างถึงใน Newman et al., 2019) ขณะที่การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองเป็นตัวแปรระดับบุคคลที่มีลักษณะสอดคล้องกับทรัพยากรส่วนบุคคล กล่าวคือบุคลากรมีการรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านการผลิตความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งการรับรู้นี้มีความสำคัญต่อการแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์และช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทางด้านความคิดและการปฏิบัติ (Farmer & Tierney, 2017; Tierney & Farmer, 2002) เช่นเดียวกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีลักษณะสอดคล้องกับแรงจูงใจภายในบุคคลจะแสดงถึงลักษณะของผู้ที่มีพลังงานสูง บ่งบอกถึงสภาวะจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ที่ทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมไปถึงมีความใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมาย (Bakker et al., 2008; Macey & Schneider, 2008; Saks, 2006; Shuck & Wollard, 2010) จึงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในที่สุด

จากแนวคิดโมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงานและงานวิจัยที่เสนอข้างต้น แสดงให้เห็นบทบาทสำคัญของบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน โดยเฉพาะบรรยากาศนวัตกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับบริบทการวิจัยในโรงพยาบาลแห่งนี้ที่ต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านบรรยากาศนวัตกรรม อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่พบการศึกษาที่เจาะลึกถึงการใช้อุบายบรรยากาศนวัตกรรมเป็นปัจจัยสาเหตุโดยตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน และจากงานวิจัยที่ผ่านมาถึงแม้ว่าจะมีการนำตัวแปรความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมาอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่นำตัวแปรทั้ง 2 มาใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานพร้อมกันมาก่อน

การศึกษานี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาล โดยมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน นั่นนอกจากจะเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ของงานวิจัยที่ผ่านมาตามที่กล่าวข้างต้นแล้ว ยังเป็นประโยชน์ในการพัฒนากลยุทธ์ด้านนวัตกรรมสำหรับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **คำถามการวิจัย**

บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านหรือไม่ และมีอิทธิพลในระดับใด

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของระดับการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

## ความสำคัญในการวิจัย

### ความสำคัญเชิงวิชาการ

งานวิจัยนี้ได้นำโมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงานของ Schaufeli (2013) มาศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โดยเน้นศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ที่เชื่อว่าการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมไม่ได้เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไป จากทรัพยากรในงานเพียงอย่างเดียว แต่มีทรัพยากรส่วนบุคคลร่วมด้วย เมื่อปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเปลี่ยนแปลงก็จะทำให้ปัจจัยที่เหลือเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งความสำคัญของการวิจัยในด้านประโยชน์เชิงวิชาการมีดังนี้

1. งานวิจัยนี้ได้เติมเต็มองค์ความรู้ในการยืนยันการใช้โมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงานของ Schaufeli (2013) ในบริบทของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มาอธิบายถึงสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรได้

2. จากผลการวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการการความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความเชื่อมั่นผูกพันในการทำงาน กล่าวคือองค์ความรู้ที่ได้ทำให้เข้าใจและสามารถอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของคุณ โดยการเรียนรู้ถึงบรรยากาศนวัตกรรมจะมีผลทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และเมื่อบุคคลรับรู้มั่นใจความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง บุคคลนั้นจะเกิดความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศตน ความจดจ่อใส่ใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของความเชื่อมั่นผูกพันในการทำงาน ด้วยความรู้สึกและแรงจูงใจเหล่านี้จึงทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

### ความสำคัญเชิงปฏิบัติ

ผลการศึกษาจากงานวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการพยาบาล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิจัยไปสนับสนุนการออกแบบจัดกิจกรรมในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เอื้อต่อการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ความเชื่อมั่นผูกพันในการทำงาน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

2. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการพยาบาล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำผลของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความเชื่อมั่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแปรส่งผ่านต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน นำไปวางแผน

เพื่อกำหนดนโยบายให้แต่ละหน่วยงานนำไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เช่น การสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Innovation Hub) การสนับสนุนโครงการทดลองนวัตกรรม (Innovation Pilot Projects) เป็นต้น

### **ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโมเดลเชิงสาเหตุ โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

##### **ประชากร**

ประชากรสำหรับงานวิจัยนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจากโรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่ 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่แห่งที่ 1 โรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่แห่งที่ 2 โรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่แห่งที่ 3 และโรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่แห่งที่ 4 รวมทั้งสิ้น 892 คน (ระบบข้อมูลของ HR ในเดือนมิถุนายน 2567)

##### **กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 272 คน ซึ่งได้จากการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่ จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ด้วยวิธีการคำนวณของ (Soper, 2023) โดยกำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Anticipated effect size) เท่ากับ 0.30 ค่าอำนาจการทดสอบ (Desired statistical power level) เท่ากับ 0.80 ตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัว และตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัว ผลการคำนวณ พบว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำอย่างน้อย 137 คน และจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่แนะนำต่อการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง เท่ากับ 288 คน แต่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรและครอบคลุมความหลากหลายของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในแต่ละโรงพยาบาลในเครือเอกชนให้ได้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาด

ตัวอย่างเป็นจำนวน 300 คน และเมื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจึงได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 272 คน

### ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง (Latent Variables) ตัวแปรคั่นกลาง (Intervention Latent Variable) และตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ซึ่งได้กำหนดให้ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในรวมกันเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน จึงจัดกลุ่มตัวแปรตามการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ได้ดังนี้

- 1) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) ได้แก่
  - บรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate: IC)
- 2) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) ได้แก่
  - การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง (Creative Self-Efficacy: CSE)
  - ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Work Engagement: WE)
  - พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior: IWB)

### ขอบเขตด้านการพัฒนากรอบการวิจัย

งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเฉพาะกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดการแสดงออกของพฤติกรรมเชิงบวก โดยใช้กรอบแนวคิดจากโมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน (Job Demand and Resources Model: JD-R Model) ที่พัฒนาโดย Bakker และ Demerouti (2017) โมเดลดังกล่าวเน้นการวิเคราะห์กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเกิดความเครียดจากการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในบริบทของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมทั้งเชิงลบและเชิงบวก

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้จะมุ่งเน้นเฉพาะการศึกษากระบวนการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงบวกเท่านั้น เช่น พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในงาน ผลการศึกษาที่ได้จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจเชิงบวกในบริบทการทำงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การพัฒนาวิธีการหรือกลยุทธ์ในการส่งเสริมพฤติกรรมที่สร้างคุณค่าในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 โดยแบ่งระดับความสามารถพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ดังนี้

1) พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการระดับ 1 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ หรือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานจากที่อื่น มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายโดยตรง อายุการทำงานในหน่วยงาน 0 - 3 ปี

2) พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการระดับ 2 หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างอิสระ สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าเวร อายุการทำงานในหน่วยงานมากกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี

3) พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการระดับ 3 หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน สามารถปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเวร ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงาน อายุการทำงานในหน่วยงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

4) พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการระดับ 4 หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน สามารถปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเวร ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงาน เป็นผู้ดำเนินการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ คำนคว้าและนำเสนอผลงานวิจัย อายุการทำงานในหน่วยงานมากกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี

5) พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการระดับ 5 หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือมีความเสี่ยงสูง เป็นผู้นำวิทยากรสอนทักษะการพยาบาลเฉพาะทาง พยาบาลศึกษา และนำหลักฐานเชิงประจักษ์ที่น่าเชื่อถือมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย อายุการทำงานในหน่วยงานมากกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี

6) พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการระดับ 6 หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือมีความเสี่ยงสูง เป็นผู้นำในการผลักดันให้พยาบาลใช้หลักฐานเชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย และเป็นผู้นำในการพัฒนากิจกรรมคุณภาพของแผนก, การทำนวัตกรรม, เป็นตัวแทนในสมาคมวิชาชีพ หรือที่ปรึกษาให้กับรพ.ในเครือข่าย ฯลฯ อายุการทำงานในหน่วยงานมากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

## นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

**พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior)** หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในการทำงานที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจนำเสนอแนวคิดที่ริเริ่มสิ่งใหม่ในกระบวนการทำงาน ผลิตภัณฑ์ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใหม่อย่างมีเป้าหมายและนำความคิดนั้นไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์กรเพื่อเป็น ประโยชน์ต่อองค์กร ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ De Jong & Den Hartog (2010) แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การสำรวจความคิด (idea exploration) การที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีการค้นหาโอกาสในการสร้างสรรค์ความคิดในการปรับปรุงการทำงาน แก้ไขปัญหา หรือส่งมอบบริการที่ดีขึ้นให้กับผู้รับบริการ

2) การสร้างความคิด (idea generation) การที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีการสร้างความคิดใหม่ขึ้นมาและวิธีการปรับปรุงการให้บริการและแก้ไขปัญหาในการทำงาน

3) การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ (idea championing) การที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการได้นำความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นไปชักจูง/โน้มน้าวกับผู้สนับสนุนความคิด ให้ยอมรับแนวความคิดใหม่และขยายความคิดใหม่ ด้วยการนำเสนอและเผยแพร่ให้มีการรับรู้ในวงกว้าง

4) การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ (idea implementation) การที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการนำความคิดใหม่ที่ได้มาทดลอง ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานและเป็นประโยชน์กับองค์กร

**บรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการสนับสนุนให้สมาชิกทำงานอย่างอิสระในการแสวงหาแนวคิดใหม่ ยอมรับความคิดที่แตกต่างระหว่างบุคคล และจัดสรรทรัพยากร ได้แก่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และเวลาที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Scott and Bruce (1994) แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การสนับสนุนนวัตกรรม (support for innovation) คือ ระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการถึงการที่องค์กรมีการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงการสนับสนุนแนวคิดใหม่ การยอมรับความคิดที่หลากหลายของสมาชิก

2) การจัดหาทรัพยากร (resource supply) คือ ระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการถึงการที่องค์กรมีทรัพยากร และบรรยากาศที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

**การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง (Creative Self-Efficacy)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีต่อความสามารถของตนเอง ในด้านการผลิตความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทั้งส่วนบุคคลและการทำงานของทีม ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Tierney and Farmer (2002)

**ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Work engagement)** หมายถึง สภาวะจิตใจเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ที่ทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือความกระตือรือร้น (Vigor) ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) และความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Schaufeli et al. (2002) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความกระตือรือร้น (Vigor) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม แม้เผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2) ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกเต็มใจในการทำงานที่สำคัญ งานมีความท้าทายและมีความภาคภูมิใจในขณะที่ปฏิบัติงาน

3) ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีความสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน รู้สึกถึงเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและไม่ต้องการที่จะละทิ้งจากงานที่ทำ จนแสดงออกถึงความตั้งใจจดจ่อในการทำงาน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง : บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ผู้วิจัยขอ นำเสนอรายละเอียดและเรียบเรียงตามลำดับ ดังนี้

#### ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior)

- 1.1 ความหมายของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน
- 1.2 แนวคิด องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน
- 1.3 แบบวัดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน
- 1.4 ทฤษฎีที่ใช้อธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

#### ตอนที่ 2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate)

- 2.1 ความหมายของบรรยากาศนวัตกรรม
- 2.2 แนวคิดและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของบรรยากาศนวัตกรรม
- 2.3 แบบวัดของบรรยากาศนวัตกรรม
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

#### ตอนที่ 3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง (Creative self-efficacy)

- 3.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง
- 3.2 แนวคิดและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง
- 3.3 แบบวัดของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง
- 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

#### ตอนที่ 4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Work engagement)

- 4.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน
- 4.2 แนวคิดและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

### 4.3 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมที่มีต่อการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

## ตอนที่ 5 การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

#### (Innovative Work Behavior)

##### 1.1 ความหมายของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ค้นพบว่า มีการให้นิยามของ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior) ไว้หลากหลายโดยเริ่มจาก Farr and Ford (1990) ให้คำจำกัดความว่า เป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่คิด เริ่มต้นและตั้งใจของแนวคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือขั้นตอนการทำงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ภายในบทบาทงาน กลุ่ม หรือองค์กร สอดคล้องกับ (Janssen, 2000; Kanter, 1988; Scott & Bruce, 1994; Thurlings et al., 2015) ที่ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความคิดและความตั้งใจของบุคคลในการผลิตสร้างสรรค์ ส่งเสริมสนับสนุน รวมถึงการตระหนักถึงปัญหาและแก้ไข เพื่อนำความคิดนั้นไปลงมือปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเอง กลุ่ม และองค์กร ต่อมา De Jong and Den Hartog (2010) กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรมส่วนบุคคลที่ตั้งใจนำเสนอแนวคิดที่ริเริ่มสิ่งใหม่ กระบวนการทำงาน ผลิตภัณฑ์ และขั้นตอนการปฏิบัติงานใหม่อย่างมีเป้าหมายและนำความคิดนั้นไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน กล่าวรวมถึง พฤติกรรมการสำรวจความคิด (idea exploration) พฤติกรรมการสร้างความคิด (idea generation) พฤติกรรมทำให้ความคิดได้รับการยอมรับและสนับสนุน (idea championing) และพฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ (idea implementation)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการให้ความหมายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของนักวิจัยได้มีการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องกันมา โดยให้ความหมายทั้งกระบวนการและพฤติกรรม จนได้ความหมายที่ครอบคลุมทุกมิติ คือ ความตั้งใจนำเสนอแนวคิดที่ริเริ่มสิ่งใหม่ กระบวนการทำงาน ผลิตภัณฑ์ และขั้นตอนการปฏิบัติงานใหม่อย่างมีเป้าหมายและนำความคิด

นั้นไปปฏิบัติจริงในการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้วิจัย เลือกลงใช้ความหมายของ De Jong and Den Hartog (2010) มาใช้อ้างอิงในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

## 1.2 แนวคิด องค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

นวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในแนวคิดหลักการบริหารงานแบบร่วมสมัย โดยนวัตกรรม ถูกพิจารณาในเชิงพฤติกรรมของมนุษย์และมีความแพร่หลายในงานวิจัยด้านมานุษยวิทยาเพื่อ จิตวิทยาและสังคมวิทยา พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้มีการอธิบายในเชิงกระบวนการ ประกอบด้วย การตระหนักถึงปัญหา การส่งเสริมสนับสนุนความคิดใหม่ และการนำความคิดใหม่ ไปสู่การปฏิบัติจริงในบริบทการทำงานของกลุ่มหรือองค์กร (Janssen, 2000; Scott & Bruce, 1994; West and Farr, 1990 อ้างถึงใน ธารทิพย์ พจน์สุภาพ และคนอื่นๆ 2562) โดยยุคแรกผู้วิจัย บางส่วนอธิบายถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) การสร้าง ความคิด (Idea generation) เป็นการสร้างแนวคิดหรือวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่อย่างสร้างสรรค์ 2) การทำความคิดให้เกิดผล (Idea implementation) เป็นการนำความคิดสร้างสรรค์ไปสู่การปฏิบัติ จริงอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น (Axtell et al., 2000; Damanpour, 1991; Krause, 2004)

อย่างไรก็ตามแนวคิดดังกล่าวยังไม่ได้รับความนิยมในการทำวิจัย เนื่องจากการแบ่งมิตียังมี ความไม่ชัดเจนเท่าที่ควร โดยเฉพาะในมิติด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีความเป็นนามธรรมสูง ทำให้ ยากต่อการวัด ซึ่งในระยะเวลาต่อมาได้มีการพัฒนาต่อยอดแนวคิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการ ทำงาน ถูกอธิบายว่าเป็นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) การ สร้างความคิด (Idea Generation) เป็นการสร้างแนวคิดใหม่ โดยบุคคลรับรู้ปัญหาในงาน แล้ว พยายามแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ขึ้น 2) การสร้างแนวร่วม สนับสนุน (Coalition Building) เป็นการที่บุคคลค้นหาแนวร่วมหรือผู้สนับสนุนแนวคิดใหม่ๆ ให้ เป็นที่ประจักษ์ และทำให้แนวคิดใหม่นั้นออกมาเป็นรูปธรรม 3) การดำเนินการ (Implementation) เป็นการนำความคิดนั้นมาสร้างให้เป็นรูปธรรม ด้วยการผลิตตัวต้นแบบหรือโมเดล สามารถอธิบาย ได้ชัดเจน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างได้ต่อไป ต่อมา De Jong and Den Hartog (2010) ได้แบ่งพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ในส่วนของมิติการสร้างความคิด (Idea Generation) ออกเป็น 2 มิติย่อย ได้แก่ การแสวงหาโอกาส และการสร้างความคิด ดังนั้น พฤติกรรมเชิง นวัตกรรมตามแนวคิดนี้จึงแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การสำรวจความคิด (idea exploration) การที่บุคคลมีพฤติกรรมแสวงหาโอกาสใน การปรับปรุงการทำงาน แก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดคุณค่าต่อส่วนรวมในการทำงาน

2) การสร้างความคิด(idea generation) การที่บุคคลมีพฤติกรรมการสร้างความคิดใหม่ขึ้นมาและแนวทางในการปรับปรุงงานเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น

3) การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ (idea championing) การที่บุคคลมีพฤติกรรมการสร้างความคิดใหม่ขึ้นมา และนำไปสู่การหาผู้สนับสนุนความคิด และขยายความคิดใหม่นั้นให้เป็นที่รับรู้ในวงกว้าง ด้วยการนำเสนอเผยแพร่ เพื่อให้ได้รับการยอมรับและการสนับสนุน

4) การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ (idea implementation) การที่บุคคลมีพฤติกรรมในการผลักดันความคิดให้มีความเป็นรูปธรรม กล่าวคือความคิดใหม่ที่ได้รับการยอมรับและการสนับสนุนสำหรับการนำลงสู่การปฏิบัติ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

จากการทบทวนงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดการอธิบายองค์ประกอบของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานที่เป็นแนวคิดของ De Jong and Den Hartog (2010) มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีความหมายที่ครอบคลุมพฤติกรรมการทำงานมากกว่าแนวคิดอื่น

### 1.3 แบบวัดของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในบริบทองค์กรสุขภาพหรือพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

Ahmed Mohamed Ebrahim et al. (2020) ได้ใช้แบบวัดของ de Jong and Den Hartog (2007) ในการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 332 ราย ใช้ข้อคำถามประกอบด้วย 11 รายการ เช่น “ฉันมองหาโอกาสในการปรับปรุงบริการพยาบาลที่มีอยู่หรือความสัมพันธ์ในการทำงาน” และ “ฉันรับรู้โอกาสในการสร้างความแตกต่างเชิงบวกในการทำงานแผนกในโรงพยาบาล” ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอนบราคแอลฟา) ที่ 0.866 แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนนหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

Afsar and Masood (2018) ได้ศึกษาแบบวัดของ De Jong and Den Hartog (2010) ประกอบด้วย 10 รายการ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “ฉันให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ” ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอนบราคแอลฟา) ที่ 0.88 แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนนหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

B. Afsar and W. Umrani (2019) ได้ใช้แบบวัดของ De Jong and Den Hartog (2010) ในการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานประจำของหน่วยงานบริการ จำนวน 338 ราย โดยขอให้

ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ข้อคำถาม 10 รายการตัวอย่างข้อคำถาม ได้แก่ “พนักงานคนนี้ใส่ใจกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวันของเขา” ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอนบราคแอลฟา) ที่ 0.84 แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

Swaroop and Dixit (2018) ได้ใช้แบบวัดของ De Jong and Den Hartog (2010) ใช้ข้อคำถาม 10 รายการ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น “ฉันค้นหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน” “ฉันสร้างวิธีแก้ปัญหาที่เป็นต้นฉบับสำหรับปัญหา” และ “ฉันมีส่วนร่วมในการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติ” ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอนบราคแอลฟา) ที่ 0.824 แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยเลือกแบบวัดของ De Jong and Den Hartog (2010) เนื่องจากเลือกตามนิยาม แนวคิด องค์ประกอบที่สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า แบบลิเคิร์ต 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

#### 1.4 ทฤษฎีที่ใช้อธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ใช้อธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของ ธารทิพย์ พจน์สุภาพ (2563) จำนวน 25 เรื่อง พบว่า มีการใช้แนวคิดที่หลากหลายในการนำมาอธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน เช่น ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีคุณลักษณะงาน แนวคิดบรรยากาศในองค์การและการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การ เป็นต้น โดยเฉพาะการทบทวนวรรณกรรมของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในบริบทของพยาบาลวิชาชีพ พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีการใช้แนวคิดและกรอบทฤษฎีมาอธิบายแตกต่างกันไป เช่น การศึกษาของ Liu et al. (2024) ที่อธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ทฤษฎีการแพร่กระจายของนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) ของ Rogers (2003) หรือ การศึกษาของ Alwali (2023) ใช้ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory, SDT) รวมถึงการศึกษาของ Rahimnia et al. (2022) และ Baig et al. (2022) ใช้ทฤษฎีอนุรักษ์ทรัพยากร (Conservation of Resources Theory, COR) เป็นต้น อย่างไรก็ตามการศึกษาที่ผ่านมาอาจมีข้อจำกัดในด้านความหลากหลายของตัวแปรและปัจจัยที่ใช้ในการอธิบาย ซึ่งแตกต่างกันไปตามประเด็นและบริบทของพยาบาลวิชาชีพหรือ

โรงพยาบาลที่ศึกษา ทำให้การนำกรอบทฤษฎีเหล่านี้มาใช้อธิบายในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน ที่ศึกษาอาจไม่ครอบคลุมและเหมาะสมเท่าที่ควร ทั้งนี้จึงมีโมเดลหนึ่งที่น่าสนใจ คือ โมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน (JD-R Model) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่มีความยืดหยุ่นในการนำตัวแปรที่เหมาะสมเข้ามาศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทโรงพยาบาลเอกชน โดยงานวิจัยในต่างประเทศนั้นก็เริ่มนำโมเดลมาใช้อธิบายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานเป็นจำนวนมาก ดังที่จะยกตัวอย่างในส่วนถัดไป

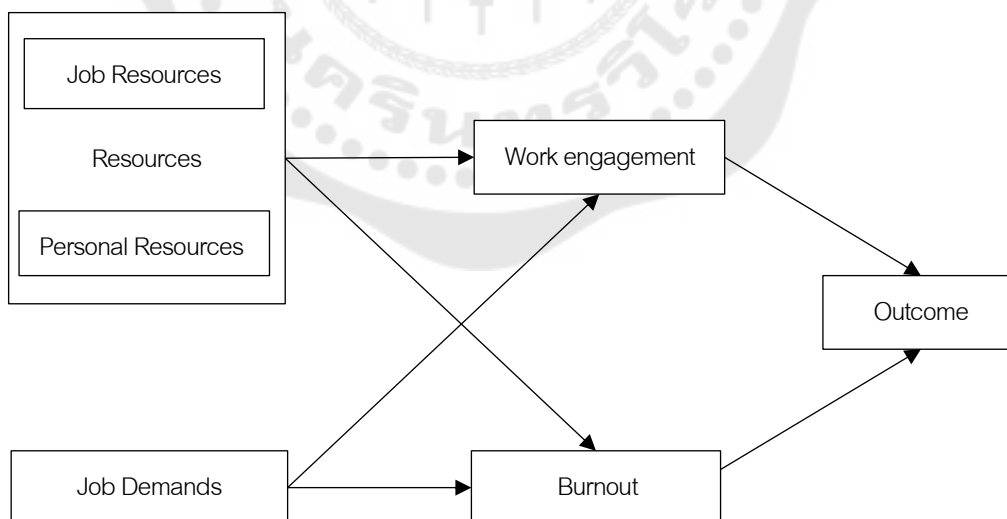
แนวคิดโมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน (JD-R Model) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบงานที่คำนึงถึงกระบวนการการเกิดความเครียดจากการทำงานและกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2017; Van Veldhoven et al., 2020) กล่าวคือ ในการออกแบบงานจะแบ่งคุณลักษณะงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน ทั้ง 2 จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน และสุขภาวะที่ดีของพนักงาน ผ่านความเหนื่อยหน่ายในงานและความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2017) โดยช่วงแรก Demerouti et al. (2001) กล่าวถึงคุณลักษณะของงานตามโมเดลสามารถจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ข้อเรียกร้องจากงาน (Job Demand) หมายถึง ลักษณะของการทำงานทางด้านกายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์กร ที่ต้องใช้ความพยายามทางร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะอารมณ์และความคิด ให้บรรลุเป้าหมายการในการทำงานให้สำเร็จ

จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบในข้อเรียกร้องจากงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ หรือในองค์กรสุขภาพ ของ Cinar et al. (2019) พบว่าปริมาณงาน (workload) ที่เพิ่มขึ้นจากการที่องค์กรสุขภาพมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ พนักงานยังคงมีความคุ้นชินต่อพฤติกรรมดำเนินการตามปกติมากกว่ากิจกรรมด้านนวัตกรรมของกระบวนการสร้างนวัตกรรมในโรงพยาบาลเยอรมนี (Piening, 2011) และความเหนื่อยหน่าย (burnout) มีผลกระทบต่อกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมในการทำงานลดน้อยลง (Narzary & Palo, 2023) ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมลาออกของพนักงาน (turnover) ที่สูงสามารถขัดขวางกระบวนการสร้างแรงจูงใจต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้ โดย Gardner et al. (2010) กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีการเข้ามาใหม่และลาออกอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) ในองค์กรด้านสุขภาพ อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมกับคุณลักษณะขององค์กรสุขภาพสามารถส่งผลในการลดความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลได้ (Yeun & Han, 2016)

2. ทรัพยากรในงาน (Job Resource) หมายถึง ลักษณะของการทำงานทางด้านกายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์กรที่มีการสนับสนุนทรัพยากรในงาน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย กระตุ้นการเรียนรู้พัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในการทำงาน และลดผลกระทบของข้อเรียกร้องจากงาน

ต่อมา Bakker et al. (2008) ได้ขยายแนวคิดเพิ่มเติมของโมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน (JD-R Model) ในส่วนของทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resource) หมายถึง ความรู้สึกส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถในการควบคุมต่อสภาพแวดล้อมได้ เช่น การรับรู้ความสามารถในตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางจิตใจ ซึ่งทรัพยากรส่วนบุคคลและทรัพยากรในงาน มีความสัมพันธ์ร่วมกันส่งผลให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน กล่าวคือ กระบวนการสร้างแรงจูงใจที่นำไปสู่ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน เมื่อพนักงานมีการรับรู้ความสามารถตนเอง จะสามารถช่วยขับเคลื่อนทรัพยากรในงานได้ดี และพนักงานจะมีความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานยิ่งขึ้น โดยมีทรัพยากรในงาน เช่น การสนับสนุนทางสังคม และการมีอิสระในงาน ส่งผลกระทบทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานจึงถือว่าเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และผลลัพธ์ขององค์กร (Schaufeli, 2013) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 Job Demand and Resources Model: JD-R Model ของ Schaufeli (2013)

จากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบจากทรัพยากรในงานและทรัพยากรส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพหรือในองค์กรสุขภาพ ของ Srirahayu et al. (2023) จำนวน 57 เรื่อง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับบุคคล เช่น การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง (Oppi et al., 2020) หรือระดับบุคคลสามารถเป็นสื่อกลางได้ เช่น แรงจูงใจภายใน (B. Afsar & W. A. Umrani, 2019) และ 2) ระดับทีมหรือระดับองค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Yasir & Majid, 2019) โดยปัจจุบันเริ่มมีการนำโมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน (Job Demand and Resources Model: JD-R Model) ของ Schaufeli (2013) มาอธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น Moreno Cunha et al. (2022) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้โมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน (JD-R) จากโมเดลสามารถอธิบายได้ว่า ทรัพยากรในงานระดับองค์กรคือ การสนับสนุนขององค์กร ข้อเรียกร้องจากงานระดับบุคคลคือ ความเครียด, ความวิตกกังวล และแรงจูงใจภายในคือ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน จากการทดสอบกรอบทฤษฎีเพื่อสำรวจกลไกของปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพตอบแบบวัดจำนวน 738 คนจากหน่วยบริการสุขภาพในโปรตุเกส ผลการศึกษาระบุว่า การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ( $\beta = 0.084$ ,  $p < 0.014$ ) และ การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.39$ ,  $p < 0.001$ ) และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานยังสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ( $\beta = 0.483$ ,  $p < 0.001$ )

Darwish et al. (2020) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน โดยใช้โมเดลข้อเรียกร้องจากงาน-ทรัพยากรในงาน (JD-R) จากโมเดลสามารถอธิบายได้ว่า ทรัพยากรในงานระดับทีมคือ การสนับสนุนของหัวหน้า การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน จากการทดสอบกรอบทฤษฎี กลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาตอบแบบวัดจำนวน 123 คนจากบริษัทยาในบราซิล ผลการศึกษาระบุว่า การสนับสนุนของหัวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของพนักงาน ( $\beta = 0.412$ ,  $p < 0.000$ ) และ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.195$ ,  $p < 0.007$ ) และ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.174$ ,  $p < 0.002$ )

Khan and Shamsi (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้โมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน จากโมเดลสามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานจะเกิดจากปัจจัยด้านทรัพยากรในงานคือ ความเป็นอิสระในงาน การกระตุ้นทางสติปัญญา ด้านข้อเรียกร้องจากงาน คือ ภาระงาน ความคาดหวังในบทบาท ความคิดสร้างสรรค์ และทรัพยากรส่วนบุคคลคือ การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกัน โดยมีความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน จากการทดสอบกรอบโมเดลเพื่อสำรวจกลไกของปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบวัดจำนวน 398 คนจากบริษัทไอทีหลายแห่งในปากีสถาน ผลการศึกษาระบุว่า การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ( $\beta = 0.46, p < 0.04$ ) และความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ( $\beta = 0.46, p < 0.00$ ) และผลของอิทธิพลของบทบาทตัวแปรส่งผ่านระหว่างการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีผลกระทบทางอ้อมในเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.35, p < 0.00$ )

Koroglu and Ozmen (2022) ได้ศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้โมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน มาอธิบายซึ่งปัจจัยด้านทรัพยากรในงานคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านข้อเรียกร้องจากงาน คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และทรัพยากรส่วนบุคคลคือ ความผาสุกทางจิต การศึกษาระบุว่า อิทธิพลของบทบาทตัวแปรส่งผ่านระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบทางอ้อมในเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.161, p < 0.018$ )

โดย Kwon and Kim (2020) ทบทวนวรรณกรรมเชิงบูรณาการเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานและความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงาน ข้อเรียกร้องจากงาน ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้โมเดลข้อเรียกร้องจากงาน-ทรัพยากรในงาน (JD-R) เป็นกรอบวิจัยสำหรับการทำความเข้าใจความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานจากงานวิจัยจำนวน 34 เรื่อง ผลการศึกษายืนยันว่า โมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน สามารถอธิบายกลไกหรือปัจจัยเชิงสาเหตุของทรัพยากรในงานที่มีผลต่อพฤติกรรมของ

บุคคล ในหลากหลายระดับ ได้แก่ ระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตามบริบทของ ทรัพยากรภายในบุคคลและบริบทสถานการณ์ รวมถึงบทบาทของทรัพยากรในงานที่ใช้ป้องกัน ผลกระทบจากข้อเรียกร้องจากงาน และบทบาทการสร้างเสริมความยืดหยุ่นผู้พันในการทำงานที่ จะมีผลทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวกหรือพฤติกรรมเชิง นวัตกรรมในการทำงานมากขึ้น

จากงานวิจัยและโมเดลที่กล่าวมาข้างต้นที่ได้นำโมเดลข้อเรียกร้องจากงาน- ทรัพยากรในงาน ศึกษาเกี่ยวกับข้อเรียกร้องจากงาน ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล แรงจูงใจภายในและผลลัพธ์องค์กร เพื่อมาเป็นกรอบการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยจะดำเนินการ ศึกษาบางส่วนของโมเดลหลักเท่านั้น มุ่งเน้นศึกษาในส่วนของทรัพยากรในงานที่มีหลากหลาย ระดับ เลือกใช้ตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรม ทรัพยากรส่วนบุคคล เลือกใช้ตัวแปรการรับรู้ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และแรงจูงใจภายใน เลือกใช้ตัวแปรความยืดหยุ่น ผู้พันในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

## ตอนที่ 2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate)

### 2.1 ความหมายของบรรยากาศนวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ค้นพบว่า มีการให้นิยามของ บรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate) ไว้หลากหลายโดย Scott and Bruce (1994) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า เป็นการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการสนับสนุนให้สมาชิกทำงานอย่างอิสระ ในการแสวงหา แนวคิดใหม่ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และจัดสรรทรัพยากร เช่น อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือเวลาที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ซึ่งนักวิจัยหลายท่านนิยามเกี่ยวกับ บรรยากาศนวัตกรรมในระดับทีม หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในขอบเขตทีมงานหรือ สภาพแวดล้อมขององค์กรเอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการ ทำงานของพนักงาน (Anderson & West, 1998; Khalili, 2016; Sarros et al., 2008; West & Anderson, 1996) ต่อมานักวิจัยหลายท่านได้ขยายคำจำกัดความบรรยากาศนวัตกรรม ของ Scott and Bruce (1994) ที่มองถึงในระดับองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการทำงาน การบริหารงานภายในองค์กร รวมถึงแนวทางปฏิบัติที่สนับสนุนให้พนักงาน เกิดความคิดริเริ่ม และหาแนวทางในการสร้างนวัตกรรมใหม่ในองค์กร (B. Afsar & W. Umrani, 2019; Liu et al., 2019a; Luo et al., 2018) เช่นเดียวกับ Pa'wan and Omar (2018) ได้ให้คำ จำกัดความว่า เป็นบรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม

ของพนักงาน ซึ่งมีการจัดสรรทรัพยากร เวลา บุคลากร และเงินทุน ที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยเลือกใช้นิยามความหมายตามแนวคิดของ Scott and Bruce (1994) ที่ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการสนับสนุนให้สมาชิกทำงานอย่างอิสระในการแสวงหาแนวคิดใหม่ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และจัดสรรทรัพยากร เช่น อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือเวลาที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

## 2.2 แนวคิดและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศนวัตกรรม

นักวิชาการได้มีการศึกษาและให้ความสนใจแนวคิดบรรยากาศนวัตกรรมไว้หลากหลาย โดยช่วงแรกแนวคิดของบรรยากาศนวัตกรรมมองการรับรู้ทั้งระดับทีมและระดับองค์กร โดย West (1990) มองระดับทีม หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีมงานที่มีต่อบรรยากาศในการทำงานที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของทีม แสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดกว้าง สมาชิกในทีมเห็นความสำคัญของผลสำเร็จของงานและสนับสนุนกันภายในทีมเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม (participative safety), การสนับสนุนนวัตกรรม (support for innovation), วิสัยทัศน์ (vision), และการมุ่งงาน (task orientation) ต่อมา Anderson & West (1998) ได้พัฒนาแนวคิดของ (West, 1990) ซึ่งมีการเพิ่มอีก 1 มิติ ได้แก่ ความถี่ปฏิสัมพันธ์ (interaction frequency) ในขณะเดียวกัน บรรยากาศนวัตกรรมระดับองค์กรในแนวคิดของ Siegel and Kaemmerer (1978) ถูกพัฒนาโดย Scott and Bruce (1994) ได้ขยายพัฒนาแนวคิดนี้ เพื่อรวบรวมการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งมองระดับองค์กรมี 2 มิติ ได้แก่ มิติการสนับสนุนนวัตกรรม (support for innovation) คือ ระดับการรับรู้ที่พนักงานมองว่าองค์กรเปิดรับการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนแนวคิดใหม่ รวมถึงการยอมรับความหลากหลายของสมาชิก และมิติการจัดหาทรัพยากร (resource supply) คือ ระดับการรับรู้ที่พนักงานมองว่าองค์กรมีทรัพยากรที่เพียงพอ ต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

จากการทบทวนงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดการอธิบายองค์ประกอบของบรรยากาศนวัตกรรมที่เป็นแนวคิดของ Scott and Bruce (1994) มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีความหมายที่ครอบคลุมบริบทการทำงานมากกว่าแนวคิดอื่น

### 2.3 แบบวัดบรรยากาศนวัตกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแบบวัดการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมขององค์กร (The Climate for Innovation Scale) โดยแนวคิดของ Siegel and Kaemmerer (1978) ซึ่งแนวคิดนี้ถูกพัฒนาโดย Scott and Bruce (1994) ได้พัฒนาแบบวัดนี้เพื่อรวบรวมการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรมขององค์กร สามารถจำแนกองค์ประกอบเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติการสนับสนุนนวัตกรรม (support for innovation) ประกอบด้วย 16 รายการและมิติการจัดการทรัพยากร (resource supply) ประกอบด้วย 6 รายการ รวมเป็น 22 รายการ (Scott and Bruce, 1994 อ้างถึงใน Newman et al., 2019) ซึ่งแบบวัดนี้ถูกนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายถึงแม้ว่างานวิจัยส่วนใหญ่จะใช้มาตราส่วน 22 รายการ (Dhar, 2015; Sarros et al., 2008) แต่บางงานวิจัยใช้มาตราส่วนขนาดสั้นกว่า (Chan, Liu, & Fellows, 2014; Jaiswal & Dhar, 2015; Khalili, 2016) หรือรวบรวมรายการจาก Scott and Bruce (1994) เข้ากับขนาดของตนเอง (Kang, Matusik, Kim, & Phillips, 2016; Kang, Solomon & Choi, 2015 อ้างถึงใน Newman et al., 2019) ดังนี้

Pa'wan and Omar (2018) ได้ศึกษาแบบวัดของ Scott และ Bruce (1994) ประกอบด้วย 22 รายการ กลุ่มตัวอย่างคือ นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 444 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอนบราคแอลฟา) ที่ 0.893 แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนนหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

B. Afsar and W. Umrani (2019) ได้ศึกษาแบบวัดของ Scott และ Bruce (1994) ประกอบด้วย 16 รายการ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำของหน่วยงานบริการ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.92 (คอนบราคแอลฟา) ที่ 0.893 แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนนหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

Contreras et al. (2017) ได้ศึกษาแบบวัดของ Scott และ Bruce (1994) กลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 313 ราย ข้อคำถาม 22 รายการ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนนวัตกรรม 16 รายการ ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอนบราคแอลฟา) ที่ 0.92 และ 2) การจัดการทรัพยากร 6 รายการ ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอนบราคแอลฟา) ที่ 0.77 แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณ

ค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนนหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยเลือกแบบวัด Scott และ Bruce (1994) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับสุขภาพใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า แบบลิเคิร์ต 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมการกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

Ahmed et al. (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, บรรยากาศขององค์กร และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพตอแบบวัด จำนวน 384 คน จากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในอียิปต์ พบว่าบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.56, p < 0.001$ )

You et al. (2022) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศนวัตกรรมการที่ส่งผลถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจ ผลการศึกษาระบุว่าบรรยากาศนวัตกรรมการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ( $\beta = 0.46, p < 0.001$ )

Liu et al. (2019b) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศนวัตกรรมการที่ส่งผลถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยมีตัวแปรส่งผ่านคือความเป็นเจ้าของทางด้านจิตใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ ผลการศึกษาระบุว่า บรรยากาศนวัตกรรมการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ( $\beta = 0.37, p < 0.001$ )

Hadi and Astuti (2022) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศนวัตกรรมการที่ส่งผลถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ผลการศึกษาระบุว่า บรรยากาศนวัตกรรมการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.64, t = 6.992$ )

Contreras et al. (2017) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศนวัตกรรมการที่ส่งผลถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ผลการศึกษาระบุว่า บรรยากาศนวัตกรรมการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.429, p < 0.000$ )

จากข้อมูลที่น่าเสนอมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า **สมมติฐานที่ 1** บรรยากาศนวัตกรรมการมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

### ตอนที่ 3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง (Creative self-efficacy)

#### 3.1 ความความหมายของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ค้นพบว่า การให้นิยามของ การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง (Creative self-efficacy) ถูกกล่าวถึงโดย Tierney and Farmer (2002) หมายถึง ระดับความเชื่อส่วนบุคคลในความสามารถของตนเองที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือผลิตภัณฑ์ที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับนิยามที่กล่าวไว้ว่า เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ (Karwowski et al., 2013) อย่างไรก็ตามนักวิจัย อธิบายว่า เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ภายในสภาพแวดล้อมการทำงานส่วนบุคคลและการทำงานเป็นทีม (Prabhu et al., 2008; Tierney & Farmer, 2002) เช่นเดียวกับนักวิจัยหลายท่าน กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง คือ ความเชื่อในความสามารถของตนเองด้านการผลิตความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งความเชื่อนี้มีความสำคัญต่อการแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์ ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทางด้านความคิดและการปฏิบัติ จึงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่นำไปสู่เป้าหมาย (Baer et al., 2008; Beghetto, 2006; Farmer & Tierney, 2017; Gong et al., 2009; Tierney & Farmer, 2002)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Tierney and Farmer (2002) ในการนิยามความหมายเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทองค์กร กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง หมายถึง ระดับความเชื่อส่วนบุคคลในความสามารถของตนเองด้านการผลิตความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ภายในสภาพแวดล้อมการทำงานส่วนบุคคลและการทำงานเป็นทีม

#### 3.2 แนวคิดและองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง

แนวคิดของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ถูกพัฒนาแนวคิดมาจาก Bandura (1997) กล่าวว่าไว้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลพยายามทำให้สำเร็จ ทำให้มีการรับรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ของตนเอง ซึ่งการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง (creative self-efficacy) เป็นความเชื่อในความสามารถในการสร้างสรรค์ของตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นใจของแต่ละบุคคลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Tierney & Farmer, 2002) ซึ่งสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Amabile, 1983; Bandura, 1997;

Ford, 1996; Tierney and โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทาย (Tierney and Farmer, 2002) หรือการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง เป็นความเชื่อมั่นประสิทธิภาพภายในตนเองของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งผลให้การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองเป็นกระบวนการตัดสินใจที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน กล่าวคือ บุคคลยิ่งมีความการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมากเท่าใด บุคคลนั้นก็ยิ่งรับรู้โอกาสที่จะแสดงศักยภาพทางความคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้นเท่านั้น (Cummings and Oldham, 1997; Farmer et al., 2003; O'Reilly et al., 1991)

จากการทบทวนงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดการอธิบายองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองที่เป็นแนวคิดของ Tierney and Farmer (2002) มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีความหมายที่ครอบคลุมบริบทการทำงานมากกว่าแนวคิดอื่น

### 3.3 แบบวัดของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในบริบทองค์กรสุขภาพหรือพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

Ahmed Mohamed Ebrahim et al. (2020) ได้ศึกษาแบบวัดของ Tierney and Farmer (2002) ประกอบด้วย 19 รายการ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลในอียิปต์ ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “ฉันมีความสามารถพิเศษในการพัฒนาความคิดของผู้อื่น” “ฉันคิดว่าลักษณะบุคลิกภาพของฉันทำให้ฉันมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นในที่ทำงาน” “ฉันสนใจในงานของฉันและพบว่ามันตอบสนองความสนใจของฉัน” และ “ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีผลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลของฉัน” ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอนบราคแอลฟา) ที่ 0.91 แบบวัดที่ดัดแปลงมา มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนนหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

Afsar and Masood (2018) ได้ศึกษาแบบวัดของ Tierney and Farmer (2002) ประกอบด้วย 3 รายการ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “ฉันมีความมั่นใจในความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์” ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอนบราคแอลฟา) ที่ 0.92 แบบวัดที่ดัดแปลงมา มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนนหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

Jaiswal and Dhar (2015) ได้ศึกษาแบบวัดของTierney and Farmer (2002) ประกอบด้วย 3 รายการ ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “ฉันมีความสามารถพิเศษในการพัฒนาความคิดของผู้อื่น” “ฉันรู้สึกว่าคุณเก่งในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ” ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอนบราคแอลฟา) ที่ 0.87 แบบวัดที่ดัดแปลงมามีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนนหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

Newman et al.(2018) ได้ศึกษาแบบวัดของTierney and Farmer (2002) ประกอบด้วย 3 รายการ ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “ฉันมีความสามารถพิเศษในการพัฒนาความคิดของผู้อื่น” “ฉันรู้สึกว่าคุณเก่งในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ” และ “ฉันเก่งในการหาวิธีที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา” ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอนบราคแอลฟา) ที่ 0.90 แบบวัดที่ดัดแปลงมามีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนนหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยเลือกแบบวัดของ Tierney and Farmer (2002) เนื่องจากเลือกตามนิยาม แนวคิด องค์ประกอบที่สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ แบบวัดดั้งเดิมมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า แบบลิเคิร์ต 6 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 6 คะแนนหมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 1 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

Du and Chang (2023) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศนวัตกรรมการรับรู้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง พบว่าบรรยากาศนวัตกรรมการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองและมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta=0.302, p<0.001$ )

Chang et al. (2012) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศนวัตกรรมการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง พบว่าบรรยากาศนวัตกรรมการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.577, p < 0.001$ )

จากข้อมูลที่น่าเสนอมาข้างต้น สามารถสรุปสมมติฐานที่ 2 บรรยากาศนวัตกรรมการมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ได้แก่

Ahmed Mohamed Ebrahim et al. (2020) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ

ตอบแบบวัดจำนวน 332 คนจากโรงพยาบาลที่อียิปต์ พบว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานและมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.386, p < 0.01$ )

Newman et al. (2018) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง พบว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $r = 0.16, p < 0.01$ )

Teng et al. (2020) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน พบว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานและมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.31, t = 6.08$ )

Oppi et al. (2020) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน พบว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานและมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.53, p < 0.001$ )

จากข้อมูลที่น่าเสนอมาข้างต้น สามารถสรุปสมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมอิทธิพลของบรรยากาศนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยมีตัวแปรส่งผ่านคือการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีดังนี้

Karimi et al. (2021) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยมีตัวแปรส่งผ่านคือการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผลการศึกษาระบุว่า บรรยากาศนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.156, p < 0.01$ ) กับการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.492, p < 0.01$ ) และผลของอิทธิพลของบทบาทตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมมีผลกระทบทางอ้อมในเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ( $\beta = 0.186, p < 0.01$ )

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษาบรรยากาศนวัตกรรมการและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านนั้น พบว่ายังมีการศึกษาค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยที่มีตัวแปรใกล้เคียงกันโดยมีตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานเป็นไปในเชิงบวก โดยมีรายละเอียดดังนี้

Javed et al. (2021) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่ยั่งยืนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ผลการศึกษาระบุว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.210, t = 2.49$ ) กับการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.41, t = 4.59$ ) และผลของอิทธิพลของบทบาทตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนมีผลกระทบทางอ้อมในเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ( $\beta = 0.17, t = 4.20$ )

Sudiyani et al. (2020) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้ประกอบการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ผลการศึกษาระบุว่า ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.486, t = 6.324$ ) กับการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.476, t = 4.964$ ) และผลของอิทธิพลของบทบาทตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำของผู้ประกอบการมีผลกระทบทางอ้อมในเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ( $\beta = 0.232, t = 3.781$ )

He et al. (2019) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยมีตัวแปรกำกับคือบรรยากาศนวัตกรรมการองค์กร ผลการวิจัยพบว่า เมื่อบรรยากาศนวัตกรรมการองค์กรอยู่ในระดับสูง มีอิทธิพลต่อบทบาทการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.32, p < 0.010$ )

Afsar and Masood (2018) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือการรับรู้ความสามารถในการคิด

สร้างสรรค์ของตนเองและตัวแปรกำกับคือความไว้วางใจกับการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน แบ่งการศึกษาเป็น 2 ครั้ง โดยจากการศึกษาครั้งที่ 2 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพตอบแบบวัดจำนวน 321 คนจากโรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่า เมื่อความไว้วางใจและการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับสูง มีอิทธิพลต่อบทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (standardized indirect effect 0.309,  $p < 0.001$ ).

จากการนำเสนอในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าได้มีการศึกษาการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองซึ่งเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จะเห็นได้ว่าได้มีนักวิจัยนำไปศึกษาในบทบาทตัวแปรส่งผ่านร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานด้วยเหตุนี้ **สรุปสมมติฐานที่ 4** การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรม และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

#### ตอนที่ 4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (work engagement)

##### 4.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ค้นพบว่า มีการให้นิยามของ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (work engagement) ไว้หลากหลายโดยเริ่มแรก Kahn (1990) ได้กล่าวถึง ความยึดมั่นผูกพันส่วนบุคคล (personal engagement) คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ โดยการแสดงออกทางด้านร่างกาย (Physically) ความคิด (Cognitive) และอารมณ์ (Emotion)

เช่นเดียวกับ Maslach et al. (2001) ได้นิยามความยึดมั่นผูกพันว่าเป็นสภาวะที่พนักงานมีพลังใจในการทำงาน อยากทำงาน ชอบที่จะเกี่ยวข้องอยู่กับงาน และพนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งต่อมา Schaufeli et al. (2002) ได้ขยายนิยามความยึดมั่นผูกพันส่วนบุคคล ถูกอธิบายเป็นความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน หมายถึง สภาวะจิตใจเชิงบวกในการทำงาน ที่ทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ พลังการทำงาน (Vigor) สามารถมีพลังในการทำงานและมีความยืดหยุ่นทางจิตใจในระดับสูง มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานแม้จะมีอุปสรรคก็ไม่ทอดทิ้ง ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) พนักงานมีความรู้สึกเต็มใจ ตื่นเต้น เกิดแรงบันดาลใจ ภูมิใจและทำทนายในการทำงาน และความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) พนักงานมีความรู้สึกมุ่งมั่นอย่างสูง และมีความสุขในการทำงาน จนทำให้ลืมเวลาและยากที่จะถอนตัวออกจากการทำงาน สอดคล้องกับนักวิจัยหลากหลายท่าน อธิบายความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน คือ สภาวะทางจิตใจที่แสดงถึงความเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งมีส่วนร่วมทางความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม โดยบุคคลจะแสดงถึงลักษณะของผู้ที่มีพลังงานสูงในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนมีความใส่ใจในงานที่ทำ (Bakker et al., 2008; Macey & SCHNEIDER, 2008; Saks, 2006; Shuck & Wollard, 2010) อย่างไรก็ตาม Lafortune et al. (2011) ได้ขยายคำนิยามของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของแนวคิด Schaufeli et al. (2002) ในส่วนของการงานเชิงวิชาชีพไว้ว่า เป็นความตั้งใจและความเต็มใจในแต่ละบุคคลที่จะใช้พลังอย่างเหมาะสมในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยเลือกใช้นิยามความหมายตามแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002) จะมีความหมายที่บ่งบอกถึงสภาวะจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือความกระตือรือร้น (Vigor) ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) และความจดจ่อใส่ใจ (Absorption)

#### 4.2 แนวคิดและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม Kahn (1990) เป็นคนแรกที่อธิบายแนวคิดความยึดมั่นผูกพันส่วนบุคคล (personal engagement) ว่าความผูกพันส่วนบุคคลจะแสดงออก 3 ส่วน คือ ทางกาย (Physical) ทางการรู้คิด (Cognitive) และทางอารมณ์ (Emotion) ในระหว่างการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ตนได้รับนั้น ความผูกพันของบุคลากรจะมีอิทธิพลของเงื่อนไขในเชิงจิตวิทยา 3 มิติ คือ 1) การมีความหมายในทางจิตวิทยา (Psychological meaningfulness) คือความรู้สึกในเชิงบวกของบุคคลในการทำงานที่รู้สึกว่าคุ้มค่ากับความพยายาม มีประโยชน์ มีคุณค่า การได้รับผลตอบแทนในเชิงบวกจากงานที่ทำให้สมกับที่ได้รับบทบาทนั้น 2) ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological safety) เป็นความรู้สึกของบุคคลมีอิสระในการทำงานการสื่อสาร และรู้สึกไม่หวาดกลัวในผลลัพธ์ทางลบที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ได้รับคามไว้วางใจ 3) ความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทางจิตวิทยา (Psychological availability) เป็นความรู้สึกในความสามารถเรื่องความพร้อมของร่างกาย อารมณ์ และทรัพยากร เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน

ในระยะเวลาต่อมา Maslach et al. (2001) มุ่งเน้นการอธิบายความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน เป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายจำแนกเป็น 3 มิติ คือ 1) ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกมีพลังในการทำงาน (Energy) ตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่าย (Exhaustion) 2) การเกาะติดอยู่กับงาน (Involvement) ตรงข้ามกับการนิ่งเฉยไม่ยินดียินร้าย (Cynicism) และ 3) การรับรู้ความสามารถ (Efficacy) ตรงข้ามกับความรู้สึกไร้ความสามารถทำงาน

ไม่มีประสิทธิผล (Ineffective) กล่าวคือจากแนวคิดของ Maslach et al. (2001) เป็นการศึกษาจิตวิทยาเชิงลบแบบดั้งเดิม เพื่อให้บุคคลสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิมให้ได้มากที่สุดเท่าที่นั้น

ในขณะเดียวกันนักวิจัยหลายท่านได้มีการศึกษาจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) อย่างแพร่หลายในการบริหารจัดการ องค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาความเข้มแข็งของมนุษย์ (Human Strength) การทำงานอย่างเหมาะสม (Optimal Functioning) และมีความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) (Schaufeli & Bakker, 2010) ซึ่งถูกกล่าวถึงในแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002) คือสภาวะทางจิตใจด้านอารมณ์และความคิดเชิงบวกที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ส่งผลต่อการทุ่มเททางปัญญา จิตใจ และพลังกายอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนมีความใส่ใจในงานที่ทำ โดยองค์ประกอบของความยืดหยุ่น ผูกพันในการทำงานมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลถึงความตั้งใจทุ่มเทพลังงานในระดับสูง มีความยืดหยุ่น และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม แม้เผชิญหน้ากับความยากลำบากที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 2) ด้านความทุ่มเทที่ศตุน (Dedication) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลถึงการรับรู้ว่าเป็นบทบาทหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทาย นำมาซึ่งการสร้าง ความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจในขณะที่ปฏิบัติงาน และ 3) ด้านความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีใจจดจ่อ มีความสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกว่าการเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และไม่ต้องการที่จะละทิ้งจากงานที่ทำ ซึ่งนักวิจัยได้มีการสังเคราะห์งานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดนี้อย่างมากมายจนถึงปัจจุบัน (Orgambidez et al., 2020; Schaufeli B. Wilmar & Bakker, 2004; Xanthopoulou et al., 2009; Zainal Abidin et al., 2021)

โดยส่วนใหญ่แนวคิดนี้มีการนำมาใช้ศึกษากับบริบทของวิชาชีพพยาบาล ตลอดจนสามารถกล่าวถึงการสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาลได้อย่างครอบคลุม โดยเป็นสภาวะความรู้สึกที่คงทน ที่ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่วัตถุประสงค์ เหตุการณ์ ตัวบุคคล หรือพฤติกรรมโดยเฉพาะ (Schaufeli & Salanova, 2006)

จากการทบทวนงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดการอธิบายองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองที่เป็นแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002) มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีความหมายที่ครอบคลุมบริบทการทำงานมากกว่าแนวคิดอื่น

### 4.3 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน จากรายการแบบสอบถามของ (Schaufeli & Salanova, 2006; Schaufeli et al., 2002) มีการใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลายในลักษณะของจำนวนข้อคำถามที่แตกต่างกัน โดยทำการวัดใน 3 มิติ คือ ด้านความกระตือรือร้น (Vigor) ด้านความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) และด้านความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ดังนี้

Yang et al. (2019) ได้ใช้แบบวัดของ Schaufeli et al. (2006) ประกอบด้วยฉบับย่อ 9 รายการ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาล ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “ในการทำงานของฉัน ฉันรู้สึกมีพลังล้นเหลือ” และ “เมื่อฉันทำงาน ฉันลืมทุกสิ่งทุกอย่างรอบตัวฉัน” ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอบนบราคแอลฟา) ที่ 0.92 และอยู่ระหว่าง 0.80 - 0.87 แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 7 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 7 คะแนนหมายถึง ทุกวัน จนถึง 1 คะแนน ไม่เคย

Swaroop and Dixit (2018) ได้ศึกษาแบบวัดของ Schaufeli et al. (2006) ประกอบด้วยฉบับย่อ 9 รายการ ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “ที่ทำงานของฉัน ฉันรู้สึกเข้มแข็งและมีพลัง” (ความกระตือรือร้น) “งานของฉันเป็นแรงบันดาลใจให้ฉัน” (ความทุ่มเท) และ “ฉันรู้สึกตื่นเต้นเมื่อทำงาน” (ความจดจ่อใส่ใจ) ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอบนบราคแอลฟา) ที่ 0.873 แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนนหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

McLinton et al. (2019) ได้ศึกษาแบบวัดของ Schaufeli et al. (2006) ประกอบด้วยฉบับ Utrecht Work Engagement Scale แบบย่อ 9 รายการ ได้ค่าความเชื่อมั่น (คอบนบราคแอลฟา) ที่ 0.89 แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 7 ระดับ ซึ่ง 7 คะแนนหมายถึง ทุกวัน จนถึง 1 คะแนน ไม่เคย

Gong et al. (2020) ได้ศึกษาแบบวัดของ Schaufeli et al. (2006) ประกอบด้วยฉบับ Utrecht Work Engagement Scale แบบย่อ 9 รายการ มี 3 ประการ ได้แก่ 1)ด้านพลังการทำงาน (Vigor) 2) ด้านความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) และ 3) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Absorption) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น (คอบนบราคแอลฟา) ที่ 0.61, 0.79 และ 0.82 ตามลำดับ แบบวัดมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 7 ระดับ ซึ่ง 7 คะแนนหมายถึง ทุกวัน จนถึง 1 คะแนน ไม่เคย

จากการทบทวนวรรณกรรมส่วนใหญ่ที่พบแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002) ถูกพัฒนา มาเป็นแบบวัดของ Schaufeli et al, (2006) ในองค์กรธุรกิจที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นผู้วิจัยจึง เลือกรูปแบบวัดของ Schaufeli et al, (2006) ซึ่งได้ปรับแบบวัดฉบับ Utrecht Work Engagement Scale เป็นแบบย่อ 9 ข้อ จากเดิม 17 ข้อ เนื่องจากเลือกตามนิยาม แนวคิด องค์ประกอบที่ สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้

#### 4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

Utboja and Jaroenlap (2023) ได้ศึกษาถึงบรรยากาศนวัตกรรมการรับรู้ความสามารถในการทำงาน ผลลัพธ์พบว่าบรรยากาศนวัตกรรมการรับรู้ความสามารถในการทำงานใน ทิศทางบวก( $r = 0.39, p < 0.05$ )

Moreno Alonso (2016) ได้ศึกษาถึงบรรยากาศนวัตกรรมการรับรู้ความสามารถในการทำงาน ผลลัพธ์พบว่าบรรยากาศนวัตกรรมการรับรู้ความสามารถในการทำงานในทิศ ทางบวก( $\beta = 0.409, p < 0.01$ )

จากข้อมูลที่น่าเสนอมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า **สมมติฐานที่ 5** บรรยากาศนวัตกรรมการรับรู้ความสามารถในการทำงาน

Uppathampracha and Liu (2022) ศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ ความสามารถของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของ ตนเองมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน( $\beta = 0.14, p < 0.05$ )

Waheed and Dastgeer (2020) ศึกษาอิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีผลต่อ การสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบใหม่ๆ (Radical Creativity) และ การปรับปรุงหรือพัฒนาผลงานที่ มีอยู่แล้ว (Incremental Creativity) โดยมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผล การศึกษาพบว่า อิทธิพลของบทบาทตัวแปรส่งผ่านระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองมี ผลกระทบทางอ้อมต่อการปรับปรุงหรือพัฒนาผลงานที่มีอยู่แล้วผ่านความยึดมั่นผูกพันในการ ทำงาน ( $\beta = 0.03, p < 0.01$ ) และอิทธิพลของบทบาทตัวแปรส่งผ่านระหว่างการรับรู้ ความสามารถของตนเองมีผลกระทบทางอ้อมต่อการสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบใหม่ๆ ผ่านความ ยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.19, p < 0.001$ )

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานยังมีไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงศึกษางานวิจัยที่ใกล้เคียงดังข้างต้น จะสังเกตได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์แบบก้าวกระโดด กล่าวคือ เมื่อมีความเชื่อมั่นในตัวเองและมีส่วนร่วมอย่างหนักแน่นในงาน ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองจะถูกแสดงออกมาอย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลระหว่าง 2 ตัวแปรนี้ สามารถสรุปได้ว่า **สมมติฐานที่ 6** การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

นอกจากนี้ยังพบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาถึงตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน กล่าวคือ

Darwish et al. (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $r = 0.174, p < 0.001$ )

Swaroop and Dixit (2018) กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดจำนวน 267 คน จากจากองค์กรต่างๆ ในอินเดีย ผลการศึกษาระบุว่าความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.406, p < 0.01$ )

Yang et al. (2019) กลุ่มตัวอย่างพยาบาลตอบแบบวัดจำนวน 377 คน จากพยาบาลประจำโรงพยาบาลแห่งหนึ่งทางตะวันตกเฉียงเหนือของจีน ผลการศึกษาระบุว่าภาวะผู้นำแบบอ่อนน้อมถ่อมตนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.41, p < 0.01$ ) ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.34, p < 0.01$ ) และผลของอิทธิพลของบทบาทตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำแบบอ่อนน้อมถ่อมตนมีผลกระทบทางอ้อมในเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.25, p < 0.01$ )

จากข้อมูลที่น่าเสนอมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า **สมมติฐานที่ 7** ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

นอกจากนี้ Koroglu and Ozmen (2022) ได้ศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรในงานคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ด้านข้อเรียกร้องจากงาน คือ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และทรัพยากรส่วนบุคคลคือ ความผาสุกทางจิต ที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน การศึกษาระบุว่า อิทธิพลของบทบาทตัวแปรส่งผ่านระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีผลกระทบทางอ้อมในเชิงบวก

ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.161, p < 0.018$ )

Xu et al. (2022) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือแรงจูงใจภายใน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ( $\beta = 0.171, p < 0.001$ ) และ ผลของอิทธิพลของบทบาทตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศในองค์กรมีผลกระทบทางอ้อมในเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านแรงจูงใจภายใน ( $\beta = 0.199, p < 0.001$ ) และแรงจูงใจภายในยังสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน ( $\beta = 0.348, p < 0.001$ )

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบการศึกษาตัวแปรส่งผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมส่งผลถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำเสนองานวิจัยที่ใกล้เคียง จากงานวิจัยข้างต้นจะสังเกตได้ว่า ตัวแปรส่งผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลระหว่างการเรียนรู้การสนับสนุนจากองค์กรหรือบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่มีตัวแปรส่งผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จากข้อมูลที่น่าเสนอมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า **สมมติฐานที่ 8** ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

Uppathampracha and Liu (2022) ศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถของตนเองและความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.14, p < 0.05$ ) และอิทธิพลของบทบาทตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลกระทบทางอ้อมในเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเองและความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.13, p < 0.01$ )

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบการศึกษาตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรมส่งผลถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยมีตัวแปรส่งผ่านการเรียนรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานตามลำดับ ผู้วิจัยจึงนำเสนองานวิจัยที่ใกล้เคียง จากงานวิจัยข้างต้น จะสังเกตได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองและความยืดหยุ่น

ผูกพันในการทำงาน ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างทรัพยากรในงานที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น จึงมีแนวโน้มที่ตัวแปรทั้ง 2 จะทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่าง บรรยากาศงานนวัตกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จากข้อมูลที่น่าเสนอมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า **สมมติฐานที่ 9** การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศงานนวัตกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

### ตอนที่ 5 การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จากงานวิจัยที่ศึกษาพบว่ามียุทธศาสตร์หลายปัจจัยด้วยกันที่แสดงถึงความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือก บรรยากาศงานนวัตกรรมเป็นแปรแฝงภายนอก และการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน เป็นตัวแปรแฝงภายใน

จากโมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน (Job Demand and Resources Model: JD-R Model) ของ Bakker เป็นโมเดลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการเกิดความเครียดจากการทำงานและกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2017) ซึ่งเป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรมทั้งเชิงลบและเชิงบวก โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาในส่วนกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ที่เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรมเชิงบวก คือ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ตามโมเดล JD-R กระบวนการสร้างแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยที่มีการเชื่อมโยงกันและกัน คือ ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และแรงจูงใจภายใน ผู้วิจัยได้ใช้โมเดล JD-R เป็นหลักในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ บรรยากาศงานนวัตกรรมเป็นตัวแปรที่มีลักษณะสอดคล้องกับทรัพยากรในงาน หากบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมของการสนับสนุนทรัพยากรทั้งในระดับทีมและองค์กร จะส่งผลให้มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากร โดยองค์กรส่งเสริมการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และพัฒนาความสามารถเชิงรุกในการสำรวจโอกาสใหม่ๆ (Yeoh and Mahmood, 2013; Yu et al., 2013 อ้างถึงใน Newman et al., 2019)

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ในบทบาทของตัวแปรส่งผ่านเป็นตัวแปรที่มีลักษณะสอดคล้องกับทรัพยากรส่วนบุคคล กล่าวคือบุคลากรมีความเชื่อในความสามารถของตนเองด้านการผลิตความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งความเชื่อนี้มี

ความสำคัญต่อการแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์และช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทางด้านความคิดและการปฏิบัติ (Farmer & Tierney, 2017; Tierney & Farmer, 2002)

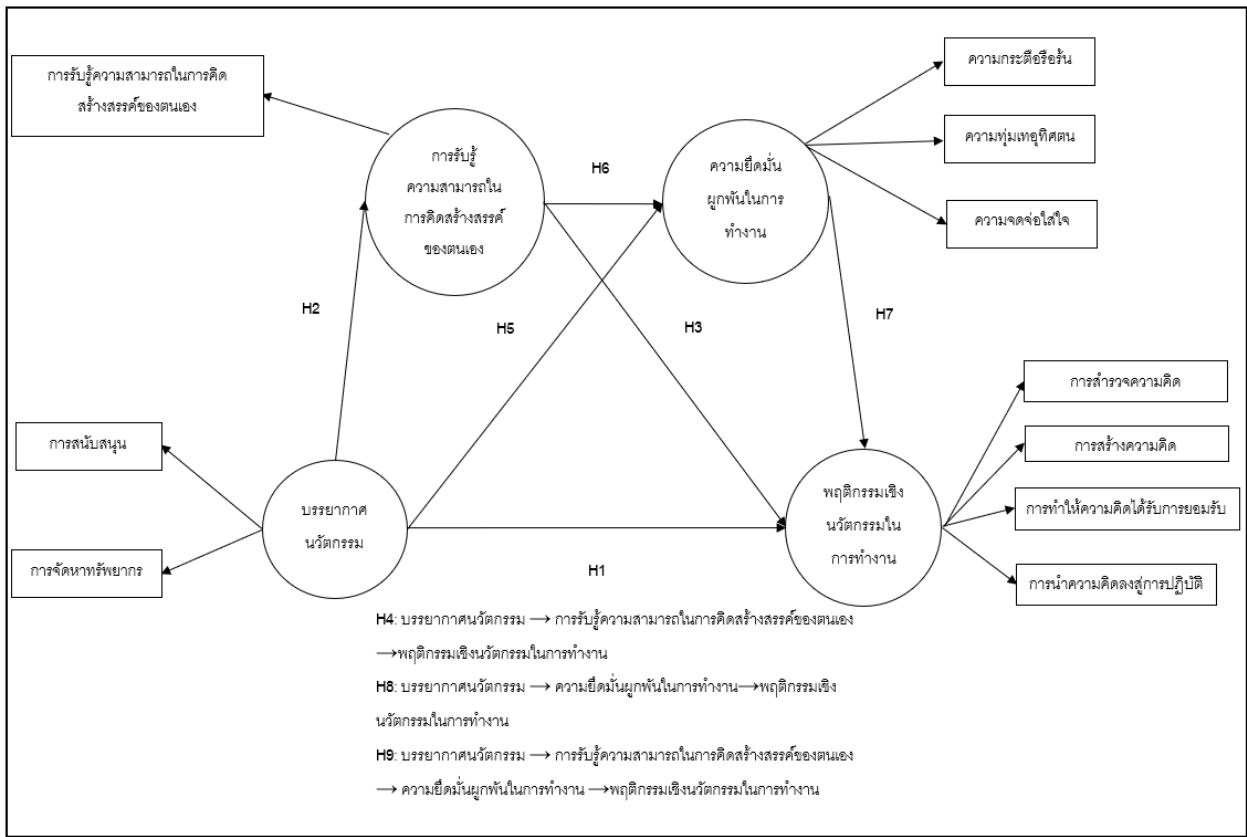
ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ในบทบาทของตัวแปรส่งผ่านเป็นตัวแปรที่มีลักษณะสอดคล้องกับแรงจูงใจภายใน บุคคลจะแสดงถึงลักษณะของผู้ที่มีพลังงานสูง บ่งบอกถึงสภาวะจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ที่ทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมไปถึงมีความใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมาย (Bakker et al., 2008; MACEY & SCHNEIDER, 2008; Saks, 2006; Shuck & Wollard, 2010) จึงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในที่สุด

จากข้อค้นพบที่กล่าวมาแล้วนั้น แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน น่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในกระบวนการที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งเป็น 9 สมมติฐาน พร้อมทั้งตัวแปรที่นำมาสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง (Latent Variables) ตัวแปรคั่นกลาง (Intervention Latent Variable) และตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ซึ่งได้กำหนดให้ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในรวมกันเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายใน จึงจัดกลุ่มตัวแปรตามการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ได้ดังนี้

- 1) ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) ได้แก่
  - บรรยากาศนวัตกรรม (Innovation Climate: IC)
- 2) ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) ได้แก่
  - การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง (Creative Self-Efficacy: CSE)
  - ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (Work Engagement: WE)
  - พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior: IWB)



## ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดของงานวิจัยพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1 :** บรรยากาสนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Hadi & Astuti, 2022; Liu et al., 2019b; You et al., 2022)

**สมมติฐานที่ 2 :** บรรยากาสนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง (Chang et al., 2012; Du & Chang, 2023)

**สมมติฐานที่ 3 :** การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Ahmed Mohamed Ebrahim et al., 2020; Newman et al., 2018; Oppi et al., 2020; Teng et al., 2020)

**สมมติฐานที่ 4 :** การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Afsar & Masood, 2018; He et al., 2019; Javed et al., 2021; Karimi et al., 2021; Sudiyani et al., 2020)

**สมมติฐานที่ 5 :** บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน (Moreno Alonso, 2016; Utbjoa & Jaroenlap, 2023)

**สมมติฐานที่ 6 :** การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน (Uppathampracha & Liu, 2022; Waheed & Dastgeer, 2020)

**สมมติฐานที่ 7 :** ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Darwish et al., 2020; Swaroop & Dixit, 2018; Yang et al., 2019)

**สมมติฐานที่ 8 :** ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Koroglu & Ozmen, 2022; Xu et al., 2022)

**สมมติฐานที่ 9 :** การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Uppathampracha & Liu, 2022; Waheed & Dastgeer, 2020)

### บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ วิเคราะห์อิทธิพลของระดับการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความเชื่อมั่นผู้กพนในการทำงาน โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประชากรและตัวอย่างวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ประชากรและตัวอย่างวิจัย

##### ประชากร

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจากโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเครือสำนักงานใหญ่ 4 แห่ง รวมทั้งสิ้น รวมทั้งสิ้น 892 คน (ระบบข้อมูลของ HR ในเดือนมิถุนายน 2567)

##### ตัวอย่างวิจัย

กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ได้จากการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ด้วยวิธีการคำนวณของ Soper (2023) โดยกำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Anticipated effect size) เท่ากับ 0.30 ค่าอำนาจการทดสอบ (Desired statistical power level) เท่ากับ 0.80 ตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัว และตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัว ผลการคำนวณ พบว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำอย่างน้อย 137 คน และจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่แนะนำต่อการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างเท่ากับ 288 คน แต่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรและครอบคลุมความ

หลากหลายของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในแต่ละโรงพยาบาลในเครือข่ายให้ได้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 300 คน

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงพยาบาลเอกชนของเครือข่ายสำนักงานใหญ่ และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จนได้จำนวนตามที่กำหนดไว้ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกและการคัดออกผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ดังนี้

เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Inclusion criteria)

- พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุระหว่าง 22-60 ปี
- พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีระดับความสามารถใน Level 1 2 3 และ 4
- พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเครือข่ายสำนักงานใหญ่ 4 แห่ง มาอย่างน้อย 1 ปี
- กลุ่มตัวอย่างยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เกณฑ์การคัดออกผู้เข้าร่วมการวิจัย (Exclusion criteria)

- กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับ 249 ฉบับออนไลน์ และได้รับเอกสารแบบสอบถามส่งคืนจากโรงพยาบาลเอกชนในเครือข่ายสำนักงานใหญ่ต่าง ๆ จำนวน 51 ฉบับ เมื่อผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามของฉบับเอกสาร ใช้ได้เหลือเป็น จำนวน 39 ฉบับ จึงพบว่าแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์เหมาะสมกับการนำไปใช้วิเคราะห์มีจำนวน 272 ฉบับทั้งรูปแบบออนไลน์และเอกสาร คิดเป็นร้อยละ 94.44 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 272 คน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่

