

**ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ** การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม  
ทางการพยาบาล กลุ่มงานอายุรกรรม โรงพยาบาลลำพูน

**ผู้เขียน** นางสาวกิริติกานต์ มาตยาบุญ

**ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

**คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ**

อาจารย์ ดร. อรอนงค์

วิชัยคำ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร. เรมवल

นันท์ศุภวัฒน์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

### บทคัดย่อ

นวัตกรรมทางการพยาบาล มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและบริการพยาบาล การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาล กลุ่มงาน อายุรกรรม โรงพยาบาลลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรม ทางการพยาบาล และข้อเสนอแนะในการพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาล โดยใช้กรอบแนวคิด ของมาร์ติน เทอบลองค์ (Martins & Terblanche, 2003) ที่ศึกษาปัจจัยองค์กร 5 ด้านที่มีผลต่อการ เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ใช้วิธีผสมผสานในการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารและสารสนเทศ การสัมภาษณ์รายบุคคลแบบกึ่งโครงสร้าง และการ ประชุมกลุ่มเพื่อระดมสมอง ในกลุ่มตัวอย่างที่เลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน ที่เป็น ผู้บริหารทางการพยาบาล และบุคลากรผู้ปฏิบัติทางการพยาบาล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยแนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์รายบุคคลแบบกึ่งโครงสร้าง และ แนวคำถามสำหรับการประชุมกลุ่มเพื่อระดมสมอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และการ วิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า ในด้านกลยุทธ์พบว่ามีการสื่อสารนโยบายด้านการพัฒนานวัตกรรม ลงสู่การปฏิบัติแต่ขาดความชัดเจน กิจกรรมในการส่งเสริมการพัฒนายังขาดความต่อเนื่อง ส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมที่ไม่เพียงพอของบุคลากร ด้านโครงสร้าง พบว่าองค์กรมีการบริหารแบบลำดับชั้น บุคลากรขาดอิสระในการนำเสนอผลงาน ด้านกลไกสนับสนุนให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม พบว่า

ขาดการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่จำเป็น บุคลากรขาดแรงจูงใจ ด้านพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรม พบว่าหัวหน้าหรือผู้ป้อนให้โอกาสในการพัฒนาวัฒนธรรม และส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ภาระงานที่มากและความเครียด ทำให้บุคลากรทางการพยาบาลส่วนหนึ่งยังไม่มีโอกาสในการพัฒนาวัฒนธรรม และด้านการสื่อสารพบว่า ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารทางเดียวจากผู้บริหารสู่บุคลากร และขาดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการนำเสนอผลงานด้านวัฒนธรรมทางการพยาบาล ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัฒนธรรม คือ ควรมีการกำหนดเนื้อหา นโยบายและชี้แจงให้กับบุคลากรให้ชัดเจน ควรมีการให้อิสระแก่บุคลากรในการนำเสนอผลงาน ควรมีการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณ และการจัดสรรเวลา ควรมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมและโครงการต่างๆ และควรมีการเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

ผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำไปปรับในการวางแผนการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาวัฒนธรรมทางการพยาบาล และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวัฒนธรรม

**Independent Study Title**      Analysis of Factors Related to Nursing Innovation  
Development, Medical Department, Lamphun Hospital

**Author**                              Miss Kiratikan Mattayaboon

**Degree**                              Master of Nursing Science (Nursing Administration)

**Independent Study Advisory Committee**

Lecturer Dr. Orn-Anong Wichaikhum

Advisor

Associate Professor Dr. Raymoul Nantsupawat

Co-advisor

**ABSTRACT**

Nursing innovation is very important for nursing administration and service. This study was an analysis of factors related to nursing innovation development in the Medical Department, Lamphun hospital. The objectives of this study were to analyze organizational factors and suggestions regarding nursing innovation development and using five organizational factors that support innovation (Martins & Terblanche, 2003) as a study framework. Mixed methods including documentary and information review, semi-structured interview and brain storming-were used. The purposive sample included 20 nurse administrators and nursing staff. Research instrument were semi-structured interview guidelines and brain storming questions developed by the researcher. Data were analyzed using descriptive statistics and content analysis.

The results revealed as follows: For strategy aspect, policy regarding innovation development was communicated into practice but it was unclear. The activities to promote nursing innovation were not continuous; thus, resulting in inadequate participation from nursing staff participation. For structure aspect, it was found that the organization structure was hierarchical and lacking of freedom among staff to present their work. In support mechanisms aspect, essential resources were not supported, and nursing staff had inadequate motivation. For behavior aspect encouraging innovation development, it was found that head nurses provided

opportunities for staff to develop innovation and encouraged good working climate but over-workload and stress resulting in limited opportunity to develop nursing innovation. For communication aspect, it was found that one-way communication was used from administrator to nursing staff and lacking of forum for presenting and sharing their nursing innovation. Suggestions for innovation development included: Making clear policy content and translating into staff, providing more freedom for staff to present their work, supporting essential resources such as budget and time, identifying clear working goals, promoting learning through activities and projects, and increasing more communication channels.

The results of this study can be used by nursing administrators to develop administrative management plans for promoting organizational factors that facilitate nursing innovation development and find solutions to overcome problems and barriers in innovation development.