

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรค ในบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

Factors Influencing Innovation Development Behavior on Disease Prevention and Control among Health Officers in Tambon Health Promoting Hospital, Chanthaburi Province

บัญชา พร้อมดิษฐ์

Bancha Promdit

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

Chanthaburi Provincial Health Office

Correspondence to: bpromdit@gmail.com

Received: Aug 30, 2021 | Revised: Nov 9, 2021 | Accepted: Nov 18, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อม การได้รับการสนับสนุน พฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรค และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรคในบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี โดยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) 234 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการศึกษา พบว่า 1) รพ.สต.เคยพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ร้อยละ 23.9 2) ด้านความพร้อม พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับต่ำ แต่มีแรงจูงใจ การแสวงหาช่องทาง และการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านการได้รับการสนับสนุน พบว่า การได้รับการรับรู้นโยบายอยู่ในระดับปานกลาง แต่การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และแรงจูงใจเพื่อพัฒนานวัตกรรมของหน่วยบริหารอยู่ในระดับต่ำ 4) พฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย การแสวงหาช่องทาง การทำงานเป็นทีม แรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม การสนับสนุนการรับรู้นโยบายการพัฒนานวัตกรรม และการเคยพัฒนานวัตกรรมของ รพ.สต.โดยมีอิทธิพลทางบวก และสามารถทำนายพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมได้ร้อยละ 61.0

คำสำคัญ: พฤติกรรม, นวัตกรรม, และบุคลากรสาธารณสุข

Abstract

The objectives of this descriptive study were to explore the readiness, supporting issues, behavior and factors influencing innovation development behavior on disease prevention and control among health officers in Tambon Health Promoting Hospital,

Chanthaburi Province. The samples were 234 health officers who took survey by questionnaires. The tools used for data analysis were percentage, mean and Multiple Regression Analysis.

The results found that;

1. 23.9 % of Tambon Health Promoting Hospital was ever developed communicable disease (CD) and non communicable disease (NCD) innovations

2. Innovation knowledge of health officers were low level but motivation and issue of seek the chance for develop innovation and teamwork were moderate level

3. Health officers get the innovation policy issue from administrative offices was moderate level but developed innovation support and motivation support were low level

4. Innovation development behavior of health officers was moderate level

5. Positive factors Influencing Innovation Development Behavior were 1) issue of seek the chance for develop innovation 2) teamwork 3) motivation 4) getting innovation policy issue from administrative offices 5) ever developed CD and NCD innovations that predict innovation development behavior 61.0 %.

Keywords: Behavior, Innovation, Health officers

บทนำ

รัฐบาลไทยได้ประกาศนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยการสร้างนวัตกรรม โดย 1 ใน 3 ฐานความคิดที่ใช้ คือ การเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนาด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การพัฒนาด้วยเทคโนโลยี ความคิดเชิงสร้างสรรค์ และนวัตกรรมบริการ⁽¹⁾ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานและบุคลากรด้านสาธารณสุข คือ การพัฒนาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมทางสุขภาพ และการพัฒนาระบบการบริการต่างๆ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรม⁽²⁾ ในการปรับปรุงการทำงานหรือการบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนให้มีคุณภาพดีขึ้น ทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ

ซึ่งนวัตกรรม (Innovation) นั้นมาจากภาษาละตินว่า “Innovare” แปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา”⁽³⁾ โดยอาจจะเป็นสิ่งประดิษฐ์ เครื่องมือ วิธีการหรือกระบวนการให้บริการแบบใหม่ก็ได้

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นหน่วยบริการในระดับปฐมภูมิตามพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ.2562⁽⁴⁾ และอยู่ในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ในแผนงานการพัฒนาระบบการแพทย์ปฐมภูมิ ที่จะต้องส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาการจัดบริการให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง⁽⁵⁾ โดยการพัฒนาในมิติหนึ่ง คือการพัฒนา นวัตกรรม ซึ่งเป็นนโยบายและถูกผลักดันให้พัฒนาในลักษณะงานประจำอย่างต่อเนื่อง เช่น ปี 2561 กระทรวงสาธารณสุขมีตัวชี้วัด “จำนวนนวัตกรรมที่คิดค้น