โรงพยาบาล เอกชนในเครือ สำนักงาน ใหญ่	ระดับของพยาบาล วิชาชีพปฏิบัติการ	ประชากร (คน)	แบบสอบถาม ตอบกลับและ ส่งคืน	แบบสอบถาม ที่มีความ สมบูรณ์	สัดส่วน (ร้อยละ)
โรงพยาบาล ในเครือ สำนักงาน ใหญ่แห่งที่ 1	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 1	156	36	33	12.1
	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 2	60	20	20	5.9
	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 3	39	25	23	8.5
	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 4 5 และ 6	212	76	74	27.2
โรงพยาบาล ในเครือ สำนักงาน ใหญ่แห่งที่ 2	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 1	79	27	23	8.5
	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 2	17	6	5	1.8
	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 3	21	13	13	4.8
	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 4 5 และ 6	102	32	30	11

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงพยาบาล เอกชนในเครือ สำนักงานใหญ่	ระดับของ พยาบาล วิชาชีพ ปฏิบัติการ	ประชากร (คน)	แบบสอบถาม ตอบกลับและ ส่งคืน	แบบสอบถาม ที่ มีความ สมบูรณ์	สัดส่วน (ร้อยละ)
โรงพยาบาลใน เครือสำนักงาน ใหญ่แห่งที่ 3	พยาบาล วิชาชีพระดับ 1	35	10	5	1.8
	พยาบาล วิชาชีพระดับ 2	10	3	4	1.5
	พยาบาล วิชาชีพระดับ 3	4	1	1	0.4
	พยาบาล วิชาชีพระดับ 4 5 และ 6	69	22	22	7.4
โรงพยาบาลใน เครือสำนักงาน ใหญ่แห่งที่ 4	พยาบาล วิชาชีพระดับ 1	30	10	10	3.7
	พยาบาล วิชาชีพระดับ 2	10	3	2	0.7
	พยาบาล วิชาชีพระดับ 3	9	3	3	1
	พยาบาล วิชาชีพระดับ 4 5 และ 6	39	13	10	3.7
รวม		892	300	272	100.0

หมายเหตุ: สัดส่วน (ร้อยละ) คือ สัดส่วนของแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ตอบกลับของโรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่ทั้ง 4 แห่ง; พยาบาลวิชาชีพระดับ 1 หมายถึง พยาบาลจบใหม่หรือประสบการณ์การทำงานที่สั้น พยาบาลวิชาชีพระดับ 2 หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างอิสระ พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน พยาบาลวิชาชีพระดับ 4 หมายถึง การเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ค้นคว้าและนำเสนอผลงานวิจัย พยาบาลวิชาชีพระดับ 5 หมายถึง การเป็นผู้นำวิทยากรสอนทักษะการพยาบาลเฉพาะทาง ศึกษา

และนำหลักฐานเชิงประจักษ์ที่น่าเชื่อถือมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพระดับ 6 หมายถึง การเป็นผู้นำในการ พัฒนากิจกรรมคุณภาพของแผนก, การทำนวัตกรรม, เป็นตัวแทนในสมาคมวิชาชีพ หรือที่ปรึกษาให้กับรพ. ในเครือข่าย ฯลฯ

## ตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบวัดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) และเลือกข้อที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด โดยมีรายละเอียดการวัดระดับข้อมูล ดังนี้

ข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ลักษณะงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับความสามารถของพยาบาล ระดับปฏิบัติการ และการทำงานล่วงเวลา (OT)

**ส่วนที่ 2** แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ผู้วิจัยจะดำเนินการดัดแปลงแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง โดยอ้างอิงของ ของ Tierney and Farmer (2002) แบบวัดใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 6 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 6 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 1 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ ตัวอย่างรายการคำถาม เช่น “ฉันรู้สึกว่ามันง่ายในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ” และดัดแปลงข้อคำถามบางส่วนโดยพิจารณาถึงความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทในการศึกษา (รายละเอียดของแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก) กำหนดการแปลผลคะแนน ผู้วิจัยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด โดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 1 \end{aligned}$$

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแบบวัดร่วมกับความกว้างของอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ จะสามารถแปลผลคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองได้ดังนี้

**ระดับคะแนน****ความหมาย**

5.01 – 6.00	บุคคลากรมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
4.01 – 5.00	บุคคลากรมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองอยู่ในระดับมาก
3.01 – 4.00	บุคคลากรมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
2.01 – 3.00	บุคคลากรมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 2.00	บุคคลากรมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองอยู่ในระดับน้อยมาก

**ส่วนที่ 3** แบบวัดบรรยากาศนวัตกรรม ผู้วิจัยจะดำเนินการดัดแปลงแบบวัดบรรยากาศนวัตกรรม โดยอ้างอิงของ Scott and Bruce (1994) ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การสนับสนุนนวัตกรรม เช่น “องค์กรของท่านส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์” และ 2) การจัดหาทรัพยากร เช่น “องค์กรนี้ให้เวลาแก่ฉันในการแสวงหาความคิดสร้างสรรค์ในระหว่างวันทำงาน” แบบวัดใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ จะดัดแปลงข้อคำถามบางส่วนโดยพิจารณาถึงความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทในการศึกษา (รายละเอียดของแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก) กำหนดการแปลผลคะแนน ตามแนวทางของ Best & Kahn (1997) ซึ่งมีการแปลผลดังนี้

**ระดับคะแนน****ความหมาย**

4.51– 5.00	บุคคลากรมีการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51– 4.50	บุคคลากรมีการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก
2.51– 3.50	บุคคลากรมีการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง
1.51– 2.50	บุคคลากรมีการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	บุคคลากรมีการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมอยู่ในระดับน้อยมาก

**ส่วนที่ 4** แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ผู้วิจัยจะดำเนินการดัดแปลงแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน โดยอ้างอิงแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002) ซึ่ง Schaufeli et al. (2006) ได้ปรับแบบวัดฉบับ Utrecht Work Engagement Scale เป็นแบบย่อ 9 ข้อ จากเดิม 17 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความกระตือรือร้น (Vigor) เช่น “ในที่ทำงานของฉัน

ฉันรู้สึกเข้มแข็งและมีพลัง” 2) ด้านความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) เช่น “งานของฉันเป็นแรงบันดาลใจให้ฉัน” และ 3) ด้านความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) เช่น “ฉันรู้สึกตื่นเต้นเมื่อทำงาน” แบบวัดใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับความรู้สึกในงานการพยาบาล ซึ่ง 6 คะแนน หมายถึง รู้สึกทุกวัน จนถึง 0 คะแนน ไม่เคยรู้สึก มีจำนวนข้อคำถาม 9 ข้อ และดัดแปลงข้อคำถามบางส่วนโดยพิจารณาถึงความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทในการศึกษา (รายละเอียดของแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก) กำหนดการแปลผลคะแนน ผู้วิจัยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยมาก ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก และระดับมากที่สุด โดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{6 - 0}{5} = 1.2 \end{aligned}$$

เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของแบบวัดร่วมกับความกว้างของอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ จะสามารถแปลผลคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.81 – 6.00	บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.61 – 4.80	บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.41 – 3.60	บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.21 – 2.40	บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
0.00 – 1.20	บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยมาก

**ส่วนที่ 5** แบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ผู้วิจัยจะดำเนินการดัดแปลงแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยอ้างอิงแบบวัดของ De Jong & Den Hartog (2010) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การสำรวจความคิด เช่น “ฉันมองหาโอกาสในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ” 2) การสร้างความคิด เช่น “ฉันค้นคว้าวิธีการ เทคนิค หรือเครื่องมือทำงานใหม่ๆ” 3) การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับและสนับสนุน เช่น “การได้รับการยอมรับหรือเห็น

จากเพื่อนร่วมงานในการเสนอความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม” และ 4) การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ เช่น “ฉันมีส่วนร่วมในการนำแนวคิดใหม่ไปปฏิบัติ” แบบวัดใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่ง 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด จนถึง 1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด (รายละเอียดของแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวก) กำหนดการแปลผลคะแนน ตามแนวทางของ Best & Kahn (1997) ซึ่งมีการแปลผลดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.51 – 5.00	บุคลากรมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	บุคลากรมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	บุคลากรมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	บุคลากรมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	บุคลากรมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอยู่ในระดับน้อยมาก

### ตอนที่ 3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างและตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง บรรยากาศนวัตกรรม ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน แล้วจึงกำหนดนิยามของตัวแปรและ โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

**ขั้นตอนที่ 2** นิยามตัวแปรที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างตารางวิเคราะห์ โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการศึกษา มีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 โครงสร้างเนื้อหาแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน และบรรยากาศนวัตกรรม

ตัวแปร	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ
1.การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง	การรับรู้ความสามารถในการคิด	3
	สร้างสรรค์ของตนเอง	
	รวม	3
2. บรรยากาศนวัตกรรม	2.1 การสนับสนุนนวัตกรรม	5
	2.2 การจัดหาทรัพยากร	5
	รวม	10

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบ	จำนวนข้อ
3. ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน	3.1 ความกระตือรือร้น	3
	3.2 ความทุ่มเทอุทิศตน	3
	3.3 ความจดจ่อใส่ใจ	3
	รวม	9
4. พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน	4.1 การสำรวจความคิด	3
	4.2 การสร้างความคิด	3
	4.3 การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ	3
	4.4 การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	3
	รวม	12

**ขั้นตอนที่ 3** ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบสอบถาม โดยการปรับข้อคำถามที่มีอยู่จากเครื่องมือวิจัยเดิม ให้มีความเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการและบริบทของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ และนำแบบสอบถามที่ปรับแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำ

**ขั้นตอนที่ 4** ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบ และแก้ไข ปรับปรุง ตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว พร้อมแนบรายละเอียดหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิด นิยามเชิงปฏิบัติการ และตารางกำหนดโครงสร้างเนื้อหาที่ต้องการวัด พร้อมด้วยแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

**ขั้นตอนที่ 5** ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยจะพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ที่ตัดสินความสอดคล้องข้อคำถาม นิยามศัพท์ปฏิบัติการ เนื้อหา และ วัตถุประสงค์ หากค่า IOC มากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (ศิริชัย กาญจนวสี, 2556 อ้างถึงใน เมษา นวลศรี, 2567) โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดให้คะแนน ดังนี้ + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมี

ความสอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ และ -1 หมายถึงข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องฯ โดยใช้ สูตรการคำนวณ (Rovinelli & Hambleton, 1977)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

$N$  คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ผู้วิจัยได้มีการปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒีก่อนจะนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง พบว่าข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ มีค่าดัชนี IOC เท่ากับ 1 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ

**ขั้นตอนที่ 6** การทดลองใช้ (Try out) หลังจากผู้วิจัยปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนทั้ง 3 ท่านแล้ว จึงนำแบบสอบถามฉบับแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โดยใช้ Rule of Thumb ของ Hair (2018) ว่าด้วย รูปแบบการวิเคราะห์หมีตัวแปรไม่เกิน 5 ตัว และแต่ละตัวแปรมีคำถาม 3 ข้อ ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำในการวิเคราะห์ควรมีอย่างน้อย 100 คน ผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจำนวน 100 คน ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเก็บกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ และนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบค่าความเที่ยงแบบ สอดคล้องภายใน (internal consistency) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) สำหรับเกณฑ์ประเมินความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ พิจารณาจากเกณฑ์การประเมินตามหลักของ George and Mallery (2019) คือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.90 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดีมาก สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.80-0.89 จะมีระดับ ความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.70-0.79 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ใน เกณฑ์พอใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.60-0.69 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ สัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.50-0.59 จะมีระดับความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สัมประสิทธิ์แอลฟาน้อยกว่า 0.50 ไม่สามารถยอมรับได้

ผลการทดลองจากการนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 100 คน จากกลุ่มทดลองใช้ (Try out) พบว่าแบบสอบถามเมื่อแยก

เป็นองค์ประกอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.77-0.95 มีค่าความเที่ยงในระดับพอใช้ถึงดีมาก ดังแสดงในตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบสอบถาม กลุ่มทดลองใช้ (N=100)
1. การรับรู้ความสามารถในการคิด สร้างสรรค์ของตนเอง	3	0.79
1.1 การรับรู้ความสามารถในการคิด สร้างสรรค์ของตนเอง	3	0.79
2. บรรยากาศนวัตกรรม	10	0.92
2.1 การสนับสนุนนวัตกรรม	5	0.85
2.2 การจัดหาทรัพยากร	5	0.89
3. ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน	9	0.93
3.1 ความกระตือรือร้น	3	0.81
3.2 ความทุ่มเทอุทิศตน	3	0.77
3.3 ความจดจ่อใส่ใจ	3	0.91
4. พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน	12	0.95
4.1 การสำรวจความคิด	3	0.87
4.2 การสร้างความคิด	3	0.81
4.3 การทำให้ความคิดได้รับการ ยอมรับ	3	0.87
4.4 การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	3	0.93

**ขั้นตอนที่ 7** การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง บรรยากาศนวัตกรรม ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ผู้วิจัยใช้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ความตรงเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus ดังนี้

### 7.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองพบว่า ข้อคำถามทั้ง 3 ข้อมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกทุกคู่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ถึง 0.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ “ฉันมั่นใจว่าสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์” กับ “ฉันสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อความคิดของคนอื่นในทีม เพื่อนำไปพัฒนาต่อไป” มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66 รองลงมาคือ “ฉันสามารถสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ๆ ในงาน” กับ “ฉันสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อความคิดของคนอื่นในทีม เพื่อนำไปพัฒนาต่อไป” มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้ง 3 ข้อคำถามของตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองอยู่ในระดับที่สูง ในทิศทางบวก และข้อคำถามทั้ง 3 ข้อสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ร้อยละ 39 ถึงร้อยละ 92 รายละเอียดตามตารางที่ 4

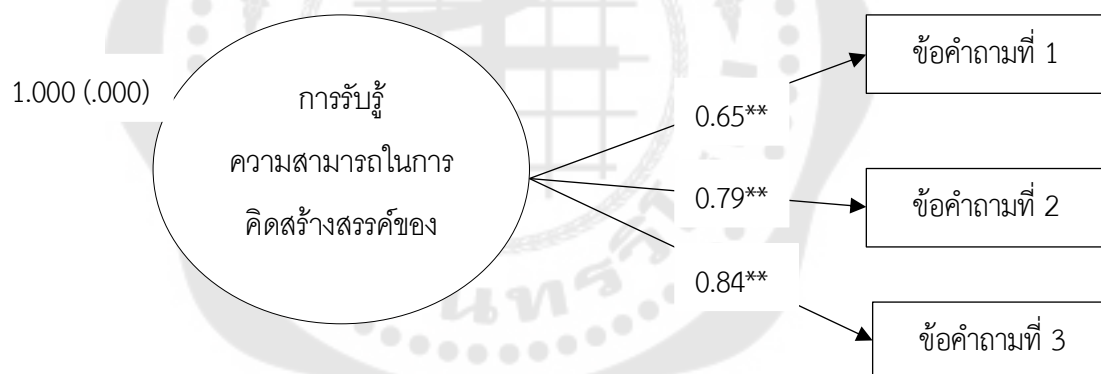
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามของตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง (N = 100)

ข้อคำถาม	Mean	S.D.	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
			1	2	3
1. ฉันสามารถสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ๆ ในงาน	3.67	0.92	1		
2. ฉันมั่นใจว่าสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	4.03	0.65	.50**	1	
3. ฉันสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อความคิดของคนอื่นในทีม เพื่อนำไปพัฒนาต่อไป	4.00	0.54	.55**	.66**	1

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า Chi-square = 0.097, df = 1, p-value = 0.76, ค่า RMSEA = 0.00, ค่า CFI = 1.00 และค่า TLI = 1.00

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของข้อคำถามในโมเดลการวัดการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่มีขนาดตั้งแต่ 0.65 - 0.84 ซึ่งข้อคำถามทั้ง 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันในระดับสูง นอกจากนี้ค่าความเชื่อมั่นของการวัดข้อมูลของตัวชี้วัด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R^2$ ) ตั้งแต่ 0.42-0.71 และเมื่อพิจารณาการตรวจสอบความตรงเชิงผู้เข้า (Convergent Validity) จากค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted : AVE) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2020) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวชี้วัดมีค่า AVE เท่ากับ 0.58 และมีค่า CR เท่ากับ 0.81 แสดงให้เห็นว่าแบบวัดการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งเหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป ดังแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง

## 7.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรม พบว่าองค์ประกอบทั้ง 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก มีค่า 0.79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดตามตาราง 5

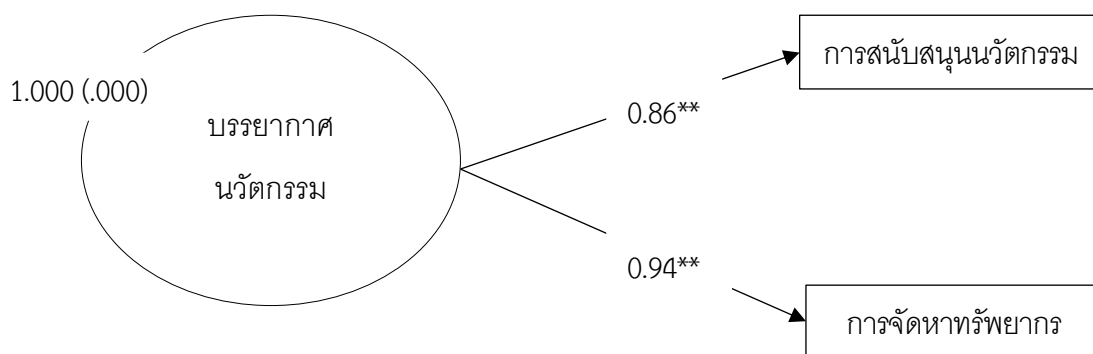
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรม ( $N=100$ )

ตัวแปร	Mean	S.D.	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
			1	2
			การสนับสนุนนวัตกรรม	3.68
การจัดการทรัพยากร	3.59	0.65	.79**	1

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบรรยากาศนวัตกรรม พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า Chi-square = 0.47, df = 0, p-value = 0.49 , ค่า RMSEA = 0.00, ค่า CFI = 1.00 และค่า TLI = 1.00

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดบรรยากาศนวัตกรรม พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่มีขนาดตั้งแต่ 0.86 - 0.94 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันในระดับสูง ได้แก่ องค์ประกอบการจัดการทรัพยากร ( $\beta = 0.86$ ) และองค์ประกอบการสนับสนุนนวัตกรรม ( $\beta = 0.94$ ) นอกจากนี้ค่าความเชื่อมั่นของการวัดข้อมูลของตัวชี้วัด มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ( $R^2$ ) ตั้งแต่ 0.73-0.89 และเมื่อพิจารณาการตรวจสอบความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) จากค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted : AVE) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2020) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวชี้วัดมีค่า AVE เท่ากับ 0.81 และมีค่า CR เท่ากับ 0.90 แสดงให้เห็นว่าแบบวัดบรรยากาศนวัตกรรมมีคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งเหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป ดังแสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันบรรยากาศนวัตกรรม

### 7.3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานพบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกทุกคู่มีค่าตั้งแต่ 0.74 ถึง 0.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความกระตือรือร้น กับ ความจดจ่อใส่ใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.82 รองลงมาคือ ความทุ่มเทอุทิศตน กับ ความจดจ่อใส่ใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 รายละเอียดตามตารางที่ 6

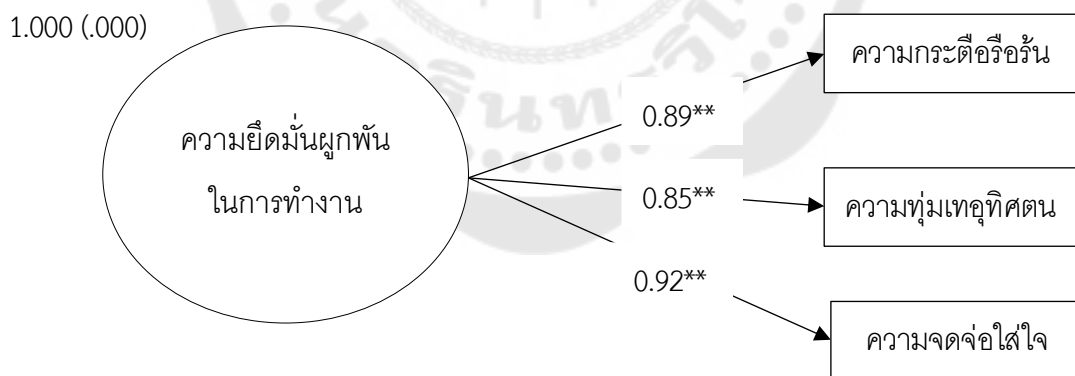
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $N=100$ )

ตัวแปร	Mean	S.D.	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
			1	2	3
ความกระตือรือร้น	4.00	1.23	1		
ความทุ่มเทอุทิศตน	4.47	1.12	.74**	1	
ความจดจ่อใส่ใจ	4.03	1.76	.82**	.77**	1

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า Chi-square = 0.36, df = 1, p-value = 0.55 , ค่า RMSEA = 0.00, ค่า CFI = 1.00 และค่า TLI = 1.00

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่มีขนาดตั้งแต่ 0.85 - 0.92 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันในระดับสูง ได้แก่ องค์ประกอบความจดจ่อใส่ใจ ( $\beta = 0.92$ ) องค์ประกอบความกระตือรือร้น ( $\beta = 0.89$ ) และองค์ประกอบความทุ่มเทอุทิศตน ( $\beta = 0.85$ ) ค่าความเชื่อมั่นของการวัดข้อมูลของตัวชี้วัด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R^2$ ) ตั้งแต่ 0.73-0.85 และเมื่อพิจารณาการตรวจสอบความตรงเชิงผู้เข้า (Convergent Validity) จากค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted : AVE) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2020) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวชี้วัดมีค่า AVE เท่ากับ 0.79 และมีค่า CR เท่ากับ 0.92 แสดงให้เห็นว่าแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งเหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป ดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

#### 7.4 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบทั้ง 4 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกทุกคู่มีค่าตั้งแต่ 0.69 ถึง 0.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การทำให้

ความคิดได้รับการยอมรับ กับ การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.84 รองลงมาคือ การสำรวจความคิด กับ การสร้างความคิด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 รายละเอียดตามตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $N = 100$ )

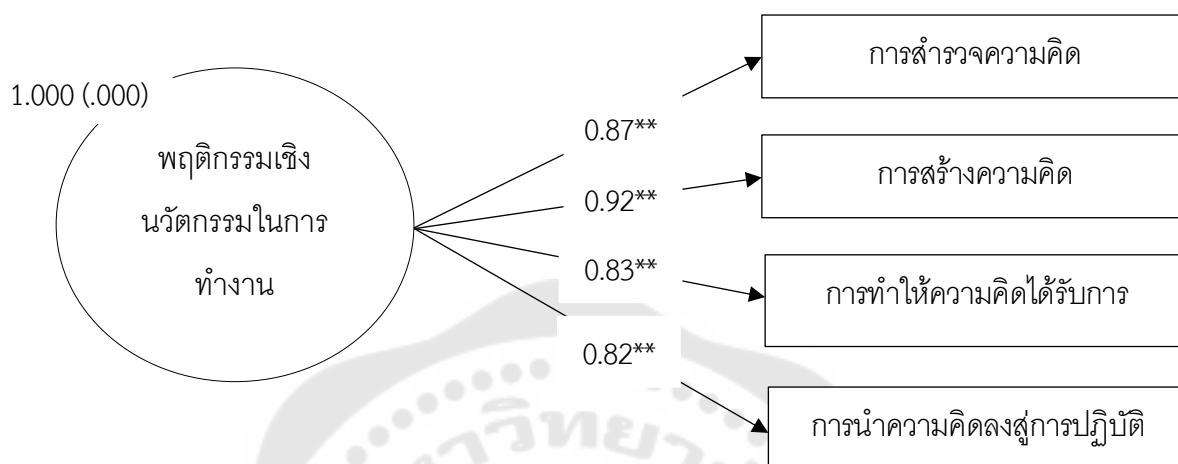
ตัวแปร			ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
	Mean	S.D.	1	2	3	4
การสำรวจความคิด	3.97	0.51	1			
การสร้างความคิด	3.79	0.45	.80**	1		
การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ	3.72	0.56	.74**	.75**	1	
การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	3.74	0.67	.69**	.77**	.84**	1

หมายเหตุ \*\* $p < .01$

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า Chi-square = 4.00, df = 1, p-value = 0.05 , ค่า RMSEA = 0.17, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.95

