

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของ ข้าราชการสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

รัตนา บรรณาธรรม ค.ด. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)

สำนักงานพัฒนาระบบสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

วันรับ: 16 ก.ค. 2562
วันแก้ไข: 16 ก.ย. 2562
วันตอบรับ: 20 ก.ย. 2562

บทคัดย่อ การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสร้างนวัตกรรม การจัดการความรู้ และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักอนามัย จำนวน 123 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากผู้มีผลงานนวัตกรรมทางการแพทย์และสาธารณสุข ในปีงบประมาณ พ.ศ.2558-2561 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักอนามัย ร้อยละ 94.4 มีกระบวนการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 84.9 มีการจัดการความรู้และมีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม อยู่ในระดับสูง (mean=80.5, SD=0.64) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ได้แก่ คุณภาพของผลงาน ($r = 0.41$) การสนับสนุนจากผู้บริหาร ($r = 0.49$) และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.45$)

คำสำคัญ: กระบวนการสร้างนวัตกรรม, ข้าราชการ, สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยใช้โมเดลประเทศไทย 4.0 เน้นการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนวัตกรรม ทั้งนี้กลุ่มสาธารณสุข และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายดังกล่าวที่รัฐบาลให้ความสำคัญ⁽¹⁾ โดยนวัตกรรมเกิดขึ้นได้จากความคิดสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ของบุคคล ในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต หรือองค์กร ไม่ว่าจะการ

เปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร ถอนถอนโค่น หรือการพัฒนาต่อยอด⁽²⁾ ปัจจัยสำคัญที่สรรค์สร้างให้เกิดนวัตกรรม ก็คือ คนหรือบุคคล ปัญญา ความรู้ และทักษะความสามารถของบุคคล ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง⁽³⁾

ความพยายามสร้างนวัตกรรมเป็นการคิดและทำความคิดให้เกิดผลจริงเป็นพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น 3 มิติ คือ การสร้างความคิด การสนับสนุนความคิด และการทำให้ความคิดเป็นจริง⁽⁴⁾ ทั้งนี้ นวัตกรรมที่สร้างขึ้นจะมีคุณภาพอย่างไรสามารถสะท้อนได้จากนวัตกรรมนั้นสร้างความพึงพอใจตามวัตถุประสงค์ที่ผู้ผลิตผลงานตั้งไว้ รวมถึงมีการบอกต่อหรือมีผู้นำไป

พัฒนาต่อยอด ซึ่งเป็นการสร้างความภูมิใจแก่ผู้ผลิตผลงานและเสริมแรงในการคิดค้นนวัตกรรมต่อไป ทั้งนี้ คุณภาพมาจากกระบวนการพัฒนาที่ต้องทำครบทุกขั้นตอนอย่างมีระบบ ตั้งแต่การวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และการดำเนินการให้เหมาะสม รวมทั้งวิเคราะห์ผลสำเร็จและจัดทำแผนขยายผลเพื่อต่อยอด ปรับปรุงการดำเนินการอย่างต่อเนื่องนี้ทำให้ผลงานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ⁽⁵⁾ การดำเนินงานสร้างสรรค์นวัตกรรมเมื่อสำเร็จแล้วจะมีบทเรียนเป็นความรู้ที่สามารถนำมาจัดการความรู้ได้ ทั้งนี้ ความรู้ นับเป็นสินทรัพย์ที่ประเมินค่าไม่ได้ หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญต่อการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ด้วยการทบทวน บ่งชี้ความรู้ที่ได้จากผลงาน กำหนดการเข้าถึงซึ่งความรู้ที่ค้นพบแล้วแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสู่มาตรฐานงานที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนางาน และทำให้สิ่งที่คิดสร้างขึ้นมีการนำไปใช้แพร่หลายต่อไป⁽⁶⁾

พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ งานวิจัยส่วนใหญ่พบว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมที่เกิดลำดับแรกคือการคิดริเริ่ม รองมาคือการเปิดกว้างทางความคิด ทบทวนเหตุพร้อมทั้งค้นคว้าหาวิธีการจากแนวคิดทั้งภายในหรือภายนอกองค์กรความมุ่งมั่น เป็นแรงผลักดันภายในของบุคคล^(7,8) ด้วยการสนับสนุนจากผู้บริหารในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การส่งเสริมบรรยากาศให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์^(9,10) โดยความพอใจในงานเป็นอีกตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม⁽¹¹⁾ นอกจากนี้ผลงานนวัตกรรมที่เกิดขึ้นยังเป็นผลมาจากการทำงานเป็นกลุ่ม⁽¹²⁾ บรรยากาศของเพื่อนร่วมงานที่มีความพึงพอใจทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของแต่ละส่วน ด้วยพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง การสนับสนุน และการประยุกต์ใช้ความคิด เกิดกระบวนการพัฒนานวัตกรรม หรือขั้นตอนการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร^(8,13) ทั้งนี้รางวัล ค่าตอบแทน และการทำงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงานต่างหน้าที่ก็เป็น

ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน⁽¹⁴⁾

สำนักอนามัยเป็นหน่วยงานหนึ่งของกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความสำคัญกับการกระตุ้นให้ข้าราชการสร้างผลงานนวัตกรรมเพื่อนำมาพัฒนาบริการและกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนแก่ประชาชน อันเป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งองค์การสหประชาชาติตระหนักให้ทุกประเทศดำเนินการ ประกอบกับระบบสาธารณสุขมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม⁽¹⁵⁾ นวัตกรรมทางการแพทย์และสาธารณสุข ของสำนักอนามัยส่วนใหญ่ที่มีการพัฒนาหรือสร้างขึ้น เกิดจากพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่พบปัญหาในการปฏิบัติงาน อาทิ นวัตกรรมแอปพลิเคชันนัดหมายออนไลน์ สร้างขึ้นมาช่วยลดการรอคอยโดยเกิดจากคำถามว่าทำอย่างไรจึงจะอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ และลดปัญหาความแออัดของสถานพยาบาล หรือนวัตกรรมเก้าอี้พลาสติกเจาะกลางสำหรับนั่งขยับถ่ายในผู้สูงอายุ สร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้นพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งดีที่หน่วยงานควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ต้องการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมมากขึ้นๆ ในประเทศไทย แต่มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดต่างกัน นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2561 ผู้บริหารสำนักอนามัยสนับสนุนงบประมาณในการจัดโครงการนวัตกรรมทางการแพทย์และสาธารณสุข การประกวดผลงานนวัตกรรมเป็นกิจกรรมหนึ่งในโครงการนี้ ผลที่ได้รับจากโครงการคือผลงานนวัตกรรมที่สามารถช่วยแก้ปัญหาหรือสนับสนุนงานบริการอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจ ทำความเข้าใจกระบวนการสร้างนวัตกรรม พฤติกรรมสร้างนวัตกรรม การจัดการความรู้ และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 3

ปัจจัย ได้แก่ คุณภาพของผลงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โดยหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบริการหรือกระบวนการส่งเสริมสุขภาพประชาชนตามบริบทของกรุงเทพมหานครให้มากขึ้น และหน่วยงานสุขภาพอื่นๆ ก็สามารถนำไปปรับใช้เพื่อสนับสนุนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ต่อไป

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสร้างนวัตกรรม การจัดการความรู้และพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย ได้แก่ คุณภาพของผลงาน ปัจจัยสนับสนุนจากผู้บริหารและปัจจัยสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ศึกษาคือ ข้าราชการสำนักอนามัย กรุงเทพมหานครที่มีผลงานนวัตกรรมทางการแพทย์และสาธารณสุข ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2561 จำนวน 179 คน ขนาดตัวอย่างได้จากการเปิดตารางการสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie RV และ Morgan DW⁽¹⁶⁾ ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 123 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากกลุ่มประชากร โดยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยคำถามกระบวนการสร้างผลงานนวัตกรรม และคุณภาพผลงานนวัตกรรม จากแนวคิด PDCA ของ Deming E⁽⁵⁾ การจัดการความรู้ จากแนวคิดของ Igbinovia OM และ Ikenwe IJ⁽¹⁷⁾ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม จากแนวคิดของ Jong J และ Hartog DN⁽¹³⁾ การสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และประยุกต์งานของตรีทิพย์ บุญแย้ม⁽⁸⁾ ประกอบด้วย 5 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 7 ข้อ ให้เลือกตอบและเติมข้อความในช่องว่าง ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ

อายุ ประสบการณ์การอบรม ตำแหน่ง จำนวนนวัตกรรมที่เคยทำ และการส่งนวัตกรรมเข้าประกวด

ส่วนที่ 2 กระบวนการสร้างนวัตกรรม จำนวน 16 ข้อ และการจัดการความรู้ 4 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ ทำไม่ทำ โดย ทำ=1, ไม่ทำ=0