ใหม่ เทคโนโลยีสุขภาพ หรือพัฒนาต่อยอดการให้บริการด้านสุขภาพ”⁽⁶⁾ เป็นต้น ทำให้ที่ผ่านมาพบว่าในภาพรวมของประเทศเกิดนวัตกรรมในระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวนมาก เช่น จากการนำเสนอในการประชุมวิชาการและมหกรรมการแสดงผลงาน 100 ปี การสาธารณสุขไทย (พ.ศ. 2461 – 2561) “เพื่อประชาชนสุขภาพดี 100 ปี แห่งการพัฒนา” ที่มีการจัดกลุ่มนวัตกรรมเป็น 15 กลุ่มรายการ และพบว่า มีผลงานนวัตกรรมในระดับ รพ.สต.อยู่ในกลุ่มโรคติดต่อ ร้อยละ 33.33 และกลุ่มโรคไม่ติดต่อ พบสูงถึงร้อยละ 69.23 เมื่อเทียบกับทุกหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น⁽⁷⁾

จังหวัดจันทบุรีได้มีนโยบายการพัฒนา นวัตกรรมมาอย่างต่อเนื่อง แต่ส่วนใหญ่ นั้น นวัตกรรมจะเกิดขึ้นในระดับโรงพยาบาลเป็นหลัก ซึ่งในระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จะเกิดนวัตกรรมขึ้นน้อยมาก โดยจะ เห็นได้จากการนำเสนอผลงานในงานวิชาการ สาธารณสุขระดับจังหวัดประจำปี 2561 และ 2562 ที่พบว่า มีนวัตกรรมจาก รพ.สต.ร่วมนำเสนอ เพียง 3⁽⁸⁾ และ 5⁽⁹⁾ เรื่องตามลำดับ ซึ่งน้อยมาก เมื่อเทียบกับจำนวน รพ.สต.ที่มีทั้งหมด 105 แห่ง ซึ่งถือว่าเป็นข้อจำกัดในการพัฒนางาน และยังไม่พบว่าเคยมีการศึกษาถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผล หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การสร้างนวัตกรรมใน ระดับ รพ.สต.ในจังหวัดจันทบุรีมาก่อน โดยมีเพียง ข้อค้นพบว่า เครือข่ายทางสังคม การเปิดกว้างทาง ความคิด ลักษณะการคิดริเริ่ม⁽¹⁰⁾ พฤติกรรมของ ผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน⁽¹¹⁾ และการรับรู้ สิ่งที่เป็นโอกาส⁽¹²⁾ มีผลต่อการสร้างนวัตกรรม แต่ ก็เป็น การศึกษาในองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่นที่มีใช้กระทรวงสาธารณสุข จึงทำให้ผู้วิจัยเกิด คำถามขึ้นว่าการที่จะสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม

ในระดับ รพ.สต.ในจังหวัดจันทบุรีให้เกิดมากขึ้น และต่อเนื่องได้นั้น มีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้อง หรือ มีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาหรือส่งเสริมให้เกิด ขึ้นบ้าง จึงได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรคใน บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพร้อมของบุคลากร สาธารณสุข การสนับสนุนจากหน่วยบริหาร และ พฤติกรรม การพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกัน ควบคุมโรคในบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรคใน บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยข้อมูลทั่วไป ความพร้อมของบุคลากร สาธารณสุข และการสนับสนุนจากหน่วยบริหาร มี อิทธิพลต่อพฤติกรรม การพัฒนานวัตกรรมด้านการ ป้องกันควบคุมโรคในบุคลากรสาธารณสุขจังหวัด จันทบุรี

นิยามศัพท์

ความพร้อม หมายถึง คุณสมบัติหรือสภาวะ ของบุคคล แนวทาง และกิจกรรมด้านการพัฒนา นวัตกรรมที่ได้ถูกเตรียมพร้อมเพื่อให้เกิดความ มั่นใจที่จะพัฒนานวัตกรรมให้สำเร็จลุล่วงอย่างมี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยความรู้ในการพัฒนา นวัตกรรม แรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม การแสวงหาช่องทางในการพัฒนานวัตกรรม และ การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนานวัตกรรม

การสนับสนุนจากหน่วยบริหาร หมายถึง สิ่งที่บุคลากรสาธารณสุขใน รพ.สต.ได้รับจาก

หน่วยบริหารเพื่อสนับสนุนในการพัฒนานวัตกรรม โดยประกอบไปด้วย การรับรู้นโยบายการพัฒนา นวัตกรรม การให้การสนับสนุนของผู้บริหาร และ การสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อการพัฒนา นวัตกรรม

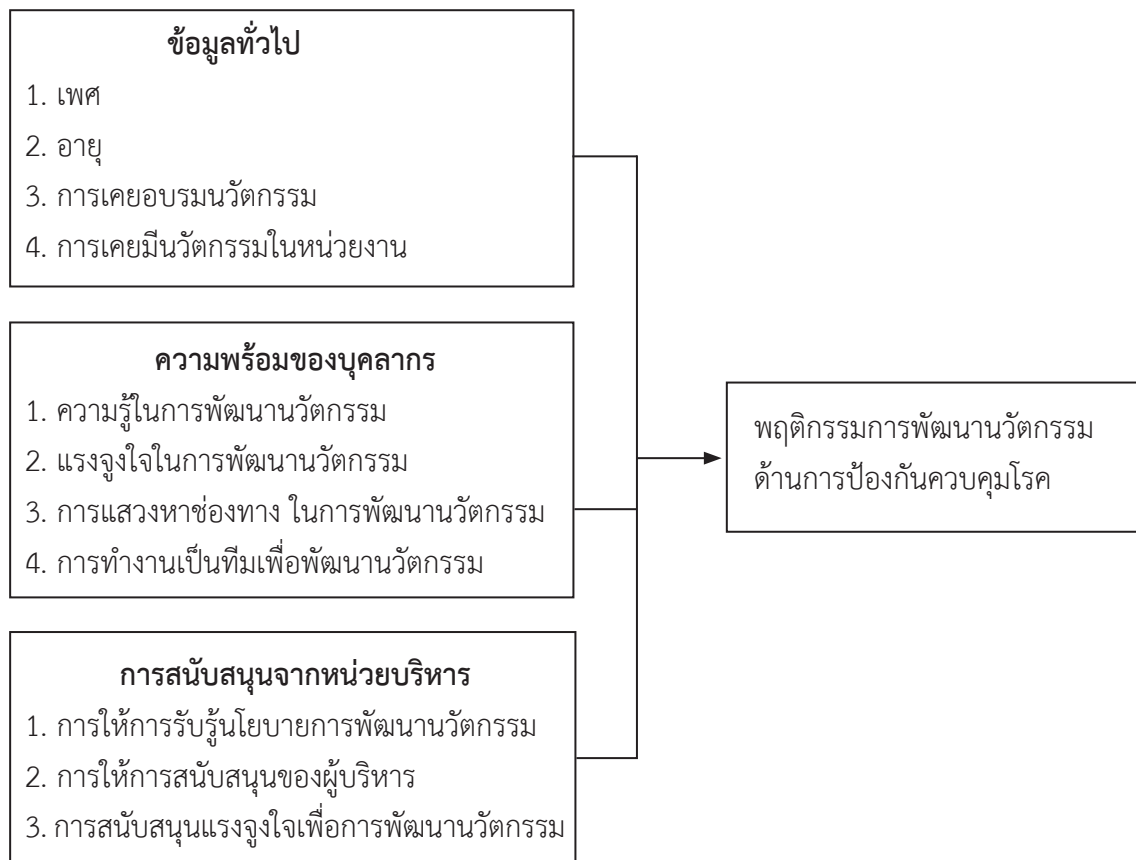
หน่วยบริหาร หมายถึง ผู้บริหาร และ บุคลากรสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา นวัตกรรมในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

พฤติกรรม หมายถึง ลักษณะการดำเนินงาน ของบุคลากรสาธารณสุขที่เอื้อหรือเสริมต่อการ

พัฒนานวัตกรรมให้เกิดขึ้น โดยประกอบไปด้วย การเป็นผู้ริเริ่มพัฒนางาน การพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีความโดดเด่น นำประสบการณ์มาใช้เพื่อ สร้างสรรค์ การปรับ/เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ต่างๆ ให้ดีขึ้นหรือต่างจากเดิม การแก้ไขปัญหา และการตอบสนองต่อการสร้างนวัตกรรม