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ขององค์ประกอบในโมเดลการวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่มีขนาดตั้งแต่ 0.82 - 0.92 ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของในรูปแบบคะแนนมาตรฐานที่ใกล้เคียงกันในระดับสูง ได้แก่ องค์ประกอบการสร้างความคิด ( $\beta = 0.92$ ) องค์ประกอบการสำรวจความคิด ( $\beta = 0.87$ ) องค์ประกอบการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ ( $\beta = 0.83$ ) และองค์ประกอบการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ ( $\beta = 0.82$ ) ค่าความเชื่อมั่นของการวัดข้อมูลของตัวชี้วัด มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ( $R^2$ ) ตั้งแต่ 0.67-0.85 และเมื่อพิจารณาการตรวจสอบความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) จากค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted : AVE) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2020) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวชี้วัดมีค่า AVE เท่ากับ 0.74 และมีค่า CR เท่ากับ 0.92 แสดงให้เห็นว่าแบบวัด

พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมีคุณภาพเครื่องมือด้านความทรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งเหมาะสมเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการวิจัยต่อไป ดังแสดงในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันนวัตกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

#### ตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเริ่มต้นจากผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงพยาบาลเอกชนของกลุ่มตัวอย่าง และแนะนำไปยังแผนกของตัวอย่างที่ศึกษา เพื่อขออนุมัติจากผู้มีอำนาจ ได้แก่ ประธานคณะกรรมการกลุ่มที่ 1 และผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนสำนักงานใหญ่ ช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 12 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 11 กรกฎาคม 2567 – 30 กันยายน 2567 ซึ่งผู้วิจัยจะติดต่อไปยังแผนกต่างๆ โดยตรงเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย ซึ่งการแจกแบบวัดในการวิจัยครั้งนี้ อยู่ในรูปแบบออนไลน์และฉบับกระดาษ

#### การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยยื่นเรื่องต่อคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน โรงพยาบาลเอกชนสำนักงานใหญ่ เพื่อขอรับการอนุมัติจากคณะกรรมการในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการทั้ง 2 แห่ง และอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2567 หมายเลขการรับรอง SWUEC-672223 และ เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2567 หมายเลขการรับรอง COA 2024-28 ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและ

รายละเอียดในการทำแบบวัด เพื่อให้ผู้ตอบแบบวัดเข้าใจ และให้ข้อมูลที่เป็นความจริง ซึ่งข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

## ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยายค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน แผนก ระดับความสามารถของพยาบาลระดับปฏิบัติการ และการทำงานล่วงเวลา (OT) และค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์ การกระจาย (C.V.) ค่าสูงสุด (max) ค่าต่ำสุด (min) ค่าความเบ้ (sk) ค่าความโด่ง (ku) และเกณฑ์การตัดสินค้าเฉลี่ยจากมาตรฐานค่า เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### 5.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ผ่านการวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม MPlus วิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรส่งผ่านด้วย วิธีบูทสเตรบปีงเพื่อยืนยันค่าอิทธิพลทางอ้อม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องผลของบรรยากาศสนวัตกรรมการต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง : บทบาทความเป็นตัวแปรส่งผ่าน การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ วิเคราะห์อิทธิพลของระดับการรับรู้บรรยากาศสนวัตกรรมการที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศสนวัตกรรมการที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมี การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัว ตัวแปรแฝงทั้งหมดสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัวแปร จำแนกเป็นดังนี้

- 1) ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 1 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง
- 2) ตัวแปรแฝงบรรยากาศสนวัตกรรมการ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ การสนับสนุนนวัตกรรมและการจัดหาทรัพยากร
- 3) ตัวแปรแฝงความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทอุทิศตน และความจดจ่อใส่ใจ
- 4) ตัวแปรแฝงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การสำรวจความคิด การสร้างความคิด การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ และเพื่อความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนด อักษรย่อแทนตัวแปรไว้ดังนี้

### อักษรย่อแทนตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล

IC (Innovation Climate)	หมายถึง	ตัวแปรแฝงบรรยากาศนวัตกรรม
IC1	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนนวัตกรรม
IC2	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การจัดการทรัพยากร
CSE (Creative Self-Efficacy)	หมายถึง	ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง
CSE1	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง
WE (Work Engagement)	หมายถึง	ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน
WE1	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความกระตือรือร้น
WE2	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความทุ่มเทอุทิศตน
WE3	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้ความจดจ่อใส่ใจ
IWB (Innovative Work Behavior)	หมายถึง	ตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน
IWB1	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสำรวจความคิด
IWB2	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การสร้างความคิด
IWB3	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ
IWB4	หมายถึง	ตัวแปรสังเกตได้การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
C.V.	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)

DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (Total Effect)
R <sup>2</sup>	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Squared Multiple Correlation: R – square)
P-value	หมายถึง	ความน่าจะเป็นทางสถิติ
$\beta$	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loadings)

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 272 คน แบ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่แห่งที่ 1 ร้อยละ 53.7 ( $n=146$ ), แห่งที่ 2 ร้อยละ 26.1 ( $n=71$ ), แห่งที่ 3 ร้อยละ 11 ( $n=30$ ) และแห่งที่ 4 ร้อยละ 9.2 ( $n=25$ ) ส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการอยู่ พยาบาลวิชาชีพพระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 46.30 ( $n=126$ ) รองลงมาอยู่ พยาบาลวิชาชีพพระดับ 1 ร้อยละ 26.1 ( $n=71$ ), พยาบาลวิชาชีพพระดับ 3 ร้อยละ 14.7 ( $n=40$ ), พยาบาลวิชาชีพพระดับ 2 ร้อยละ 9.9 ( $n=27$ ), พยาบาลวิชาชีพพระดับ 5 ร้อยละ 2.2 ( $n=6$ ) และพยาบาลวิชาชีพพระดับ 6 ร้อยละ 0.7 ( $n=2$ ) ตามลำดับ

บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.6 ( $n=105$ ) รองลงมาอายุงาน 1-2 ปี ร้อยละ 28.7 ( $n=78$ ), อายุงาน 7-10 ปี ร้อยละ 13.6 ( $n=37$ ), อายุงาน 5-6 ปี ร้อยละ 12.5 ( $n=34$ ) และอายุงาน 3-4 ปี ร้อยละ 6.6 ( $n=18$ ) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายและไม่ต้องการระบุ คิดเป็นร้อยละ 94.9 ( $n=258$ ), 4.8 ( $n=13$ ) และ 4 ( $n=1$ ) ตามลำดับ บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 28 - 42 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.3 ( $n=153$ ) รองลงมาอายุระหว่าง 22 - 27 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.7 ( $n=70$ ) และอายุระหว่าง 43 - 58 ปีคิดเป็นร้อยละ 18 ( $n=49$ ) ระดับการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างเดียว คือ พยาบาลศาสตรบัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 91.5 ( $n=249$ ) รองลงมาศึกษาต่อปริญญาโทด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 5.1 ( $n=14$ ) และศึกษาต่อปริญญาโทที่เกี่ยวกับการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 2.2 ( $n=6$ ) ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ( $n=104$ ), ผู้ป่วยนอก ร้อยละ 33.8 ( $n=92$ ), ICU/CCU/NICU ร้อยละ 12.9 ( $n=35$ ), ER ร้อยละ 4.4 ( $n=12$ ), OR ร้อยละ 7.4 ( $n=20$ ), Back office ร้อยละ 2.9 ( $n=8$ ) และ LR ร้อยละ 0.4 ( $n=1$ )

การทำงานล่วงเวลา (OT) โดยส่วนใหญ่เฉลี่ยต่อเดือนทำงานล่วงเวลาน้อยกว่า 30 ชม.คิดเป็นร้อยละ 33.8 ( $n=92$ ) รายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ( $N = 272$ )

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	258	94.9
ชาย	13	4.8
ไม่ต้องการระบุ	1	4
รวม	272	100.0
<b>อายุ</b>		
อายุอยู่ระหว่าง 22 - 27 ปี	70	25.7
อายุอยู่ระหว่าง 28 - 42 ปี	153	56.3
อายุอยู่ระหว่าง 43 - 58 ปี	49	18
รวม	272	100.0
<b>การศึกษา</b>		
พยาบาลศาสตรบัณฑิต	249	91.5
พยาบาลศาสตรบัณฑิต, ปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ	2	0.7
พยาบาลศาสตรบัณฑิต, ปริญญาโทด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการพยาบาล	14	5.1
พยาบาลศาสตรบัณฑิต, ปริญญาโทที่เกี่ยวกับการพยาบาล	6	2.2
พยาบาลศาสตรบัณฑิต, ปริญญาโทที่เกี่ยวกับการพยาบาล, ปริญญาโทด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการพยาบาล	1	0.4
รวม	272	100.0

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงานในโรงพยาบาลเอกชน		
อายุการทำงาน 1-2 ปี	78	28.7
อายุการทำงาน 3-4 ปี	18	6.6
อายุการทำงาน 5-6 ปี	34	12.5
อายุการทำงาน 7-10 ปี	37	13.6
อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี	105	38.6
รวม	272	100.0
ระดับความสามารถของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ		
พยาบาลวิชาชีพระดับ 1	71	26.1
พยาบาลวิชาชีพระดับ 2	27	9.9
พยาบาลวิชาชีพระดับ 3	40	14.7
พยาบาลวิชาชีพระดับ 4	126	46.3
พยาบาลวิชาชีพระดับ 5	6	2.2
พยาบาลวิชาชีพระดับ 6	2	0.7
รวม	272	100.0
ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ		
ผู้ป่วยนอก (OPD)	92	33.8
ผู้ป่วยใน (IPD)	104	38.2
Back office	8	2.9
ER	12	4.4
ICU/CCU/NICU	35	12.9
LR	1	0.4
OR	20	7.4
รวม	272	100.0

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัดของโรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่		
โรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่แห่งที่ 1	146	53.7
โรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่แห่งที่ 2	71	26.1
โรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่แห่งที่ 3	30	11.0
โรงพยาบาลเอกชนในเครือสำนักงานใหญ่แห่งที่ 4	25	9.2
รวม	272	100.0
การทำงานล่วงเวลา (OT)		
น้อยกว่า 30 ชม.	92	33.8
30 - 40 ชม.	77	28.3
40 - 50 ชม.	60	22.1
50 - 60 ชม.	24	8.8
70 - 80 ชม.	11	4
มากกว่า 80 ชม.	8	2.9
รวม	272	100.0

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย เพื่อแสดงให้เห็นลักษณะของการแจกแจงและการกระจายตัวของตัวแปรในการวิจัย ระดับการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) เพื่อแสดงถึงลักษณะการแจกแจงและการกระจายตัวของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

## 2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรบรรยากาศคนวัตกรรม

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีบรรยากาศคนวัตกรรมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.42$ ,  $SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพบว่า ตัวแปรบรรยากาศคนวัตกรรม มีค่าความเบ้  $-0.97$  มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (Negative) และการพิจารณาความโด่ง (Ku) พบว่ามีความโด่ง  $0.29$  แสดงว่าตัวแปรบรรยากาศคนวัตกรรม มีการแจกแจงข้อมูลเป็นเส้นโค้งปกติ ซึ่งความโด่งมีค่าไม่เกิน  $\pm 2$  ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Field & Hole, 2003)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 5.03$ ,  $SD = 0.84$ ) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีค่าความเบ้  $-0.72$  มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (Negative) และการพิจารณาความโด่ง (Ku) พบว่ามีความโด่ง  $0.43$  แสดงว่าตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีการแจกแจงข้อมูลเป็นเส้นโค้งปกติ ซึ่งความโด่งมีค่าไม่เกิน  $\pm 2$  ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Field & Hole, 2003)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.97$ ,  $SD = 0.99$ ) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพบว่า ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีค่าความเบ้  $-0.97$  มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (Negative) และการพิจารณาความโด่ง (Ku) พบว่ามีความโด่ง  $0.42$  แสดงว่าตัวแปรบรรยากาศคนวัตกรรม มีการแจกแจงข้อมูลเป็นเส้นโค้งปกติ ซึ่งความโด่งมีค่าไม่เกิน  $\pm 2$  ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Field & Hole, 2003)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.29$ ,  $SD = 0.64$ ) เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพบว่า ตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมีค่าความเบ้  $-0.44$  มีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย (Negative) และการพิจารณาความโด่ง (Ku) พบว่ามีความโด่ง  $-0.76$  แสดงว่าตัว

แปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน มีการแจกแจงข้อมูลเป็นเส้นโค้งปกติ ซึ่งความโด่งมีค่าไม่เกิน  $\pm 2$  ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Field & Hole, 2003) รายละเอียดดัง ตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปร	ค่าสถิติของตัวอย่าง			
	Mean	S.D.	Sk	Ku
บรรยากาศนวัตกรรม	4.42	0.62	-0.97	0.29
การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง	5.03	0.84	-0.72	0.43
ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน	4.97	0.99	-0.97	0.42
พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน	4.29	0.64	-0.44	-0.76

## 2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

จากผลการวิจัย วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานและ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ลักษณะงาน การทำงานล่วงเวลา และระดับความสามารถของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA) ซึ่งการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จะดำเนินการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Homogeneity of Variance) เพื่อตรวจสอบเบื้องต้นว่าความแปรปรวนของประชากร เท่ากันหรือไม่ หากพบว่าค่าความแปรปรวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ผู้วิจัยจะดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Comparisons) แบบ Games – Howell และในกรณีที่พบว่าค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ผู้วิจัยจะดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc Comparisons) แบบ Scheffe โดยแสดงผลวิเคราะห์ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งต่อตัวแปรบรรยากาศคนนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานและการแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ ลักษณะงาน การทำงานล่วงเวลา และระดับความสามารถของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การรับรู้และแสดงออกต่อบรรยากาศคนนวัตกรรม ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลแห่งนี้ ไม่ได้รับผลกระทบจากข้อมูลส่วนบุคคลหรือคุณลักษณะเฉพาะใดๆ รายละเอียดดังตาราง 10



ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตัวแปร	บรรยากาณวัตกรรมการ			การรับรู้ความสามารถในการคิด			ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน			พฤติกรรมการเงินวัตกรรมการ		
	Mean	SD	P-value	Mean	SD	P-value	Mean	SD	P-value	Mean	SD	P-value
				สร้างสรรคืของตนเอง			ทำงาน					
เพศ	5.28	.10		2.30	.10		3.71	.30		2.48	.09	
ชาย	3.95	.84		4.64	.99		4.25	1.16		3.91	.72	
หญิง	4.45	.60		5.06	.83		5.01	0.98		4.31	.63	
ไม่												
ต้องการ	3.50	-		4.00	-		4.67	-		4.08	-	
ระบุ												
อายุ	.62	.54		2.78	.06		2.11	.12		.01	.99	
22 - 27 ปี	4.41	.65		4.95	.89		4.86	1.04		4.28	.64	
28 - 42 ปี	4.45	.61		5.13	.83		4.94	1.04		4.29	.67	
43 - 58 ปี	4.34	.64		4.84	.77		5.22	.73		4.28	.52	

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปร	บรรยาภาคานวัตกรรม			การรับรู้ความสามารณในการคิด			ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน			พฤติกรรมเงินนวัตกรรมในการทำงาน		
	Mean	SD	P-value	Mean	SD	P-value	Mean	SD	P-value	Mean	SD	P-value
ลักษณะงาน	.54	.78		.33	.92		.82	.56		.57	.75	
ผู้ป่วยนอก (OPD)	4.37	.73		4.99	.89		4.85	1.06		4.28	.71	
ผู้ป่วยใน (IPD)	4.49	.54		5.09	.85		5.09	.93		4.32	.56	
Back office	4.31	.61		4.79	.96		4.97	1.19		4.20	.78	
ER	4.40	.56		5.19	.77		4.72	1.19		4.01	.74	
ICU/CCU/ NICU	4.37	.61		5.00	.72		5.01	1.01		4.26	.64	
LR	3.90	-		4.67	-		3.89	-		4.08	-	
OR	4.46	.57		5.03	.81		5.06	.82		4.40	.52	

หมายเหตุ : ผู้ป่วยนอก(OPD) หมายถึง การให้บริการผู้ป่วยที่เข้ามารับการตรวจรักษาโดยไม่ต้องนอนพักในโรงพยาบาล ผู้ป่วยใน (IPD) หมายถึง การดูแลผู้ป่วยที่ต้องพักรักษาในโรงพยาบาลอย่างใกล้ชิด Back office หมายถึง การทำงานด้านบริหารและประสานงาน เช่น บริหารเวชระเบียน ประกันสุขภาพ และระบบคุณภาพ ER (Emergency Room) หมายถึง การให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการฉุกเฉินหรือเร่งด่วน ICU (Intensive Care Unit) /CCU (Coronary Care Unit) / NICU (Neonatal Intensive Care Unit) หมายถึง การให้การพยาบาลในกรณีผู้ป่วยวิกฤต LR (Labor Room) หมายถึง ดูแลหญิงตั้งครรภ์ การให้การพยาบาลระหว่างกระบวนการคลอด OR (Operating Room) หมายถึง การให้การพยาบาลดูแลผู้ป่วยตลอดการผ่าตัด

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปร	บรรยายภาคบังคับกิจกรรม				การรับรู้ความสามารถในการคิด				ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน				พฤติกรรมการเชิงนวัตกรรมในการทำงาน			
	Mean	SD	F	P-value	Mean	SD	F	P-value	Mean	SD	F	P-value	Mean	SD	F	P-value
การทำงานล่วงเวลา	4.28	.75	1.85	.10	4.87	.86	2.26	.05	4.91	1.02	.87	.51	4.25	.64	.38	.86
น้อยกว่า 30 ชม.	4.46	.52			5.07	.77			4.99	.90			4.26	.64		
40 - 50 ชม.	4.54	.55			5.21	.78			5.07	1.08			4.37	.61		
50 - 60 ชม.	4.41	.58			5.01	.86			4.91	1.04			4.28	.70		
70 - 80 ชม.	4.66	.33			5.48	.46			5.27	.81			4.41	.51		
มากกว่า 80 ชม.	4.45	.73			4.67	1.52			4.44	1.14			4.25	.89		

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปร	บรรยาภาคนวัตกรรม				การรับรู้ความสามารถในการคิด				ความเต็มใจผูกพันในการทำงาน				พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน			
	Mean	SD	F	P-value	Mean	SD	F	P-value	Mean	SD	F	P-value	Mean	SD	F	P-value
ระดับความสามารถของ			.76	.58			.57	.72			1.78	.12			.57	.72
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ																
พยาบาล	4.35	.69			4.92	.90			4.77	1.11			4.23	.68		
วิชาชีพระดับ 1																
พยาบาล	4.37	.59			5.05	.77			4.95	.81			4.27	.63		
วิชาชีพระดับ 2																
พยาบาล	4.39	.69			5.03	.92			4.78	1.21			4.25	.65		
วิชาชีพระดับ 3																
พยาบาล	4.49	.57			5.08	.80			5.15	0.87			4.32	.62		
วิชาชีพระดับ 4																
พยาบาล	4.21	.63			5.11	.75			4.74	.98			4.33	.52		
วิชาชีพระดับ 5																
พยาบาล	4.75	.35			5.67	.47			4.88	.79			4.88	.06		
วิชาชีพระดับ 6																

หมายเหตุ : พยาบาลวิชาชีพที่ระดับ 1 หมายถึง พยาบาลจบใหม่หรือประสบการณ์การทำงานที่สั้น พยาบาลวิชาชีพที่ระดับ 2 หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างอิสระ พยาบาลวิชาชีพที่ระดับ 3 หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน พยาบาลวิชาชีพที่ระดับ 4 หมายถึง การเป็นผู้ชำนาญการที่กิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ค้นคว้าและนำเสนอผลงานวิจัย พยาบาลวิชาชีพที่ระดับ 5 หมายถึง การเป็นผู้รับผิดชอบการพยาบาลเฉพาะทาง ศึกษาและนำหลักฐานเชิงประจักษ์ที่นำเอื้อต่อมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพที่ระดับ 6 หมายถึง การเป็นผู้ชำนาญการพัฒนาคุณภาพของแผนก, การทำนวัตกรรม, เป็นตัวแทนในสมาคมวิชาชีพ หรือที่ปรึกษาให้กับรพ. ในเครือข่าย ฯลฯ

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของระดับการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล และส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดล

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลการวิจัย เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และตรวจสอบปัญหาภาวะร่วม เส้นตรงพหุ (multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันในการทำนายตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิจัย โดยการตรวจสอบโดยใช้ค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมากกว่า 0.10 และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) < 10 (Hair et al., 2020) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ของทั้ง 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่ บรรยากาศนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ โดยมีค่า Tolerance ระหว่าง 0.42 - 0.53 และ VIF ระหว่าง 1.89 - 2.36 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 54 คู่ พบว่าตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางบวกทั้งหมด โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .55 ถึง .88 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.71 ถึง 0.91 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติต่อการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.88

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางบวกทุกคู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .55 ถึง .71 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.84 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การสนับสนุนนวัตกรรมกับการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ความทุ่มเทอุทิศตนกับการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว พบว่าตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงบรรยากาศคนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางบวกหนึ่งคู่ถ้วน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.87 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.83 ถึง 0.91 ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงบรรยากาศคนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กันหนึ่งคู่ถ้วนคือ การสนับสนุนนวัตกรรมกับการจัดหาทรัพยากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.87

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางบวกทุกคู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.81 ถึง 0.84 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.72 ถึง 0.90 ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ความจดจ่อใส่ใจกับความทุ่มเทอุทิศตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.84 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ ความทุ่มเทอุทิศตนกับความกระตือรือร้น มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.81

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางบวกทุกคู่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.74 ถึง 0.88 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) อยู่ระหว่าง 0.71 ถึง 0.85 ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติกับการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.88 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด คือ การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับกับการสำรวจความคิด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.74 รายละเอียดดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ( $N = 272$ )

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. CSE1	1									
2. IC1	.71**	1								
3. IC2	.67**	.87**	1							
4. WE1	.63**	.64**	.60**	1						
5. WE2	.55**	.57**	.59**	.81**	1					

ตาราง 11 (ต่อ)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. WE3	.57**	.57**	.57**	.83**	.84**	1				
7. IWB1	.66**	.67**	.66**	.71**	.61**	.66**	1			
8. IWB2	.66**	.64**	.66**	.69**	.64**	.67**	.83**	1		
9. IWB3	.63**	.67**	.65**	.62**	.61**	.65**	.74**	.85**	1	
10. IWB4	.58**	.58**	.58**	.63**	.60**	.65**	.78**	.84**	.88**	1
Mean	5.03	4.39	4.45	4.82	5.21	4.88	4.39	4.29	4.21	4.27
S.D.	0.84	0.65	0.64	1.08	0.93	1.16	0.63	0.68	0.73	0.71

หมายเหตุ CSE1 หมายถึง การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง IC1 หมายถึง การสนับสนุนนวัตกรรม IC2 หมายถึง การจัดหาทรัพยากร WE1 หมายถึง ความกระตือรือร้น WE2 หมายถึง ความทุ่มเทที่ศตคน WE3 หมายถึง ความจดจ่อใส่ใจ IWB1 หมายถึง การสำรวจความคิด IWB2 หมายถึง การสร้างความคิด IWB3 หมายถึง การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ IWB4 หมายถึง การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ; \*\* $p < .01$

### 3.2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดล

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า Chi-square = 25.41, df = 22, p-value = 0.28 , ค่า RMSEA = 0.02, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 ซึ่งพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (model fit indices) เมื่อค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ ) (Barrett, 2007) ค่า RMSEA ต่ำกว่า 0.06 ค่า CFI และค่า TLI มีค่า มากกว่า 0.95 (Hu & Bentler, 1999) จากข้อมูลสถิติที่กล่าวมาสนับสนุนว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ( $R^2$ ) ของตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 75.00

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโดยรวม (Total Effect) อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ระหว่างตัวแปรวิจัยด้วยการทดสอบ bootstrapping กำหนด 10,000 ครั้ง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.72, p < .05$ ) โดยมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ใน

ทิศทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.28, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1) และบรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.44, p < .05$ ) โดยมีลักษณะของอิทธิพลทางอ้อม 3 ลักษณะ ประกอบด้วย

1) บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $IC \rightarrow CSE \rightarrow WE \rightarrow IWB$ ) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.14, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 9) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.81, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2) การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.43, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 6) และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.43, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 7)

2) บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ( $IC \rightarrow CSE \rightarrow IWB$ ) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.16, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.81, p < .05$ ) และการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.22, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3)

3) บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ( $IC \rightarrow WE \rightarrow IWB$ ) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.14, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 8) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.36, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 5) และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.43, p < .05$ )

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศนวัตกรรมมีผลต่อพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน นอกจากนี้ การทดสอบอิทธิพลการส่งผ่านด้วยวิธีการ bootstrapping ซึ่งทำการสุ่มตัวอย่างซ้ำ 10,000 ครั้ง พบว่าผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยรายละเอียดเพิ่มเติมปรากฏในตารางที่ 12

ตาราง 12 ผลของการทดสอบสอบตัวแปรส่งผ่านด้วยการทดสอบ bootstrapping ( $N = 272$ )

Model	$\beta$	95% CI	
		Upper	Lower
Total effect (IC $\rightarrow$ IWB)	0.72*	0.85	0.60
Direct effect (IC $\rightarrow$ IWB)	0.28*	0.47	0.09
Indirect effect (IC $\rightarrow$ CSE $\rightarrow$ WE $\rightarrow$ IWB)	0.14*	0.28	0.06
Indirect effect (IC $\rightarrow$ CSE $\rightarrow$ IWB)	0.16*	0.35	0.01
Indirect effect (IC $\rightarrow$ WE $\rightarrow$ IWB)	0.14*	0.26	0.04
<b>ค่าสถิติ</b>			
Chi-square = 25.41, $df = 22$ , $p$ -value = 0.28, RMSEA = 0.02, CFI = 0.99, TLI = 0.99			
<b>R-Square</b>			
IWB = 0.75			

หมายเหตุ : \* $p < .05$ , การทดสอบ bootstrapping กำหนด 10,000 ครั้ง เพื่อยืนยันค่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน, CI (Bias correlated confidence intervals)



### สรุปผลการวิจัย

**จากสมมติฐานที่ 1** ที่ว่าบรรยากาศคนวัดกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 1

**จากสมมติฐานที่ 2** ที่ว่าบรรยากาศคนวัดกรรมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 2

**จากสมมติฐานที่ 3** ที่ว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 3

**จากสมมติฐานที่ 4** ที่ว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศคนวัดกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 4

**จากสมมติฐานที่ 5** ที่ว่าบรรยากาศคนวัดกรรมมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 5

**จากสมมติฐานที่ 6** ที่ว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 6

**จากสมมติฐานที่ 7** ที่ว่าความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 7

**จากสมมติฐานที่ 8** ที่ว่าความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศคนวัดกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 8

**จากสมมติฐานที่ 9** ที่ว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศคนวัดกรรมที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จากผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 9

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของระดับการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นพยาบาลที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

ตัวอย่างวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นพยาบาลที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปที่ได้จากการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) ด้วยวิธีการคำนวณของ Soper (2023) โดยกำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Anticipated effect size) เท่ากับ 0.30 ค่าอำนาจการทดสอบ (Desired statistical power level) เท่ากับ 0.80 ตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัว และตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัว ผลการคำนวณพบว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำอย่างน้อย 137 คน และจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่แนะนำต่อการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง เท่ากับ 288 คน แต่เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรและครอบคลุมความหลากหลายของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในแต่ละโรงพยาบาลในเครือข่ายให้ได้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 300 คน โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับ 249 ฉบับออนไลน์ หลังจากนั้นได้รับเอกสารแบบสอบถามส่งคืนจากโรงพยาบาลเอกชนในเครือข่ายสำนักงานใหญ่ต่าง ๆ จำนวน 51 ฉบับ เมื่อผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามของฉบับเอกสาร ใช้ได้เหลือเป็น จำนวน 39 ฉบับ จึงพบว่าแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์เหมาะสมกับการนำไปใช้วิเคราะห์มีจำนวน 272 ฉบับทั้งรูปแบบออนไลน์และเอกสาร คิดเป็นร้อยละ 94.44 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 272 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามสำหรับวัดตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 4 ตัวแปรแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1). แบบวัดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบวัด

2). แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง 3). แบบวัดบรรยากาศคนนวัตกรรม  
4). แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และ 5). แบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

เมื่อนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 100 คน พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือแอลฟา อยู่ระหว่าง 0.77 ถึง 0.95 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับของทั้ง 4 ตัวแปร ผ่านการวิเคราะห์ทุกตัวแปร และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) แสดงให้เห็นว่าแบบวัดบรรยากาศคนนวัตกรรม แบบวัดการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและแบบวัดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ที่พัฒนาขึ้น มีโมเดลการวัดที่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่านำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ของตัวแปรในทุกโมเดลการวัดในระดับสูง ( $\beta = 0.65 - 0.94, p < 0.05$ ) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของตัวแปรบรรยากาศคนนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานสามารถอธิบายตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนคือ

1). การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของ กลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบ วัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศคนนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) โดยมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator) และทดสอบอิทธิพลการส่งผ่าน (mediating effect) ของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงานด้วยการวิเคราะห์ Bootstrapping จำนวน 10,000 ครั้ง ด้วยโปรแกรม Mplus

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามความมุ่งหมายของการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานโดยมีตัวแปรส่งผ่านคือ การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของผลพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า Chi-square = 25.41, df = 22, p-value = 0.28 , ค่า RMSEA = 0.02, ค่า CFI = 0.99 และค่า TLI = 0.99 โดยตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 75.00

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

1.1 อิทธิพลโดยรวม (Total Effect) พบว่า ตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรรมมีอิทธิพลโดยรวมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.72, p < .05$ )

1.2 อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) พบว่า ตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรรมมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.28, p < .05$ )

1.3 อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) พบว่า บรรยากาศนวัตกรรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.44, p < .05$ ) โดยมีลักษณะการส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อม 3 ลักษณะ ประกอบด้วย

1.3.1 บรรยากาศนวัตกรรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ผ่านทั้งการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน (IC  $\rightarrow$  CSE  $\rightarrow$  WE  $\rightarrow$  IWB) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.14, p < .05$ ) เมื่อแยกอิทธิพลในแต่ละตัวแปร พบว่า

- ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรรม ( $\beta = 0.81, p < .05$ )
- ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ( $\beta = 0.43, p < .05$ )

- ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.43, p < .05$ )

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศนวัตกรรมมีผลต่อพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้นเมื่อผ่านตัวแปรส่งผ่านทั้งการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

1.3.2 บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ( $IC \rightarrow CSE \rightarrow IWB$ ) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.16, p < .05$ ) เมื่อแยกค่าอิทธิพลในแต่ละตัวแปร พบว่า

- ตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ( $\beta = 0.81, p < .05$ )
- ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.22, p < .05$ )

1.3.3 บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $IC \rightarrow WE \rightarrow IWB$ ) ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.14, p < .05$ ) เมื่อแยกค่าอิทธิพลในแต่ละตัวแปร พบว่า

- ตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.36, p < .05$ )
- ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.43, p < .05$ )

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศนวัตกรรมมีผลต่อพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม เมื่อเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรส่งผ่านทั้งการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานใกล้เคียงกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่นำเสนอไปข้างต้น ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย นอกจากนี้ยังพบว่าผลการวิเคราะห์ระดับของทั้ง 4 ตัวแปรที่ศึกษาและผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุบรรยากาสนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยค้นพบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำเสนอในการอภิปรายดังต่อไปนี้

### 1. บทบาทของบรรยากาสนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าบรรยากาสนวัตกรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน โดยพบว่าบรรยากาสนวัตกรรมมีอิทธิพลโดยรวมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.72, p < .05$ ) โดยมีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.28, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐานที่ 1) สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการรับรู้ถึงบรรยากาสนวัตกรรมของโรงพยาบาลตนเอง บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน การที่บุคคลรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่โรงพยาบาลมีการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงการสนับสนุนแนวคิดใหม่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจึงมีพื้นที่ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ไปสู่พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Sarwar et al. (2020) ที่กล่าวว่า บรรยากาสนวัตกรรมในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสร้างนวัตกรรมทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร พวกเขา มักจะแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และสอดคล้องกับแนวความคิดอื่นเช่นกัน กล่าวว่าการให้อิสระและความเป็นอิสระในการทำงานจะช่วยกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เนื่องจากทำให้พนักงานมีความเชื่อว่าตนสามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของตนเองได้ (Krause, 2007; Ye et al., 2022) รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ahmed et al. (2019) ที่ได้ศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 384 คน ได้มีการศึกษาถึงอิทธิพลของบรรยากาสนวัตกรรมขององค์กรต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในอียิปต์ ผลวิจัย พบว่าบรรยากาสนวัตกรรมขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในทางบวก ( $\beta = 0.56, p < 0.001$ ) นอกจากนี้งานวิจัยของ You et al. (2022) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาสนวัตกรรมที่ส่งผลถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ผลการศึกษาระบุว่า บรรยากาสนวัตกรรมมีอิทธิพล

ทางตรงกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในทางบวก ( $\beta = 0.46, p < 0.001$ ) และ Hadi and Astuti (2022) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของบรรยากาศคนนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานในทิศทางบวกเช่นกัน ( $\beta = 0.64, t = 6.992$ ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ye et al. (2022) ที่ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศคนนวัตกรรมได้รับการส่งเสริมอย่างชัดเจนจากบรรยากาศที่สนับสนุน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกดี และมองการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก รวมถึงการทำงานในสถานที่ที่เปิดโอกาสให้พนักงานกล้ารับความเสี่ยง นอกจากนี้ ยังพบว่า บรรยากาศคนนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และช่วยส่งเสริมผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางที่ดีขึ้นที่ ( $\beta = 0.22, t = 2.983$ )

จากข้อค้นพบที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นว่า อิทธิพลทางตรงของบรรยากาศคนนวัตกรรมมีน้ำหนักมากกว่าอิทธิพลทางอ้อม บรรยากาศคนนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่สามารถกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นข้อค้นพบที่สำคัญสำหรับองค์กรในภาคสุขภาพ โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนที่พยาบาลต้องเผชิญกับความท้าทายในงานประจำ การมีทรัพยากรระดับองค์กรที่ส่งเสริมพวกเขาอย่างตรงจุดจึงสำคัญมาก

ทรัพยากรระดับองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นความกระตือรือร้นและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงาน เช่น บรรยากาศองค์กร โดยโมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน (Job Demand and Resources Model: JD-R Model) อธิบายว่า ทรัพยากรเหล่านี้มีบทบาทในกระบวนการสร้างแรงจูงใจ (Motivational Process) ที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในงาน โดยทรัพยากรระดับองค์กรช่วยตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาของบุคลากร เช่น ความเป็นอิสระในงาน ความสามารถในการควบคุมงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ดังนั้นการได้รับทรัพยากรอย่างเพียงพอช่วยให้บุคลากรสามารถจัดการกับความเครียดจากความต้องการในงาน (Job Demands) ได้ดีขึ้น ส่งผลให้พวกเขามีแรงจูงใจที่จะทำงานเชิงรุกและคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ (Bakker et al., 2022) เช่นเดียวกับ Utbjoa and Jaroenlap (2023) การศึกษาเผยให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมด้านนวัตกรรมในระดับทีมและองค์กร บรรยากาศคนนวัตกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในเชิงบวกอีกด้วย

จึงอาจสรุปได้ว่า บรรยากาศคนนวัตกรรมเป็นทรัพยากรระดับองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน การมุ่งเน้นผลของอิทธิพลทางตรงในการสนับสนุน พยาบาลจึงควรเป็นจุดสำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้

ผู้บริหารในภาคส่วนสุขภาพและองค์กรอื่น ๆ สามารถพัฒนานโยบายเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศนวัตกรรม โดยจัดให้มีทรัพยากรในระดับองค์กรที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลง เช่น การสนับสนุนทางจิตใจจากผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอแนวคิดใหม่ และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ทำงาน เป็นต้น

## 2. บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.16, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 4) โดยบรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.81, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 2) และการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.22, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 3) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรที่สนับสนุนการสร้างสรรคและการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในความสามารถด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในงานของตน ความมั่นใจนี้จึงเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้มากขึ้น พยาบาลที่เชื่อว่าตนเองสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ย่อมมีแนวโน้มที่จะกล้าเสนอแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โรงพยาบาลเติบโตและมีความสามารถในการแข่งขัน

ข้อค้นพบครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Abdullah et al. (2019) ที่กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา พวกเขาจะรู้สึกถึงความมั่นใจในตนเอง ซึ่งช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และงานวิจัยที่ผ่านมาที่สนับสนุนว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน เช่น งานวิจัยของ Afsar & Masood, 2018; He et al., 2019; Javed et al., 2021; Karimi et al., 2021; Sudiyani et al., 2020 ยกตัวอย่างการศึกษาของ Javed et al. (2021) ที่ระบุว่า การสนับสนุนจากผู้นำจะช่วยส่งเสริมความมั่นใจในการคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน พนักงานจะมีแนวโน้มในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และมีส่วนร่วมในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรในตลาด ในทำนองเดียวกันผลการวิจัยของ Sudiyani et

al. (2020) ที่พบว่าในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม บรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการช่วยเสริมความมั่นใจในการคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ทำให้พวกเขากล้านำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งช่วยให้องค์กรปรับตัวและแข่งขันได้ดีในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากข้อค้นพบนี้ อาจสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และเสริมสร้างความมั่นใจในศักยภาพของพนักงาน มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กร การพัฒนาเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นความมั่นใจในการคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน อาจเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนและสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขันในระยะยาว การลงทุนในกระบวนการดังกล่าวไม่เพียงช่วยสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการขององค์กร แต่ยังช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าในยุคที่ความคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงเป็นหัวใจของความสำเ็จ

### 3. บทบาทตัวแปรส่งผ่านของความยึดมั่นผูกพันในการทำงานระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.14, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 8) โดยพบว่าผลของบรรยากาศนวัตกรรมคือความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.36, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 5) และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.43, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 7) ผลลัพธ์ดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและชี้ให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน พวกเขามักจะแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่า บรรยากาศนวัตกรรมในองค์กร มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน การที่บุคลากรมีสภาวะจิตใจเชิงบวกที่ทำงานบรรลุผลตามเป้าหมาย เช่น มีความเต็มใจ ความภาคภูมิใจ ความสุขที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน การพยาบาล ส่งผลให้พวกเขามีแนวโน้มที่จะนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อค้นพบครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Saeed AlShamsi et al. (2023) ที่สนับสนุนว่าความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่มีความสร้างสรรค์และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระดับองค์กร และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น Koroglu และ Ozmen (2022) และ Xu et al. (2022) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม โดยงานวิจัยเหล่านี้ยืนยันว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันกับงานและองค์กร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Koroglu และ Ozmen (2022) แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนบรรยากาศนวัตกรรมในองค์กรสามารถกระตุ้นให้พนักงานมีความภาคภูมิใจและผูกพันในงานของตน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่พฤติกรรมสร้างสรรค์ นอกจากนี้ งานวิจัยของ Xu et al. (2022) ยังระบุว่าความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานช่วยเพิ่มแรงผลักดันในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรม เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร การมีพื้นที่ในการเสนอความคิด และการยอมรับต่อความล้มเหลว อาจช่วยเพิ่มระดับความยืดหยุ่นผูกพันของพยาบาลต่อองค์กร เมื่อพยาบาลมีความผูกพันที่สูง พวกเขา มักจะแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น การคิดค้นวิธีการดูแลผู้ป่วยใหม่ๆ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการทางการแพทย์ (Harby et al., 2021; Zhou et al., 2023)

จากข้อค้นพบนี้ อาจสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในองค์กร การพัฒนากลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศนวัตกรรมที่เอื้อต่อความรู้สึกผูกพันของบุคลากร เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทดลองสิ่งใหม่ ๆ การยอมรับความล้มเหลวเชิงสร้างสรรค์ และการให้โอกาสบุคลากรในการแสดงศักยภาพของตน จะช่วยกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระดับองค์กร การดำเนินนโยบายในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่ยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนและเน้นการสร้างสรรค์ในระยะยาว

#### 4. บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศนวัตกรรมและพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.14, p < .05$ ) (ยอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 9) โดยอิทธิพลทางตรงที่เกิดขึ้นพบว่า การรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ( $\beta = 0.81, p < .05$ ) การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ( $\beta = 0.43, p < .05$ ) และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.43, p < .05$ ) ผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างตัวแปรในโมเดล และบทบาทสำคัญของบรรยากาศนวัตกรรมในที่ทำงานในการกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมผ่านตัวแปรส่งผ่าน

ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อพยาบาลรับรู้ว่าการทำงานมีบรรยากาศนวัตกรรมที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ บุคคลเหล่านี้จะเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น การนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากข้อค้นพบที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรรับรู้บรรยากาศนวัตกรรมจะทำให้บุคลากรมีการรับรู้พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน แต่จะรับรู้ได้ดีเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ทำให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานจะเกิดได้อย่างเต็มที่มากขึ้น ถ้าบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานด้วย เพราะเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เต็มใจในการทำงานพยาบาลวิชาชีพ จะยิ่งทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานได้ดีมากขึ้น ผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดของ Bakker et al. (2022) ที่กล่าวว่า โมเดลข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรในงาน ซึ่งบรรยากาศในองค์กรเป็นทรัพยากรเชิงองค์การ (Organizational Resource) ที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน (Innovative Work Behavior) ของพนักงาน โดยการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy) และการเพิ่ม

ความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน (Work Engagement) ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น การคิดสร้างสรรค์และการนำเสนอวิธีแก้ปัญหา

นอกจากนี้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ กล่าวคือ สามารถยืนยันตัวแปรส่งผ่านทั้ง 2 ได้ว่าตัวแปรความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรมที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานพร้อมกันได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Uppathampracha and Liu (2022) โดยตัวแปรส่งผ่านมีความใกล้เคียงกันและชี้ให้เห็นถึงบทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองและความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ( $\beta = 0.13, p < 0.01$ )

ในบริบทของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ การมีบรรยากาศนวัตกรรมที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ จะช่วยเพิ่มการรับรู้ของพยาบาลถึงความสามารถในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ พยาบาลที่รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและมีความผูกพันกับองค์กร จะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Bakker et al., 2022) นอกจากนี้การส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ อาจผ่านกิจกรรมระดมความคิดหรือการมอบรางวัลสำหรับความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งองค์กรควรจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่พัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์และเสริมสร้างความมั่นใจในศักยภาพของบุคลากร ดังนั้นการเสริมสร้างความผูกพันในการทำงานก็ควรให้ความสำคัญ โดยการพัฒนาโปรแกรมที่เน้นการรับฟังความคิดเห็น การให้การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสร้างสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น สิ่งเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานและกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

จึงอาจสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ควบคู่กับการส่งเสริมความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงานจึงเป็นแนวทางสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาผลของตัวแปรโมเดลทั้งหมด จึงสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรม มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยบรรยากาศนวัตกรรมไม่เพียงแต่มีอิทธิพลทางตรงที่ชัดเจนต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แต่ยังสามารถส่งผลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่านอย่าง การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของ

ตนเอง และ ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน อีกด้วย ทั้งนี้ อิทธิพลโดยรวมของบรรยากาศ  
 นวัตกรรมมีน้ำหนักมากที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ จึงเป็นทรัพยากรระดับองค์กรที่ควรได้รับการ  
 พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งต้องการนวัตกรรมในการดูแล  
 ผู้ป่วยและการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด การสร้าง  
 บรรยากาศที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น จึงเป็นกลยุทธ์  
 สำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญใน  
 การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

### ข้อจำกัดในการวิจัย

1. งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาในบริบทเฉพาะขององค์กรสุขภาพแห่งหนึ่ง ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมทุก  
 ประเภทขององค์กร การใช้โมเดลที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้กับองค์กรประเภทอื่นที่มีบริบททางธุรกิจ  
 และวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอาจทำให้ผลลัพธ์มีความแปรปรวน การวิจัยเพิ่มเติมในองค์กร  
 อื่น ๆ หรือต่างอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมการผลิตหรือการศึกษา จะช่วยเพิ่มความทั่วไป  
 (generalizability) และความหลากหลายของข้อมูลเพื่อสนับสนุนการประยุกต์ใช้โมเดลได้ในวง  
 กว้าง

2. งานวิจัยครั้งนี้เน้นการศึกษาบรรยากาศนวัตกรรมในระดับบุคคล (individual level) ซึ่งการ  
 รับรู้บรรยากาศนวัตกรรมอาจถูกจำกัดเฉพาะในบริบทของบุคคลที่ทำงานอยู่ในแผนกหรือทีมงาน  
 ของตนเองในองค์กรสุขภาพ การศึกษาที่ไม่ได้ขยายไปถึงระดับกลุ่ม (group level) อาจทำให้  
 ผลลัพธ์ไม่ครอบคลุมในมิติที่เกี่ยวข้องกับพลวัตระหว่างทีมงานหรือแผนกที่แตกต่างกัน

3. แม้โมเดลวิจัยในครั้งนี้จะชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของบรรยากาศนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถ  
 ในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม  
 แต่การวิจัยไม่ได้คำนึงถึงบทบาทของตัวแปรปรับ (moderator) เช่น ภาวะผู้นำหรือการสนับสนุน  
 จากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้

4. การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลในลักษณะข้ามส่ว (cross-sectional) ซึ่งจำกัด  
 ความสามารถในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ การวิจัยในอนาคต  
 ควรพิจารณาการเก็บข้อมูลในลักษณะตามช่วงเวลา (longitudinal study) เพื่อช่วยยืนยัน  
 ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรต่าง ๆ ในระยะเวลาที่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ 1).ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ และ 2).ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียด ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน โดยเฉพาะบรรยากาศนวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และการรับรู้ความสามารถนี้ส่งผลให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานสูงขึ้น ทั้งสองปัจจัยนี้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่ช่วยเพิ่มพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในระดับองค์กร

ดังนั้น เพื่อส่งเสริมบรรยากาศนวัตกรรม ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการพยาบาล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ด้วยการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ๆ เช่น การสร้างพื้นที่แบบ Innovation Hub หรือ Co-working Space ให้กับทีมแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนระดมความคิดโดยไม่ต้องคำนึงถึงลำดับชั้น และเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์ร่วมกับทีม การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกและแบ่งปันความคิดสร้างสรรค์จะช่วยเสริมสร้างการรับรู้ถึงบรรยากาศนวัตกรรม และเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงานในการคิดสร้างสรรค์

นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง และความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน ให้มากยิ่งขึ้น ผ่านการจัดหลักสูตรและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยสร้างคุณค่าให้กับบุคลากร เช่น การจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ที่สะดวกต่อผู้เรียน ยกตัวอย่าง การเรียนออนไลน์หรือโปรแกรมฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และความเชื่อมั่นในความสามารถของตน การสนับสนุนดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

1.2 ในการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการพยาบาล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรตระหนักในเรื่องการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยบรรยากาศนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน นอกจากนี้ ควรมีการประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ โดยให้หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ในและต่างแผนกมีส่วนร่วมในการประเมินความสำเร็จจากการฝึกอบรม เพื่อวัดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในที่ทำงาน

1.3 ในการเสริมสร้างการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรม ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายการพยาบาล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญในการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกระดับรับรู้ถึงนโยบาย กิจกรรม หรือเป้าหมายที่สนับสนุนการพัฒนาบรรยากาศนวัตกรรมในที่ทำงาน ดังนี้

#### 1.3.1 การใช้ช่องทางสื่อสารที่เหมาะสมและหลากหลาย

ควรเลือกช่องทางการสื่อสารที่ครอบคลุมและเข้าถึงบุคลากรทุกระดับ เช่น การส่งข้อมูลผ่านอีเมลภายในองค์กร การเผยแพร่ข่าวสารผ่านระบบอินทราเน็ต หรือการใช้แอปพลิเคชันของภายในองค์กร เพื่ออัปเดตแนวทางและความคืบหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนนวัตกรรมในองค์กร

#### 1.3.2 การนำเสนอผลงานหรือกิจกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจ

ประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของบุคลากรหรือทีมงานที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น การแบ่งปันตัวอย่างของโครงการที่ประสบความสำเร็จ หรือการมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นด้านนวัตกรรมผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อจำกัดที่นำเสนอไปข้างต้น การศึกษาครั้งต่อไปในอนาคตมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ตัวแปรบรรยากาศนวัตกรรมเป็นตัวแปรทรัพยากรในงาน มีอิทธิพลต่อตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความเชื่อมั่นผูกพันในการทำงาน โดยตัวแปรเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม อย่างไรก็ตามเนื่องจากตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับจิตใจ การรับรู้และมุมมองของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกัน หากมีปัจจัยอื่นเข้ามา เช่น ลักษณะการทำงานแบบแผนกหรือทีม และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นในการวิจัยโมเดลครั้งต่อไป ควรพิจารณานำตัวแปรภาวะผู้นำหรือการจัดแจงในงานมาศึกษาเพิ่มเติมในบทบาทตัวแปรปรับ (Moderator)

2.2 เพื่อสร้างบรรยากาศการมีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ควรจะได้มีการนำผลของโมเดลนี้ไปต่อยอด สร้างโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน ซึ่งควรคำนึงถึงการเพิ่มบรรยากาศนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความเชื่อมั่นผูกพันในการทำงาน เข้าไปในโปรแกรมพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมใน

การทำงาน โดยการฝึกอบรมควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับหัวหน้างานก่อน เนื่องจากหัวหน้างานเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติ รวมถึงถ่ายทอดต่อให้ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เนื่องจากการศึกษาบรรยากาศศนวัตกรรมการครั้งนี้ เป็นการศึกษาในระดับบุคคล (individual level) ซึ่งในธรรมชาติของการทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ บุคคลจะใช้เวลาส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนก/ทีมงานของตนเอง การรับรู้บรรยากาศศนวัตกรรมการมีแนวโน้มที่จะรับรู้เฉพาะแผนก/ทีมงานของตนเอง ดังนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจว่าหากศึกษาการรับรู้บรรยากาศศนวัตกรรมการในระดับกลุ่ม (group level) เช่น แผนก/ทีมงาน บรรยากาศศนวัตกรรมการจะมีผลต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมเชิงศนวัตกรรมการในการทำงานของบุคคลหรือของทีมหรือไม่



### บรรณานุกรม

- Abdullah, N. H., Wahab, E., & Shamsuddin, A. B. (2019). Creative Self-Efficacy, Innovative Work Behaviour and Job Performance Among Selected Manufacturing Employees. *The Journal of Social Sciences Research*.
- Afsar, B., & Masood, M. (2018). Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy, Trust in Supervisor, Uncertainty Avoidance, and Innovative Work Behavior of Nurses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36-61.  
<https://doi.org/10.1177/0021886317711891>
- Afsar, B., & Umrani, W. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428.  
<https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Ahmed, A. K., Ata, A. A., & Abd-Elhamid, Z. N. (2019). Relationship between the Leadership Behaviors, Organizational Climate, and Innovative Work Behavior among Nurses. *American Journal of Nursing Research*, 7(5), 870-878.  
<https://doi.org/10.12691/ajnr-7-5-20>
- Ahmed Mohamed Ebrahim, S., Abdeen Abdeen Kheder, M., & Hussein Yassein Hussein, N. (2020). Effect of Organizational Justices on Creative Self-Efficacy and Innovation of Nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 11(3), 722-731.
- Alwali, J. (2023). How high-involvement work practices, leadership and job crafting influence nurses' innovative work behavior. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 11(4), 709-724. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2022-0010>
- Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 235-258.