นวัตกรรม หมายถึง การนำสิ่งหรือวิธีใหม่ๆ เข้ามาใช้ หรือที่เปลี่ยนแปลงไปจากวิธีเดิมให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นนวัตกรรมด้านการ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การศึกษาแบบ ภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล (รพ.สต.) ใน 10 อำเภอของจังหวัด จันทบุรี จำนวนทั้งหมด 105 แห่ง รวมทั้งสิ้น 416 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่

คำนวณได้โดยใช้สูตร (Wayne, 1995; Ngamjarus,
2014)^(13, 14)

$$n = \frac{N\sigma^2 z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}{d^2(N-1) + \sigma^2 z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}$$

โดยที่ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรทั้งหมด (416 คน)

SD (σ) = 0.50 Error (d) = 0.05

Alpha (α) = 0.05 Z(0.975) = 1.959964

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บ
ข้อมูล จำนวน 200 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง
(ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้บุคลากรสาธารณสุขใน

ทุก รพ.สต.ได้ตอบ และรวบรวมให้ได้ตามขนาด
ตัวอย่าง)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้
สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ ได้แก่
เพศ อายุ การเคยได้รับอบรมนวัตกรรม การเคย
มีนวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรค โดยเป็น
คำตอบแบบ Checklist และเติมคำหรือตัวเลขใน
ช่องว่าง

ตอนที่ 2 ความพร้อมด้านการสร้างนวัตกรรม
แบ่งเป็นความรู้ในการพัฒนานวัตกรรม 4 ข้อ แรง
จูงใจในการพัฒนานวัตกรรม 6 ข้อ การแสวงหา
ช่องทางในการพัฒนานวัตกรรม 6 ข้อ และด้านการ
ทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนานวัตกรรม 4 ข้อ รวมทั้ง
สิ้น 20 ข้อ

ตอนที่ 3 การสนับสนุนจากหน่วยงานบริหาร
แบ่งเป็นการสนับสนุนการรับนโยบายการพัฒนานวัตกรรม 3 ข้อ การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมของผู้บริหาร 6 ข้อ และการสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อการพัฒนา 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 13 ข้อ

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรม
จำนวน 10 ข้อ

โดยตอนที่ 2-4 เป็นคำตอบแบบ Rating
scale ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง
น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้าน
ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)
และหาความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (Reliability)
ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค
(Cronbach's alpha coefficient) ได้ผลความเชื่อ
มั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .944

การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยประสานงานกับผู้อำนวยการโรง
พยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง 105 แห่งเพื่อ
ชี้แจงรายละเอียด

2. ผู้วิจัยขอความยินยอมและขอความร่วมมือ
จากบุคลากรสาธารณสุขในการตอบแบบสอบถาม
ในช่วงเดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้การ
แจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยเลขคณิต

2. ข้อมูลความพร้อม การสนับสนุนจาก
หน่วยงานบริหาร และพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรคของบุคลากร

สาธารณสุข วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยเลขคณิต

นำค่าเฉลี่ยเลขมาแปลความหมาย โดยใช้ เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ทั้งในรายชื่อ และภาพรวม คือ

ค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.50 หมายถึง สูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.51 หมายถึง ต่ำ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนา นวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรค วิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Stepwise (การศึกษา นี้ ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จาก คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6)

ผลการวิจัย

1. บุคลากรสาธารณสุขตอบแบบสอบถาม กลับมาทั้งสิ้น 234 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.7 มีอายุเฉลี่ย 43.04 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 73.1 เคยได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ร้อยละ 35.5 และ รพ.สต.เคย มีนวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรค ร้อยละ 76.1

2. บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลมีระดับความพร้อมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นย่อยเกี่ยวกับ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนในด้านการสนับสนุนของหน่วยบริหาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำโดยมีประเด็นย่อย เกี่ยวกับการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และการ สนับสนุนแรงจูงใจเพื่อพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและความหมายความพร้อมของบุคลากรสาธารณสุข และการสนับสนุนจากหน่วย บริหาร (n=234)