[https://doi.org/https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199805\)19:3<235::AID-JOB837>3.0.CO;2-C](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<235::AID-JOB837>3.0.CO;2-C)

- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 265-285.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1348/096317900167029>
- Baer, M., Oldham, G. R., Jacobsohn, G. C., & Hollingshead, A. B. (2008). The personality composition of teams and creativity: The moderating role of team creative confidence. *The Journal of Creative Behavior*, 42(4), 255-282.  
<https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2008.tb01299.x>
- Baig, L. D., Azeem, M. F., & Paracha, A. (2022). Cultivating Innovative Work Behavior of Nurses Through Diversity Climate: The Mediating Role of Job Crafting. *SAGE Open Nurs*, 8, 23779608221095432. <https://doi.org/10.1177/23779608221095432>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz Vergel, A. (2022). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*, 22(3), 273-285.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Beghetto, R. (2006). Creative Self-Efficacy: Correlates in Middle and Secondary Students. *Creativity Research Journal - CREATIVITY RES J*, 18, 447-457.  
[https://doi.org/10.1207/s15326934crj1804\\_4](https://doi.org/10.1207/s15326934crj1804_4)

- Chang, J.-C., Yang, Y.-L., Chang, J., & Yan, Y. (2012). The effect of organization's innovational climate on student's creative self-efficacy and innovative behavior. *Business & Entrepreneurship Journal*, 1(1), 75-100.
- Chaves, B., Briand, C., & Bouabida, K. (2021). Innovation in Healthcare Organizations: Concepts and Challenges to Consider. *International Journal of Health Research and Innovation*, 1-14. <https://doi.org/10.47260/ijhri/911>
- Cinar, E., Trott, P., & Simms, C. (2019). A systematic review of barriers to public sector innovation process. *Public Management Review*, 21(2), 264-290.
- Contreras, F., Espinosa, J. C., Dornberger, U., & Acosta, Y. A. C. (2017). Leadership and employees' innovative work behavior: Test of a mediation and moderation model. *Asian Social Science*, 13(9), 9-25.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *The Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590. <https://doi.org/10.2307/256406>
- Darwish, S., Ahmed, U., & Pahi, M. (2020). Innovative Work Behavior during COVID-19 for Medical Representatives in the Pharmaceutical Industry: Test of a Moderation Model in Bahrain. *International Journal of Pharmaceutical Research*, 12. <https://doi.org/10.31838/ijpr/2020.12.04.277>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- de Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Du, T., & Chang, Y.-C. (2023). Influence of Organizational Innovation Climate on Creativity and the Mediating Role of Feedback-Seeking Behavior—A Case Study of University Teachers in Hebei, China. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(4), 87-103.

- Farmer, S. M., & Tierney, P. (2017). Considering creative self-efficacy: Its current state and ideas for future inquiry. In *The creative self: Effect of beliefs, self-efficacy, mindset, and identity*. (pp. 23-47). Elsevier Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809790-8.00002-9>
- Farr, J., & Ford, C. (1990). In West, MA and Farr, JL (Eds), *Individual Innovation: Innovation and Creativity at Work*. In: John Wiley & Sons, Chichester.
- Field, A., & Hole, G. (2003). *How to Design and Report Experiments*.
- Gardner, K. L., Dowden, M., Togni, S., & Bailie, R. (2010). Understanding uptake of continuous quality improvement in Indigenous primary health care: lessons from a multi-site case study of the Audit and Best Practice for Chronic Disease project. *Implement Sci*, 5, 21. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-21>
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Gong, Y., Huang, J.-C., & Farh, J.-L. (2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy. *Academy of Management Journal*, 52. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43670890>
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). Psychological Empowerment and Work Engagement as Mediating Roles Between Trait Emotional Intelligence and Job Satisfaction [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00232>
- Hadi, F., & Astuti, R. (2022). *Improving Public Sector Performance Through Innovative Behavior: The Effect of Creative Self- Efficacy, Innovation Climate and Moderating Role of Entrepreneurial Leadership*. <https://doi.org/10.4108/eai.27-7-2021.2316841>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101-110. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>

- Harby, S. S., Seada, A. M., & Etway, E. A. E. (2021). Impact of innovative work behavior educational program for nurse managers on their work engagement. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 15(4), 1071-1077.
- He, P.-X., Wu, T.-J., Zhao, H.-D., & Yang, Y. (2019). How to Motivate Employees for Sustained Innovation Behavior in Job Stressors? A Cross-Level Analysis of Organizational Innovation Climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 4608. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/23/4608>
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Javed, A., Iqbal, J., Iqbal, S. M. J., & Imran, M. (2021). Sustainable leadership and employee innovative behavior: Discussing the mediating role of creative self-efficacy. *Journal of Public Affairs*, 21(3), e2547. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pa.2547>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kanter, R. (1988). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organization. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169.
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., & Yaghoubi Farani, A. (2021). Analyzing the effect of innovation climate on agriculture experts' innovative behavior: The mediating role of psychological capital and creative self-efficacy. *Agricultural Extension and Education Research*, 14(1), 65-83.

- Karwowski, M., Lebuda, I., Wisniewska, E., & Gralewski, J. (2013). Big five personality traits as the predictors of creative self-efficacy and creative personal identity: Does gender matter? *The Journal of Creative Behavior*, 47(3), 215-232.  
<https://doi.org/10.1002/jocb.32>
- Khalili, A. (2016). Linking transformational leadership, creativity, innovation, and innovation-supportive climate. *Management Decision*, 54(9), 2277-2293.  
<https://doi.org/10.1108/MD-03-2016-0196>
- Khan, A., & Shamsi, D. (2021). Determinants of Innovative Work Behavior – A Model of Innovative Work Behavior for IT Sector Professionals Through The Application of Jd-R Theory. *International Research Journal of Management and Social Sciences*, 2, 119-141. [https://doi.org/10.53575/irjmss.v2.2\(21\)12.119-141](https://doi.org/10.53575/irjmss.v2.2(21)12.119-141)
- Koroglu, Ş., & Ozmen, O. (2022). The mediating effect of work engagement on innovative work behavior and the role of psychological well-being in the job demands–resources (JD-R) model. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(1), 124-144. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2020-0326>
- Krause, D. E. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 79-102.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.006>
- Krause, T. (2007). The effective safety leader: personality, values and emotional commitment. *Occupation Hazards*.
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Lafortune, L., Lepage, C., Persechino, F., & Aitken, A. (2011). Professional competencies for accompanying change: A frame of reference. *Professional Competencies for Accompanying Change: A Frame of Reference*, 1-189.
- Liu, F., Chow, I. H.-S., Zhang, J.-C., & Huang, M. (2019a). Organizational innovation climate and individual innovative behavior: exploring the moderating effects of

psychological ownership and psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 13(4), 771-789.

[https://EconPapers.repec.org/RePEc:spr:rvmgts:v:13:y:2019:i:4:d:10.1007\\_s11846-017-0263-y](https://EconPapers.repec.org/RePEc:spr:rvmgts:v:13:y:2019:i:4:d:10.1007_s11846-017-0263-y)

Liu, F., Chow, I. H.-S., Zhang, J.-C., & Huang, M. (2019b). Organizational innovation climate and individual innovative behavior: Exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 13, 771-789.

Liu, L., Liu, M., Lv, Z., Ma, F. Y., Mao, Y., & Liu, Y. (2024). The mediating and moderating role of nursing information competence between nurses' creative self-efficacy and innovation behavior in a specialized oncology hospital. *BMC Nurs*, 23(1), 698.

<https://doi.org/10.1186/s12912-024-02360-7>

Luo, Y., Cao, Z., Yin, L., Zhang, H., & Wang, Z. (2018). Relationship between Extraversion and Employees' Innovative Behavior and Moderating Effect of Organizational Innovative Climate. *NeuroQuantology*, 16, 186-194.

<https://doi.org/10.14704/nq.2018.16.6.1604>

Macey, W. H., & SCHNEIDER, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

McLinton, S. S., Afsharian, A., Dollard, M. F., & Tuckey, M. R. (2019). The dynamic interplay of physical and psychosocial safety climates in frontline healthcare. *Stress Health*, 35(5), 650-664. <https://doi.org/10.1002/smi.2898>

Moreno Alonso, A. (2016). The Third Sector in Navarra: innovative climate, work engagement, satisfaction and effectiveness.

Moreno Cunha, A., Marques, C. S., & Santos, G. (2022). Organizational and Personal Factors That Boost Innovation: The Case of Nurses during COVID-19 Pandemic

- Based on Job Demands-Resources Model. *Sustainability*, 14(1), 458.  
<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/1/458>
- Narzary, G., & Palo, S. (2023). Testing interaction effects of intellectual capital and burnout on innovative work behaviour of professional nurses. *Journal of Intellectual Capital*, 24(2), 337-358. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2019-0017>
- Newman, A., Round, H., Wang, S., & Mount, M. (2019). Innovation climate: A systematic review of the literature and agenda for future research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93. <https://doi.org/10.1111/joop.12283>
- Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. L. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*.
- Nuansri, M., & Pantuworakul, K. (2024). Analysis of Teachers' Competency in learning Assessment of Small Schools in Pathum Thani Province. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 18(2), 82-94. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/trujournal/article/view/274388>
- Oppi, C., Bagheri, A., & Vagnoni, E. (2020). Antecedents of innovative work behaviour in healthcare: does efficacy play a role? *International Journal of Public Sector Management*, 33(1), 45-61. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-12-2018-0267>
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: The Role of Work Engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 42(10), 821-828. <https://doi.org/10.1177/0193945919897637>
- Pa'wan, F., & Omar, R. (2018). Effects Of Innovative Organizational Climate On Organizational Commitment In Malaysian Higher Education Institutions. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6, 1-21.  
<https://doi.org/10.22452/mojem.vol6no2.1>
- Piening, E. P. (2011). Insights into the Process Dynamics of Innovation Implementation. *Public Management Review*, 13(1), 127-157.  
<https://doi.org/10.1080/14719037.2010.501615>

- Prabhu, V., Sutton, C., & Sauser, W. (2008). Creativity and Certain Personality Traits: Understanding the Mediating Effect of Intrinsic Motivation. *CREATIVITY RESEARCH JOURNAL*, 20, 53-66. <https://doi.org/10.1080/10400410701841955>
- Rahimnia, F., Nosrati, S., & Eslami, G. (2022). Antecedents and outcomes of job embeddedness among nurses. *The Journal of Social Psychology*, 162(4), 455-470. <https://doi.org/10.1080/00224545.2021.1920360>
- Saeed AlShamsi, S. S., Bin Ahmad, K. Z., & Jasimuddin, S. M. (2023). The relationship between curiosity and innovative work behavior in the aviation industry: the mediating effect of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(7), 3119-3136. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2022-3267>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2008). Building a Climate for Innovation Through Transformational Leadership and Organizational Culture. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 145-158. <https://doi.org/10.1177/1548051808324100>
- Sarwar, A., Imran, M. K., Anjum, Z.-U.-Z., & Zahid, U. (2020). How innovative climate leads to project success: the moderating role of gender and work culture. *Innovation & Management Review*, 17(4), 413-430. <https://doi.org/10.1108/INMR-08-2019-0096>
- Schaufeli B. Wilmar, & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement - EDUC PSYCHOL MEAS*, 66, 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement. *Employee engagement in theory and practice*, 15(321), 9780203076965-9780203076910.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee Engagement and HRD: A Seminal Review of the Foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89-110. <https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Siegel, S., & Kaemmerer, W. (1978). Measuring the Perceived Support for Innovation in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 63, 553-562. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.5.553>
- Soper, D. S. (2023). A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]. Available from <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Srirahayu, D., Ekowati, D., & Sridadi, A. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9, e13557. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Sudiyani, N. N., Kariyana, I. M., Sawitri, N., Perdanawati, L., & Setini, M. (2020). The role of creative self efficacy as mediating on entrepreneurial leadership and innovative work behavior. *Solid State Technol*, 63, 2449-2463.
- Swaroop, P., & Dixit, V. (2018). Employee Engagement, Work Autonomy and Innovative Work Behaviour: An empirical study.
- Teng, C.-C., Hu, C.-M., & Chang, J.-H. (2020). Triggering Creative Self-Efficacy to Increase Employee Innovation Behavior in the Hospitality Workplace. *The Journal of Creative Behavior*, 54(4), 912-925. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/jocb.419>

- Thurlings, M., Evers, A., & Vermeulen, M. (2015). Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior: A Literature Review. *Review of Educational Research*, 85, 430-471. <https://doi.org/10.3102/0034654314557949>
- Tierney, P., & Farmer, S. (2002). Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137-1148. <https://doi.org/10.2307/3069429>
- Uppathampracha, R., & Liu, G. (2022). Leading for Innovation: Self-Efficacy and Work Engagement as Sequential Mediation Relating Ethical Leadership and Innovative Work Behavior. *Behavioral Sciences*, 12(8), 266.
- Utbjoa, L., & Jaroenlap, S. (2023). *Employee Engagement and Innovation in Organizations. The impact of variables on organizational, team and individual level*
- Van Veldhoven, M., Van den Broeck, A., Daniels, K., Bakker, A. B., Tavares, S. M., & Ogbonnaya, C. (2020). Challenging the Universality of Job Resources: Why, When, and For Whom Are They Beneficial? *Applied Psychology*, 69(1), 5-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/apps.12211>
- Waheed, H., & Dastgeer, G. (2020). Impact of Self-Efficacy on Radical and Incremental Creativity: Mediating Role of Work Engagement. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 12, 36-46. <https://doi.org/10.26803/ijhss.12.1.3>
- West, M. A. (1990). *The social psychology of innovation in groups* John Wiley & Sons.
- West, M. A., & Anderson, N. R. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 680-693. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.680>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Xu, Z., Wang, H., & Suntrayuth, S. (2022). Organizational Climate, Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and

- Intrinsic Motivation. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2022, 9067136.  
<https://doi.org/10.1155/2022/9067136>
- Yang, K., Zhou, L., Wang, Z., Lin, C., & Luo, Z. (2019). Humble Leadership and Innovative Behavior Among Chinese Nurses: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Nursing Management*, 27. <https://doi.org/10.1111/jonm.12879>
- Yasir, M., & Majid, A. (2019). Boundary integration and innovative work behavior among nursing staff. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 2-22.  
<https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2018-0035>
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2022). Creative leadership, innovation climate and innovation behaviour: the moderating role of knowledge sharing in management. *European Journal of Innovation Management*, 25(4), 1092-1114.  
<https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0199>
- Yeun, Y.-R., & Han, J.-W. (2016). Effect of nurses' organizational culture, workplace bullying and work burnout on turnover intention. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 8(1), 372-380.
- You, Y., Hu, Z., Li, J., Wang, Y., & Xu, M. (2022). The Effect of Organizational Innovation Climate on Employee Innovative Behavior: The Role of Psychological Ownership and Task Interdependence [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, 13.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856407>
- Zainal Abidin, N., Adam, S., Jah, N., Rahmat, N., Binti Abd Aziz, A., & Nadri, H. (2021). Investigating Work Engagement at the Workplace. *International Journal of Asian Social Science*, 11, 409-420. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2021.119.409.420>
- Zhou, F., Long, K., Shen, H., Yang, Z., Yang, T., Deng, L., & Zhang, J. (2023). Resilience, organizational support, and innovative behavior on nurses' work engagement: a moderated mediation analysis. *Front Public Health*, 11, 1309667.  
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1309667>
- ธรรทิพย์ พจนัสสุภาพ, ร. ก., ปราณีย์ คงธนสมุทร, อาจารย์ ๑ ประจวบเหมาะ. (2563). การสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม. *Modern Management Journal*, 18(1), 1-14.

บมจ.กรุงเทพดุสิตเวชการ. (2565). รายงานการพัฒนอย่างยั่งยืน ประจำปี 2565  
สารจากกรรมการผู้อำนวยการใหญ่. (2565). President's Message.

<https://www.bdms.co.th/sustainability/Sustainability-1/csd1>





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ใบรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำใน  
มนุษย์



AF19-03-03.1  
August, 2023

**หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์**  
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

**ชื่อโครงการวิจัย :** ผลของบรรยากาศนวัตกรรมการต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง : บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

**ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย :** นางสาวนรมน ทองเกิด

**หน่วยงานต้นสังกัด :** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**หมายเลขรับรองโครงการวิจัย :** SWUEC-672223

**รายการเอกสารที่รับรอง :**

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา                | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 8 เมษายน 2567  |
| 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์                    | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2567 |
| 3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร | ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 28 มีนาคม 2567 |
| 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                 | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 8 เมษายน 2567  |
| 5. ประวัติผู้วิจัย                            |                                   |

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

**วันที่รับรอง :** 22 เมษายน 2567

**วันที่หมดอายุ :** 21 เมษายน 2568

(ลงชื่อ).....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



**Bangkok Hospital Headquarters- Institutional Review Board  
Certificate of Approval**

COA. 2024-28

**Protocol Title :** EFFECT OF INNOVATION CLIMATE ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AMONG REGISTERED NURSES IN A PRIVATE HOSPITAL IN BANGKOK: THE MEDIATING ROLES OF CREATIVE SELF-EFFICACY AND WORK ENGAGEMENT

**Principal Investigator:** MS. NORAMON THONGKERD

**Affiliation:** Bangkok Mental Health Rehabilitation and Recovery Center (BMRC) at Bangkok Hospital Headquarter

**IRB Protocol No.:** BHQ-IRB 2024-02-05 (Full board)

**Research site:** Bangkok Hospital Headquarter

**Approval includes:**

- |                                  |                              |
|----------------------------------|------------------------------|
| 1. BMC-IRB submission            | Version 3 dated 22 June 2024 |
| 2. Participant Information Sheet | Version 3 dated 22 June 2024 |
| 3. Case Record Form              | Version 3 dated 22 June 2024 |
| 4. Informed consent form         | Version 2 dated 3 April 2024 |
| 5. Poster                        | Version 2 dated 3 April 2024 |

**Meeting Date:** 5 June 2024

**Approved date:** 2 July 2024

**Expired date:** 1 July 2025

This is to certify that Bangkok Hospital Headquarters - Institutional Review Board is in full Compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as the Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

.....  
(Laksamee Chanvej, M.D)  
Chairman of Institutional Review Board  
Bangkok Hospital Head Quarters

.....  
Date



ภาคผนวก ข  
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชญญา วัฒนโธ

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ

อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



## หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412

ที่ อว 8718.1/304

วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวนรมน ทองเกิด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ผลของบรรยากาศคนวัดกรรมต่อพฤติกรรมเชิงวัตรกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง : บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรพร สุรการ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 064 694 2496

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวนรมน ทองเกิด และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

## หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412

ที่ อว 8718.1/304

วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนรมน ทองเกิด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ผลของบรรยากาศคนวัดกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง : บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธัญญา วัฒนโธ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 064 694 2496

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวนรมน ทองเกิด และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

*วิธัญญา วัฒนโธ*

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

## หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



### บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412

ที่ อว 8718.1/304

วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นางสาวนรมน ทองเกิด นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ผลของบรรยากาศนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง : บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 064 694 2496

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวนรมน ทองเกิด และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ค  
เครื่องมือวิจัย

**เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย/อาสาสมัคร**  
(Participant Information Sheet)

**เรียน พยาบาลวิชาชีพพระดัตถ์ปฏิบัติภารกิจที่สนใจเข้าร่วมการวิจัย**

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวนรมน ทองเกิด สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “ผลของบรรยากาศนวัตกรรมต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติภารกิจในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง : บทบาทตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของระดับการรับรู้บรรยากาศนวัตกรรม ที่มีต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานผ่านการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในงาน

ประโยชน์โดยตรงที่ท่านจะได้รับจากการวิจัยนี้ ท่านอาจไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมการวิจัยนี้ แต่ข้อมูลที่ได้จะมีประโยชน์ต่อฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลของการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเองและความยึดมั่นผูกพันในงาน ไปวางแผนเพื่อกำหนดนโยบายให้แก่หน่วยงานนำไปปฏิบัติจัดกิจกรรม เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการรับรู้ถึงบรรยากาศนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ความยึดมั่นผูกพันในงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยนี้หรือไม่ก็ได้ แต่หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจะขอให้ท่าน ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ส่วนแรกเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง จำนวน 3 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรม จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ และส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 20 นาที แบบสอบถามมีทั้งรูปแบบออนไลน์และฉบับกระดาษ ท่านสามารถเลือกช่องทางการตอบแบบสอบถามได้ กรณีรูปแบบออนไลน์ท่านสามารถกดส่งแบบสอบถามได้ด้วยตัวของท่านเอง หรือรูปแบบกระดาษ เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยจะขอให้ท่านส่งแบบสอบถามคืนโดยการใส่กล่องหรือซองเอกสารสีน้ำตาลแล้วส่งกลับคืนที่ชั้น 5C

หากท่านรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้น รวมทั้งมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมหรือถอนตัวออกจากการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานการพยาบาลของท่าน

ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลเหล่านี้จะอยู่ในรูปแบบที่ไม่สามารถระบุตัวตนหรือเชื่อมโยงถึงตัวท่านได้ อย่างไรก็ตาม อาจมีบุคคลบางกลุ่มที่ขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่านได้ ได้แก่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ประสานงานวิจัย ผู้กำกับดูแลการวิจัย และเจ้าหน้าที่จากสถาบันหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย และผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้ต่อเป็นเวลา 5 ปี ภายหลังจากเสร็จสิ้นการวิจัยและการตรวจสอบ

ในการเข้าร่วมการวิจัยนี้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณทุกท่านล่วงหน้าที่เสียสละเวลาในการเข้าร่วมการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นรมน ทองเกิด

งานวิจัยนี้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยที่ทำในมนุษย์

คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว

รหัสโครงการวิจัย SWUEC-672223

& Bangkok Hospital Headquarters - Institutional Review Board

Certificate of Approval 2024-28

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--	--

Case Record Form

แบบสอบถาม (Questionnaire)

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง : โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง ไม่ต้องการระบุ
2. อายุ (มากกว่า 5 เดือน นับเป็น 1 ปี)
- 22 - 27 ปี 28-42 ปี
- 43-58 ปี 59 ปีขึ้นไป
3. สำเร็จการศึกษาประเภทใดบ้าง (เลือกตอบได้หลายข้อ)
- พยาบาลศาสตรบัณฑิต ปริญญาโทที่เกี่ยวกับการพยาบาล
- ปริญญาโทด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการพยาบาล ปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ
4. อายุงานใน BDMS
- ต่ำกว่า 1 ปี 1-2 ปี 3-4 ปี
- 5-6 ปี 7-10 ปี มากกว่า 10 ปี
5. ระดับความสามารถของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ
- Level 1 Level 2
- Level 3 Level 4 Level อื่นๆ ระบุ.....
6. ลักษณะงานของท่าน โปรดระบุ ชื่อแผนกที่ท่านทำอยู่ ณ ปัจจุบัน
- ผู้ป่วยนอก (OPD) ระบุชื่อแผนก..... ผู้ป่วยใน (IPD) ระบุชื่อแผนก.....
- OR/วิสัญญี ระบุชื่อแผนก..... ICU/CCU/NICU ระบุชื่อแผนก.....
- LR ER  อื่นๆ ระบุ.....

## 7. หน่วยงานที่สังกัด

- โรงพยาบาลกรุงเทพ (BGH)
- โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ (BHT)
- โรงพยาบาลมะเร็งกรุงเทพ วัฒโนสถ (WSH)
- โรงพยาบาลกรุงเทพ อินเตอร์เนชั่นแนล (BIH)

## 8. โดยเฉลี่ยแล้วใน 1 เดือน ท่านทำงานล่วงเวลา (OT) กี่ชั่วโมง

- น้อยกว่า 30 ชม.       30 - 40 ชม.       40 - 50 ชม.
- 50 - 60 ชม.       70 - 80 ชม.       มากกว่า 80 ชม.

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของตนเอง

คำชี้แจง : โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยประเมินสภาพการณ์ที่

แท้จริงของข้อความตรงกับคุณในปัจจุบัน

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย
- 4 หมายถึง เห็นด้วยเล็กน้อย
- 5 หมายถึง เห็นด้วย
- 6 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับความเห็น					
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วยเล็กน้อย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันสามารถสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ๆ ในงาน						
2. ฉันมั่นใจว่าสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์						
3. ฉันสามารถให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อความคิดของคนอื่นในทีม เพื่อนำไปพัฒนาต่อไป						

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศนวัตกรรม

คำชี้แจง : โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยประเมินสภาพการณ์ที่

#### แท้จริงของโรงพยาบาลของคุณ

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. องค์กรสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาล					
2. การทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ของฉัน ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าพยาบาล					
3. องค์กรสนับสนุนให้พยาบาลแต่ละคนหาวิธีแก้ปัญหาเดียวกันด้วยวิธีแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน					
3. องค์กรแห่งนี้ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง					
5. องค์กรแห่งนี้ เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ					
6. องค์กรแห่งนี้ มีระบบการให้รางวัลที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม					
7. องค์กรแห่งนี้ ได้รับการยอมรับต่อสาธารณะชนว่าเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม					

8. องค์กรแห่งนี้ให้การสนับสนุนพยาบาลในการพัฒนาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
9. องค์กรแห่งนี้ มีทรัพยากรเพียงพอสำหรับการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
10. องค์กรแห่งนี้ สนับสนุนให้เวลาว่างแก่ฉันในการแสวงหาความคิดสร้างสรรค์					

#### ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของคุณในการแสดงออกขณะ

ปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล โดยประเมินสภาพการณ์ที่แท้จริงของเวลาที่คุณรู้สึกในงานการพยาบาล

- 0 หมายถึง ไม่เคย
- 1 หมายถึง ไม่กี่ครั้งต่อปี หรือน้อยกว่านั้น
- 2 หมายถึง เดือนละครั้ง หรือน้อยกว่านั้น
- 3 หมายถึง ไม่กี่ครั้งต่อเดือน
- 4 หมายถึง สัปดาห์ละครั้ง
- 5 หมายถึง ไม่กี่ครั้งต่อสัปดาห์
- 6 หมายถึง ทุกวัน

ข้อความ	ระดับความเห็น						
	ไม่เคย	ไม่กี่ครั้งต่อปีหรือน้อยกว่านั้น	เดือนละครั้งหรือน้อยกว่านั้น	ไม่กี่ครั้งต่อเดือน	สัปดาห์ละครั้ง	ไม่กี่ครั้งต่อสัปดาห์	ทุกวัน
1. แม้จะอยู่ในสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากฉันรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน							

2. แม้จะอยู่ในสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากฉันรู้สึกมีพลังกำลังและกระฉับกระฉ่ง							
3. แม้จะอยู่ในสถานการณ์การทำงานที่ยากลำบากเมื่อฉันตื่นนอนในตอนเช้าฉันรู้สึกอยากไปทำงาน							
4. ฉันทุ่มเทในการทำงาน							
5. งานเป็นแรงบันดาลใจของฉัน							
6. ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ							
7. ฉันรู้สึกมีความสุข เมื่อได้ทำงาน							
8. ฉันรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงานของฉัน							
9. ขณะที่ปฏิบัติงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว							

### ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดย ประเมินสภาพการณ์ที่

แท้จริงของแผนกของคุณ

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1.ฉันมองหาจุดสำคัญที่สามารถพัฒนา วิธีการทำงานให้ดีกว่าปัจจุบัน					
2.ฉันมองหาโอกาสที่จะปรับปรุงสิ่งต่างๆ ในหน่วยงานให้ดีขึ้น เพื่อส่งมอบบริการที่ดี ให้กับผู้รับบริการ					
3.ฉันสำรวจวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ เพื่อ ส่งมอบบริการที่ดีขึ้นให้กับผู้รับบริการ					
4.ฉันคิดวิธีการใหม่ๆที่ทำให้เกิดนวัตกรรม ในงาน					
5.ฉันบูรณาการความรู้ที่มีหรือวิธีการต่างๆ มาใช้ในพัฒนาหรือแก้ปัญหาในงาน					
6.ฉันค้นพบเทคโนโลยี/กระบวนการ/ เทคนิค /วิธีการใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์การ ทำงาน					

7.ฉันโน้มน้าวให้เพื่อนในแผนกหรือหัวหน้า พยาบาลเห็นถึงประโยชน์ของแนวทางการ ทำงานใหม่ๆ ที่นำเสนอ					
8.ฉันชักชวนให้เพื่อนในแผนกและหัวหน้า พยาบาลสนับสนุนแนวคิดใหม่ของฉัน					
9.ฉันนำเสนอแนวคิดใหม่ของฉันในการ ประชุมแผนก เพื่อให้ได้รับการยอมรับจาก ทีม					
10.ฉันนำความคิดที่ได้ไปทดสอบด้วยการ นำไปทดลองใช้จริงในการทำงาน					
11. ฉันนำแนวคิดใหม่ของฉันมาใช้ในการ ทำงาน					
12.ฉันนำแนวคิดใหม่ของฉันมาพัฒนาการ ดูแลและให้บริการแก่ผู้รับบริการ					



ภาคผนวก ง  
รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus

c:\users\nammon\downloads\sem\final.out

---

Mplus VERSION 7  
MUTHEN & MUTHEN  
10/19/2024 11:50 AM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: sem

DATA:  
FILE IS "C:\Users\nammon\Downloads\SEM\nurse.dat";

VARIABLE:  
NAMES ARE ID CSE1 IC1 IC2 WE1 WE2 WE3 IWB1 IWB2 IWB3 IWB4;  
USEVARIABLES ARE CSE1 IC1 IC2 WE1 WE2 WE3 IWB1 IWB2 IWB3 IWB4;

ANALYSIS:  
TYPE IS GENERAL;  
ESTIMATOR IS ML;  
ITERATIONS = 1000;  
CONVERGENCE = 0.00005;

Model: IC BY IC1 IC2;  
CSE BY CSE1;  
WE BY WE1 WE2 WE3;  
IWB BY IWB1 IWB2 IWB3 IWB4;

IWB ON IC;  
IWB ON CSE;  
IWB ON WE;  
WE ON IC;  
WE ON CSE;  
CSE ON IC;

CSE1@0.116;  
IWB4 WITH IWB3;  
IWB3 WITH IWB1;  
IWB4 WITH IWB2;  
IWB2 WITH IC1;  
WE3 WITH WE2;  
IWB3 WITH WE1;  
WE2 WITH IC2;  
IWB4 WITH WE3;

model indirect: IWB IND CSE;  
IWB IND IC;

OUTPUT: SAMPSTAT MODINDICES(5) STANDARDIZED;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

sem

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	272
Number of dependent variables	10
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	4

---

Page: 1



c:\users\nammon\downloads\sem\final.out

---

	Correlations CSE1	IC1	IC2	WE1	WE2
CSE1	1.000				
IC1	0.709	1.000			
IC2	0.666	0.867	1.000		
WE1	0.633	0.639	0.603	1.000	
WE2	0.548	0.571	0.593	0.809	1.000
WE3	0.566	0.565	0.572	0.833	0.842
IWB1	0.655	0.672	0.660	0.705	0.614
IWB2	0.657	0.640	0.663	0.685	0.635
IWB3	0.626	0.670	0.648	0.618	0.611
IWB4	0.583	0.583	0.577	0.631	0.599

	Correlations WE3	IWB1	IWB2	IWB3	IWB4
WE3	1.000				
IWB1	0.659	1.000			
IWB2	0.674	0.832	1.000		
IWB3	0.646	0.742	0.851	1.000	
IWB4	0.653	0.765	0.843	0.882	1.000

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 43

Loglikelihood

H0 Value -1729.880  
H1 Value -1717.174

Information Criteria

Akaike (AIC) 3545.761  
Bayesian (BIC) 3700.810  
Sample-Size Adjusted BIC 3564.469  
(n\* = (n + 2) / 24)

Chi-Square Test of Model Fit

Value 25.413  
Degrees of Freedom 22  
P-Value 0.2777

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate 0.024  
90 Percent C.I. 0.000 0.058  
Probability RMSEA <= .05 0.880

CFI/TLI

CFI 0.999  
TLI 0.998

---

c:\users\nammon\downloads\sem\final.out

---

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	2955.966
Degrees of Freedom	45
P-Value	0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.013
-------	-------

MODEL RESULTS

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
IC	BY				
	IC1	1.000	0.000	999.000	999.000
	IC2	0.938	0.038	24.613	0.000
CSE	BY				
	CSE1	1.000	0.000	999.000	999.000
WE	BY				
	WE1	1.000	0.000	999.000	999.000
	WE2	0.772	0.039	19.693	0.000
	WE3	0.999	0.047	21.266	0.000
IWB	BY				
	IWB1	1.000	0.000	999.000	999.000
	IWB2	1.093	0.046	23.613	0.000
	IWB3	1.169	0.058	19.997	0.000
	IWB4	1.043	0.055	19.135	0.000
IWB	ON				
	IC	0.282	0.072	3.919	0.000
	CSE	0.162	0.064	2.537	0.011
	WE	0.236	0.035	6.668	0.000
WE	ON				
	IC	0.589	0.160	3.676	0.000
	CSE	0.574	0.135	4.249	0.000
CSE	ON				
	IC	1.004	0.062	16.134	0.000
IWB4	WITH				
	IWB3	0.056	0.011	5.229	0.000
	IWB2	0.029	0.008	3.583	0.000
	WE3	0.029	0.011	2.747	0.006
IWB3	WITH				
	IWB1	-0.039	0.008	-5.248	0.000
	WE1	-0.043	0.010	-4.149	0.000
IWB2	WITH				
	IC1	-0.018	0.005	-3.415	0.001
WE3	WITH				
	WE2	0.096	0.028	3.413	0.001
WE2	WITH				
	IC2	0.022	0.009	2.503	0.012

---

Page: 4

c:\users\nammon\downloads\sem\final.out

---

Intercepts				
CSE1	5.033	0.051	99.064	0.000
IC1	4.389	0.039	111.257	0.000
IC2	4.452	0.039	115.243	0.000
WE1	4.820	0.065	73.928	0.000
WE2	5.212	0.056	92.776	0.000
WE3	4.876	0.070	69.572	0.000
IWB1	4.385	0.038	115.876	0.000
IWB2	4.288	0.041	105.076	0.000
IWB3	4.207	0.044	95.968	0.000
IWB4	4.266	0.043	100.020	0.000
Variances				
IC	0.383	0.037	10.266	0.000
Residual Variances				
CSE1	0.116	0.000	999.000	999.000
IC1	0.040	0.010	4.069	0.000
IC2	0.069	0.010	6.929	0.000
WE1	0.118	0.031	3.825	0.000
WE2	0.240	0.028	8.672	0.000
WE3	0.300	0.040	7.590	0.000
IWB1	0.068	0.010	7.040	0.000
IWB2	0.069	0.009	7.627	0.000
IWB3	0.084	0.013	6.646	0.000
IWB4	0.145	0.015	9.706	0.000
CSE	0.200	0.029	6.811	0.000
WE	0.452	0.053	8.583	0.000
IWB	0.080	0.011	7.299	0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
IC	BY				
IC1		0.951	0.013	73.739	0.000
IC2		0.912	0.015	61.223	0.000
CSE	BY				
CSE1		0.914	0.008	117.844	0.000
WE	BY				
WE1		0.947	0.015	64.333	0.000
WE2		0.848	0.021	39.814	0.000
WE3		0.881	0.019	47.145	0.000
IWB	BY				
IWB1		0.908	0.015	59.786	0.000
IWB2		0.921	0.012	74.680	0.000
IWB3		0.916	0.015	63.088	0.000
IWB4		0.841	0.021	40.729	0.000
IWB	ON				
IC		0.308	0.077	3.998	0.000
CSE		0.218	0.085	2.560	0.010
WE		0.425	0.060	7.132	0.000
WE	ON				

c:\users\nammon\downloads\sem\final.out

IC		0.358	0.096	3.747	0.000
CSE		0.431	0.098	4.394	0.000
CSE	ON				
IC		0.811	0.029	27.550	0.000
IWB4	WITH				
IWB3		0.506	0.059	8.537	0.000
IWB2		0.295	0.066	4.443	0.000
WE3		0.140	0.051	2.733	0.006
IWB3	WITH				
IWB1		-0.522	0.129	-4.031	0.000
WE1		-0.433	0.121	-3.590	0.000
IWB2	WITH				
IC1		-0.340	0.103	-3.314	0.001
WE3	WITH				
WE2		0.356	0.075	4.747	0.000
WE2	WITH				
IC2		0.171	0.067	2.541	0.011
Intercepts					
CSE1		6.007	0.265	22.703	0.000
IC1		6.746	0.295	22.840	0.000
IC2		6.988	0.305	22.901	0.000
WE1		4.483	0.201	22.312	0.000
WE2		5.625	0.248	22.661	0.000
WE3		4.218	0.190	22.162	0.000
IWB1		7.026	0.307	22.865	0.000
IWB2		6.371	0.279	22.798	0.000
IWB3		5.819	0.256	22.706	0.000
IWB4		6.065	0.266	22.767	0.000
Variances					
IC		1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances					
CSE1		0.165	0.014	11.662	0.000
IC1		0.095	0.025	3.879	0.000
IC2		0.169	0.027	6.229	0.000
WE1		0.102	0.028	3.665	0.000
WE2		0.280	0.036	7.745	0.000
WE3		0.224	0.033	6.824	0.000
IWB1		0.175	0.028	6.329	0.000
IWB2		0.152	0.023	6.678	0.000
IWB3		0.160	0.027	6.021	0.000
IWB4		0.293	0.035	8.430	0.000
CSE		0.342	0.048	7.147	0.000
WE		0.435	0.047	9.297	0.000
IWB		0.250	0.033	7.530	0.000

STDY Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
IC	BY				
IC1		0.951	0.013	73.739	0.000
IC2		0.912	0.015	61.223	0.000

Page: 6

c:\users\nammon\downloads\sem\final.out

---

CSE	BY				
CSE1		0.914	0.008	117.844	0.000
WE	BY				
WE1		0.947	0.015	64.333	0.000
WE2		0.848	0.021	39.814	0.000
WE3		0.881	0.019	47.145	0.000
IWB	BY				
IWB1		0.908	0.015	59.786	0.000
IWB2		0.921	0.012	74.680	0.000
IWB3		0.916	0.015	63.088	0.000
IWB4		0.841	0.021	40.729	0.000
IWB	ON				
IC		0.308	0.077	3.998	0.000
CSE		0.218	0.085	2.560	0.010
WE		0.425	0.060	7.132	0.000
WE	ON				
IC		0.358	0.096	3.747	0.000
CSE		0.431	0.098	4.394	0.000
CSE	ON				
IC		0.811	0.029	27.550	0.000
IWB4	WITH				
IWB3		0.506	0.059	8.537	0.000
IWB2		0.295	0.066	4.443	0.000
WE3		0.140	0.051	2.733	0.006
IWB3	WITH				
IWB1		-0.522	0.129	-4.031	0.000
WE1		-0.433	0.121	-3.590	0.000
IWB2	WITH				
IC1		-0.340	0.103	-3.314	0.001
WE3	WITH				
WE2		0.356	0.075	4.747	0.000
WE2	WITH				
IC2		0.171	0.067	2.541	0.011
Intercepts					
CSE1		6.007	0.265	22.703	0.000
IC1		6.746	0.295	22.840	0.000
IC2		6.988	0.305	22.901	0.000
WE1		4.483	0.201	22.312	0.000
WE2		5.625	0.248	22.661	0.000
WE3		4.218	0.190	22.162	0.000
IWB1		7.026	0.307	22.865	0.000
IWB2		6.371	0.279	22.798	0.000
IWB3		5.819	0.256	22.706	0.000
IWB4		6.065	0.266	22.767	0.000
Variances					
IC		1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances					
CSE1		0.165	0.014	11.662	0.000
IC1		0.095	0.025	3.879	0.000
IC2		0.169	0.027	6.229	0.000
WE1		0.102	0.028	3.665	0.000

---

c:\users\nammon\downloads\sem\final.out

---

WE2	0.280	0.036	7.745	0.000
WE3	0.224	0.033	6.824	0.000
IWB1	0.175	0.028	6.329	0.000
IWB2	0.152	0.023	6.678	0.000
IWB3	0.160	0.027	6.021	0.000
IWB4	0.293	0.035	8.430	0.000
CSE	0.342	0.048	7.147	0.000
WE	0.435	0.047	9.297	0.000
IWB	0.250	0.033	7.530	0.000

## STD Standardization

		Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
IC	BY				
IC1		0.619	0.030	20.532	0.000
IC2		0.581	0.030	19.166	0.000
CSE	BY				
CSE1		0.766	0.039	19.470	0.000
WE	BY				
WE1		1.019	0.050	20.207	0.000
WE2		0.786	0.047	16.896	0.000
WE3		1.018	0.057	17.941	0.000
IWB	BY				
IWB1		0.567	0.030	19.033	0.000
IWB2		0.620	0.031	19.708	0.000
IWB3		0.663	0.034	19.361	0.000
IWB4		0.592	0.035	16.791	0.000
IWB	ON				
IC		0.308	0.077	3.998	0.000
CSE		0.218	0.085	2.560	0.010
WE		0.425	0.060	7.132	0.000
WE	ON				
IC		0.358	0.096	3.747	0.000
CSE		0.431	0.098	4.394	0.000
CSE	ON				
IC		0.811	0.029	27.550	0.000
IWB4	WITH				
IWB3		0.056	0.011	5.229	0.000
IWB2		0.029	0.008	3.583	0.000
WE3		0.029	0.011	2.747	0.006
IWB3	WITH				
IWB1		-0.039	0.008	-5.248	0.000
WE1		-0.043	0.010	-4.149	0.000
IWB2	WITH				
IC1		-0.018	0.005	-3.415	0.001
WE3	WITH				
WE2		0.096	0.028	3.413	0.001
WE2	WITH				
IC2		0.022	0.009	2.503	0.012

---

c:\users\nammon\downloads\sem\final.out

---

Intercepts				
CSE1	5.033	0.051	99.064	0.000
IC1	4.389	0.039	111.257	0.000
IC2	4.452	0.039	115.243	0.000
WE1	4.820	0.065	73.928	0.000
WE2	5.212	0.056	92.776	0.000
WE3	4.876	0.070	69.572	0.000
IWB1	4.385	0.038	115.876	0.000
IWB2	4.288	0.041	105.076	0.000
IWB3	4.207	0.044	95.968	0.000
IWB4	4.266	0.043	100.020	0.000

Variances				
IC	1.000	0.000	999.000	999.000

Residual Variances				
CSE1	0.116	0.000	999.000	999.000
IC1	0.040	0.010	4.069	0.000
IC2	0.069	0.010	6.929	0.000
WE1	0.118	0.031	3.825	0.000
WE2	0.240	0.028	8.672	0.000
WE3	0.300	0.040	7.590	0.000
IWB1	0.068	0.010	7.040	0.000
IWB2	0.069	0.009	7.627	0.000
IWB3	0.084	0.013	6.646	0.000
IWB4	0.145	0.015	9.706	0.000
CSE	0.342	0.048	7.147	0.000
WE	0.435	0.047	9.297	0.000
IWB	0.250	0.033	7.530	0.000

#### R-SQUARE

Observed Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
CSE1	0.835	0.014	58.922	0.000
IC1	0.905	0.025	36.869	0.000
IC2	0.831	0.027	30.612	0.000
WE1	0.898	0.028	32.167	0.000
WE2	0.720	0.036	19.907	0.000
WE3	0.776	0.033	23.572	0.000
IWB1	0.825	0.028	29.893	0.000
IWB2	0.848	0.023	37.340	0.000
IWB3	0.840	0.027	31.544	0.000
IWB4	0.707	0.035	20.365	0.000

Latent Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
CSE	0.658	0.048	13.775	0.000
WE	0.565	0.047	12.067	0.000
IWB	0.750	0.033	22.638	0.000

#### QUALITY OF NUMERICAL RESULTS

Condition Number for the Information Matrix (ratio of smallest to largest eigenvalue) 0.340E-03

TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

c:\users\nammon\downloads\sem\final.out

---

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from CSE to IWB				
Total	0.297	0.066	4.512	0.000
Total indirect	0.136	0.037	3.670	0.000
Specific indirect				
IWB				
WE				
CSE	0.136	0.037	3.670	0.000
Direct				
IWB				
CSE	0.162	0.064	2.537	0.011
Effects from IC to IWB				
Total	0.720	0.046	15.513	0.000
Total indirect	0.438	0.065	6.736	0.000
Specific indirect				
IWB				
CSE				
IC	0.162	0.064	2.529	0.011
IWB				
WE				
IC	0.139	0.043	3.211	0.001
IWB				
WE				
CSE				
IC	0.136	0.038	3.606	0.000
Direct				
IWB				
IC	0.282	0.072	3.919	0.000

STANDARDIZED TOTAL, TOTAL INDIRECT, SPECIFIC INDIRECT, AND DIRECT EFFECTS

STDYX Standardization

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from CSE to IWB				
Total	0.401	0.086	4.670	0.000
Total indirect	0.183	0.049	3.771	0.000
Specific indirect				
IWB				
WE				
CSE	0.183	0.049	3.771	0.000
Direct				

---

Page: 10

c:\users\nammon\downloads\sem\final.out

---

IWB				
CSE	0.218	0.085	2.560	0.010
Effects from IC to IWB				
Total	0.785	0.028	28.389	0.000
Total indirect	0.478	0.066	7.279	0.000
Specific indirect				
IWB				
CSE				
IC	0.177	0.070	2.547	0.011
IWB				
WE				
IC	0.152	0.046	3.280	0.001
IWB				
WE				
CSE				
IC	0.149	0.040	3.691	0.000
Direct				
IWB				
IC	0.308	0.077	3.998	0.000
STDY Standardization				
	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from CSE to IWB				
Total	0.401	0.086	4.670	0.000
Total indirect	0.183	0.049	3.771	0.000
Specific indirect				
IWB				
WE				
CSE	0.183	0.049	3.771	0.000
Direct				
IWB				
CSE	0.218	0.085	2.560	0.010
Effects from IC to IWB				
Total	0.785	0.028	28.389	0.000
Total indirect	0.478	0.066	7.279	0.000
Specific indirect				
IWB				
CSE				
IC	0.177	0.070	2.547	0.011
IWB				
WE				
IC	0.152	0.046	3.280	0.001

---

Page: 11

c:\users\nammon\downloads\sem\final.out

IWB				
WE				
CSE				
IC	0.149	0.040	3.691	0.000
Direct				
IWB				
IC	0.308	0.077	3.998	0.000

STD Standardization

	Estimate	S.E.	Est./S.E.	Two-Tailed P-Value
Effects from CSE to IWB				
Total	0.401	0.086	4.670	0.000
Total indirect	0.183	0.049	3.771	0.000
Specific indirect				
IWB				
WE				
CSE	0.183	0.049	3.771	0.000
Direct				
IWB				
CSE	0.218	0.085	2.560	0.010

Effects from IC to IWB

Total	0.785	0.028	28.389	0.000
Total indirect	0.478	0.066	7.279	0.000
Specific indirect				
IWB				
CSE				
IC	0.177	0.070	2.547	0.011
IWB				
WE				
IC	0.152	0.046	3.280	0.001
IWB				
WE				
CSE				
IC	0.149	0.040	3.691	0.000
Direct				
IWB				
IC	0.308	0.077	3.998	0.000

MODEL MODIFICATION INDICES

NOTE: Modification indices for direct effects of observed dependent variables regressed on covariates may not be included. To include these, request MODINDICES (ALL).



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นรมน ทองเกิด