	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ความพร้อมของบุคลากรสาธารณสุข		
1. ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม	2.96	ต่ำ
2. แรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม	3.74	ปานกลาง
3. การแสวงหาช่องทางในการพัฒนานวัตกรรม	3.72	ปานกลาง
4. การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนานวัตกรรม	3.91	ปานกลาง
ภาพรวม	3.58	ปานกลาง
การสนับสนุนจากหน่วยบริหาร		
1. การสนับสนุนการรับนโยบายการพัฒนานวัตกรรม	3.73	ปานกลาง
2. การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม	3.44	ต่ำ
3. การสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อพัฒนานวัตกรรม	3.17	ต่ำ
ภาพรวม	3.45	ต่ำ

2. พฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมด้านการ ป้องกันควบคุมโรค ของบุคลากรสาธารณสุขในภาพ รวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีประเด็นย่อยการ ริเริ่มพัฒนางานในรูปแบบใหม่ๆ และความเต็มใจ ในการสร้างนวัตกรรมอยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและความหมายพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมฯ ของบุคลากรสาธารณสุข (n=234)

พฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมฯ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.ท่านเป็นผู้ริเริ่มพัฒนางานในรูปแบบใหม่ๆ เสมอ	3.50	ต่ำ
2.ท่านมุ่งเน้นการพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีความโดดเด่น	3.54	ปานกลาง
3.ท่านนำประสบการณ์ของท่านมาใช้เพื่อสร้างสรรค์งานเสมอ	3.68	ปานกลาง
4.ท่านชอบที่จะปรับเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานต่างๆ ให้ดีขึ้น	3.76	ปานกลาง
5.ท่านกล้าที่จะลงมือทำในสิ่งที่แตกต่างจากสิ่งเดิมที่เป็นอยู่	3.78	ปานกลาง
6.ท่านมักจะเปลี่ยนวิธีการทำงานก่อน เมื่อทราบล่วงหน้าว่าจะเกิดปัญหา	3.72	ปานกลาง
7.เมื่อเกิดปัญหา ท่านนำปัญหานั้นมาแก้ไขอยู่เป็นประจำ	3.83	ปานกลาง
8.เมื่อมีปัญหาในงาน ท่านมุ่งแก้ไขปรับปรุงมากกว่าการบ่น หรือวิจารณ์	3.78	ปานกลาง
9.ท่านเต็มใจและร่วมมือในการสร้างนวัตกรรม	3.18	ต่ำ
10.ท่านจะให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้รับผิดชอบ/ดำเนินงานสร้างนวัตกรรม	3.36	ต่ำ
ภาพรวม	3.61	ปานกลาง

3. พฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมด้านการ ป้องกันควบคุมโรค มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กับ 5 ปัจจัย คือ 1) การแสวงหาช่องทางในการ พัฒนานวัตกรรม 2) การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนา นวัตกรรม 3) แรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม 4) การสนับสนุนการรับรู้นโยบายการพัฒนา นวัตกรรม และ 5) การเคยทำนวัตกรรมด้านการ ป้องกันควบคุมโรค โดยมีอิทธิพลทางบวก และ สามารถทำนายพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรม ด้านการป้องกันควบคุมโรคได้ร้อยละ 61.0 (ตาราง 3 และ 4)

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมฯ ของบุคลากรสาธารณสุข

แหล่งความแปรปรวน	SUM of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การถดถอย (Regression)	31.918	5	6.384	71.308	0.001 *
ส่วนที่เหลือ (Residual)	20.411	228	.090		
Total	52.329	233			

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรค ของบุคลากรสาธารณสุขตามตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std.Error	Beta			
ค่าคงที่		.259	.184			1.411	.160
การแสวงหาช่องทางในการพัฒนานวัตกรรม	X1	.356	.056	.362		6.389	.000
การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนานวัตกรรม	X2	.150	.049	.168		3.045	.003
แรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรม	X3	.238	.058	.238		4.103	.000
การสนับสนุนการรับรู้นโยบายการพัฒนานวัตกรรม	X4	.134	.042	.181		3.232	.001
การเคยทำนวัตกรรมของ รพ.สต.	X5	.085	.040	.089		2.138	.034
R = .781 R ² = .610 Adjusted R Square = .601							
Std. Error of the Estimate = .299 F = 71.308							

โดยสามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$Y = 0.259 + (0.356)X1 + (0.150)X2 + (0.238)X3 + (0.134)X4 + (0.085)X5$$

เมื่อ Y แทน พฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรค

วิจารณ์

1. การที่บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเคยได้รับการอบรมการสร้างนวัตกรรมเพียงร้อยละ 35.5 นั้น ส่วนหนึ่งเป็นลักษณะไปเข้าอบรมที่หน่วยงานระดับเขตหรือส่วนกลางจัดขึ้น หรืออาจเกิดขึ้นจากภายในหน่วยงานเองที่มีการพูดคุยเรื่องการสร้างนวัตกรรมที่เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลงานการพัฒนางาน เช่น การพัฒนาตามเกณฑ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดีดดาว เป็นต้น⁽¹⁵⁾ ดังนั้น จึงมีผลต่อระดับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมที่พบว่าอยู่ในระดับต่ำ และทำให้ที่ผ่านมามีผลการพัฒนานวัตกรรมที่แตกต่างกัน เช่น 1) มีลักษณะที่ง่ายเกิน

ไป เช่น ปิดป้ายลูกศรชี้ทางไปสถานที่ต่างๆ หรือมีสมุดบันทึกรายละเอียดการทำงานเพิ่มขึ้น เป็นต้น หรือ 2) มีความคล้ายคลึงกันเป็นจำนวนมาก เพียงแต่เรียกชื่อแตกต่างกัน เช่น ใช้แผ่น CD มาสะท้อนให้เห็นลูกน้ำในภาชนะ โดยบางแห่งใช้ชื่อไม่สอดคล้องกับลูกน้ำยุงลาย แต่บางแห่งใช้ชื่อไม่มหัศจรรย์ เป็นต้น⁽⁸⁾ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอ และมีความเสี่ยงในเรื่องของคุณภาพและการเป็นนวัตกรรมที่แท้จริง เพราะการพัฒนานวัตกรรมจำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยฐานของความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาใช้เป็นเครื่องมือ⁽¹⁶⁾

2. บุคลากรสาธารณสุขใน รพ.สต.มีแรงจูงใจในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมได้ร้อยละ 23.8 สอดคล้องกับธัญญามาส โสจนานนท์⁽¹⁷⁾ ที่พบว่า แรงจูงใจภายในมีอำนาจในการพยากรณ์ระดับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน และสอดคล้องกับปิยะ ตันติเวชยานนท์⁽¹⁸⁾ ที่กล่าวว่า ถ้านวัตกรรมที่คิดค้นมาได้ถูกนำไปใช้ แต่ตัวผู้คิดไม่ได้รับรางวัลและการยอมรับแล้วจะส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน รวมถึงพนักงานคนอื่นๆ จะไม่เห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรม ดังนั้น หากบุคลากรสาธารณสุขได้รับแรงจูงใจที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้ทำงานด้วยมุ่งมั่นตั้งใจ มีความสุขกับการทำงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกันแสดงผลงานอย่างสุดความสามารถ นำไปสู่เป้าหมายและผลสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมได้

3. บุคลากรสาธารณสุขใน รพ.สต.มีการแสวงหาช่องทางในการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมได้สูงถึงร้อยละ 35.6 แสดงให้เห็นว่าการแสวงหาช่องทางเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งจะต้องอาศัยความมุ่งมั่นตั้งใจ การใช้เวลาในการค้นคว้าและทบทวนองค์ความรู้ และการคิดวิเคราะห์ที่เทียบเคียงกับงานต่างๆ อยู่เสมอ

4. ในด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่อยู่ในระดับปานกลางนั้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือ และมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนสาระ/รายละเอียดในการทำงานระหว่างกันในระดับหนึ่ง ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการพัฒนา

นวัตกรรม โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 15 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนานวัตกรรมไม่เหมาะนักที่จะพัฒนาให้เกิดขึ้นในเชิงบุคคล แต่จะต้องเกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีมเพราะในนวัตกรรมใดๆ ที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะเกี่ยวข้องกับบุคลากรสาธารณสุขหลายคนและอาจจะเกี่ยวข้องกับหลายงาน ซึ่งสอดคล้องกับคณิศร์ อุณจะนา⁽¹⁹⁾ ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลในการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์เชิงบวกต่อบุคลากร แต่อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีรวบรวมข้อมูล หรือประเมินที่เป็นรูปธรรมในรายละเอียดของการทำงานเป็นทีมเพื่อการพัฒนาวัตกรรมโดยเฉพาะ ดังนั้น จึงยังไม่เห็นกระบวนการตามแนวคิด Innovation never happens in isolation คือ ต้องทำเป็นกลุ่ม ยอมรับความคิด แบ่งปัน (Sharing) มีส่วนร่วม (Participation) และร่วมมือกัน (Collaborating)⁽²⁰⁾

5. การสนับสนุนการรับรู้นโยบายการพัฒนานวัตกรรมของหน่วยงานบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีอิทธิพลต่อการพัฒนานวัตกรรมโดยทำนายได้ร้อยละ 13.4 แสดงให้เห็นว่านโยบายการพัฒนานวัตกรรมทั้งที่มาจากส่วนกลาง และถ้าระดับลงไปสู่จังหวัด หรือนโยบายจากจังหวัด และอำเภอ ถ่ายลงสู่ รพ.สต.เป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนหรือผลักดันให้บุคลากรสาธารณสุขเกิดความตระหนักและมีการพัฒนานวัตกรรมใน รพ.สต.ในลักษณะกึ่งบังคับ เพราะส่วนหนึ่งได้เป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์การพัฒนาของ รพ.สต.เช่น เกณฑ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว เป็นต้น⁽¹⁵⁾ ส่วนการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และการสนับสนุนแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาวัตกรรมในภาพรวมที่อยู่ในระดับต่ำนั้น แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนที่เน้นหรือให้น้ำหนักไปที่การสร้างการรับรู้ด้านนโยบายการพัฒนานวัตกรรม การกำหนดตัวชี้วัด หรือเกณฑ์

การพัฒนาต่างๆ นั้นยังไม่เพียงพอที่จะผลักดันให้ รพ.สต.พัฒนานวัตกรรมได้เท่าที่ควร เพราะเป็นเพียงการให้ข้อมูลด้านนโยบายเท่านั้น หน่วยบริหารยังไม่ชัดเจนหรือยังไม่มีกระบวนการที่ชัดเจนในการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจที่มากพอที่จะทำให้ รพ.สต.เกิดนวัตกรรมได้

6. พฤติกรรมการพัฒนานวัตกรรมของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรสาธารณสุขมีจุดเด่นที่การใช้ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น แต่ยังมีปัญหาในด้านความคิดริเริ่มในการพัฒนางานในรูปแบบใหม่ๆ และความมุ่งมั่นในการพัฒนานวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มีจำนวนบุคลากรไม่มากนัก และมีภาระงานในปัจจุบันมาก โดยยกยศดา แสงดี และคณะ⁽²¹⁾ พบว่า บุคลากรมีการใช้เวลามากกว่าร้อยละ 30 ในการทำรายงานผลงานตามตัวชี้วัดที่กระทรวงสาธารณสุข รวมถึงเวลาที่ใช้นในงานเอกสารอื่นๆ เช่น งานพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน เป็นต้น ดังนั้น จึงส่งผลเชิงลบกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสาธารณสุขใน รพ.สต.ที่จะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยบริหาร

1. ควรดำเนินนโยบายการพัฒนานวัตกรรมด้านการป้องกันควบคุมโรคใน รพ.สต.อย่างจริงจัง โดยสนับสนุนองค์ความรู้ และส่งบุคลากรใน รพ.สต.เข้ารับการอบรม หรือจัดการอบรมในด้านการพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกัน และให้การพัฒนานวัตกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสร้างโอกาสในการรับรู้ช่องทางการพัฒนานวัตกรรมที่มากขึ้น

2. ควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรสาธารณสุข โดยเป็นผู้กำกับดูแล เป็นที่ปรึกษาที่ดี เชิดชู/ให้รางวัลหรือยกย่องผู้ที่สามารถพัฒนานวัตกรรมได้สำเร็จ รวมถึงการนำผลงานนวัตกรรมมาพิจารณาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เพราะจะเป็นสิ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และสร้างแรงจูงใจในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1. ควรมีการจัดทำโครงสร้างความรับผิดชอบหรือกำหนดทีมผู้รับผิดชอบในการพัฒนานวัตกรรมที่เฉพาะเจาะจง และสร้างความเข้าใจในแนวคิดการทำงานเป็นทีมเพื่อการพัฒนาวัตกรรมให้มากขึ้น รวมถึงกำหนดแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมอย่างจริงจัง

2. ควรมีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ และค้นคว้าหาองค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เพื่อให้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้อง เหมาะสม และต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. เอกสารอัดสำเนา; 2561.
2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2561). สำนักนายกรัฐมนตรี; 2556.
3. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. สูดยอนนวัตกรรมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี; 2550.
4. ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติ ระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562. หน้า 181 เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก 30 เมษายน 2562; 2562.

5. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนงาน โครงการ และตัวชี้วัดภายใต้ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ของกระทรวงสาธารณสุข. เอกสารอัดสำเนา; 2563.
6. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. รายละเอียด ตัวชี้วัดกระทรวง สาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561. เอกสารอัดสำเนา; 2561.
7. กระทรวงสาธารณสุข. เอกสารผลงานวิชาการ ประชุม 100ปีการสาธารณสุขไทย [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2562]. เข้าถึงได้จาก: <http://dmsic.moph.go.th/index/detail/7510>
8. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี. รายงานประจำปี 2561. เอกสารอัดสำเนา; 2561.
9. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี. รายงานประจำปี 2562. เอกสารอัดสำเนา; 2562.
10. วสันต์ สุทธาวาส และประสพชัย พสุนนท์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 2558; 8(1): 530-45.
11. ศิวพร โปรยานนท์. พฤติกรรมของผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยม ปี 2552. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต] พัฒนาศึกษากรรมมนุษย์ สาขาวิทยาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2554.
12. ขจรศักดิ์ อุดมศักดิ์. พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท แพนราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 2556; 7(14): 93-105.
13. Wayne W., D. Biostatistics: A foundation of analysis in the health sciences. (6th ed.). John Wiley & Sons, Inc.; 1995.
14. Ngamjarus C., Chongsuvivatwong V. n4Studies: Sample size and power calculations for iOS. The Royal Golden Jubilee Ph.D. Program-The Thailand Research Fund & Prince of Songkla University; 2014.
15. สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต. ติดดาว). เอกสารอัดสำเนา; 2563.
16. ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์. กระบวนการจัดการความรู้และนวัตกรรมส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจ. สุทธิปริทัศน์. 2557; 28(85): 45-60.
17. ธัญญามาส โลจนานนท์. ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ซิลลิคฟาร์มา จำกัด. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต] บริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร; 2557.
18. ปิยะ ตันติเวชยานนท์. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม กรณีศึกษา: บริษัท ซุปเปอร์รีชอินเตอร์เนชั่นแนลเอ็กซ์เชนจ์ 1965 จำกัด. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 2560; 9(2): 102-11.

19. คณิศร์ อนุจะนำ. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์กรณีศึกษา: บริษัทอินเด็กซ์ครีเอทีฟวิลเลจจำกัด (มหาชน). [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต] บริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเนชั่น; 2557.
20. มนุ อรดีดลเชษฐ์. งานวิจัยเพื่อการสรสรสร้างนวัตกรรม. เอกสารการประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ.ครั้งที่ 5 สำนักบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 27 พฤศจิกายน 2558.
21. กฤษดา แสงวดี, อติญาณ์ ศรีเกษตรริน, ดาราวรรณ ร่องเมือง และคณะ. การศึกษาระงาน ความพอเพียงของอัตรากำลังและการบริหารกำลังคน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล. 2562; 35(2): 174-83.