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 คุณภาพผลงานนวัตกรรม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 ปัจจัยสนับสนุนจากผู้บริหาร จำนวน 8 ข้อ และจากผู้ร่วมงาน 4 ข้อ โดยส่วนที่ 3-5 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (มากที่สุด=5 มาก=4 ปานกลาง=3 น้อย=2 น้อยที่สุด=1) แปลความ 3 ระดับ (ค่าพิสัย=คะแนนสูงสุด - 1 หาด้วยระดับที่ต้องการ) นำค่าคะแนนมาทำเป็นร้อยละ และแปลผลเป็นร้อยละ ดังนี้

- ร้อยละ 73.4 - 100 = สูง
- 46.7- 73.3 = ปานกลาง
- 46.6 - 20 = ต่ำ

การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (content validity Index) เท่ากับ 1.0 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับข้าราชการสำนักอนามัยที่มีผลงานนวัตกรรมทางการแพทย์และสาธารณสุขก่อนปี พ.ศ. 2558 และไม่มีผลงานนวัตกรรมหลังปี พ.ศ. 2557 จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่า Cronbach's alpha coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.87 โดยแบบวัดกระบวนการสร้างผลงานและการจัดการความรู้ มีค่าความเชื่อมั่น 0.79 แบบวัดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม มีค่าความเชื่อมั่น 0.85 แบบวัดคุณภาพผลงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.80 แบบวัดการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น 0.87 แบบวัดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.97

การเก็บข้อมูล

การวิจัยนี้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของกรุงเทพมหานคร หมายเลขหนังสือรับรอง 035 ให้ไว้ ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2561 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30 พฤศจิกายน 2561 ผู้วิจัยมีหนังสือถึงส่วนราชการสำนักอนามัย ขอเก็บข้อมูลจากผู้มีผลงานนวัตกรรมทางการแพทย์และสาธารณสุข ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2561 โดยกำหนดให้นำแบบสอบถามที่ตอบแล้ว นำใส่ซองคืนกลับมายังผู้วิจัย เมื่อได้ข้อมูลครบ 123 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อตรวจสอบความครบถ้วนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่าข้าราชการสำนักอนามัยที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 96.7 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.6 อายุเกิน 41 ปี อายุเฉลี่ย 42.7 ปี โดยร้อยละ

76.4 ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ ร้อยละ 81.3 เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม ร้อยละ 38. 2 เคยส่งผลงานนวัตกรรมเข้าประกวด และ ร้อยละ 85.4 มีประสบการณ์ในการผลิตผลงานนวัตกรรมฯ 1 ครั้ง รายละเอียดตามตารางที่ 1

ผลการวิจัยด้านกระบวนการสร้างผลงานนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัยในภาพรวมพบว่ามี การปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่องและมีระบบ (ค่าเฉลี่ยร้อยละ 94.5) ประกอบด้วยการวางแผน (ร้อยละ 98.4) ปฏิบัติการตามแผน (ร้อยละ 93.0) มีการตรวจสอบ (ร้อยละ 94.3) และการดำเนินการให้เหมาะสม (ร้อยละ 91.7) สำหรับการจัดการความรู้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีกระบวนการจัดการความรู้จากผลงานนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย ร้อยละ 84.9) โดยที่ดำเนินการมากที่สุด (ร้อยละ 90.2) คือ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รองลงมาคือบ่งชี้ความรู้ที่ได้จากผลงานและจัดให้เป็นระบบ (ร้อยละ 87.8) กำหนดวิธีการเข้าถึงความรู้ (ร้อยละ 87.0) และการทำให้เป็นต้นแบบ/มาตรฐาน (ร้อยละ 74.8) ดังตารางที่ 2 ด้านพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมพบว่าอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 80. 5, SD=0. 64) โดยพฤติกรรมที่มีมากที่สุด

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักอนามัย (n=123)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ	ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	4	3.3	ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ	94	76.4
	หญิง	119	96.7		นักวิชาการสาธารณสุข	9	7.3
อายุ (ปี)	21-30 ปี	15	12.2		นักสังคมสงเคราะห์	10	8.1
	31-40 ปี	42	34.2		เภสัชกร	6	4.9
	41-50 ปี	27	21.9		เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	2	1.6
	51-60 ปี	39	31.7		แพทย์	1	0.8
	อายุเฉลี่ย 42.7 ปี (SD 9.8) น้อยที่สุด 25 ปี มากที่สุด 59 ปี				เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	0.8
การอบรม	เคย	100	81.3	มีนวัตกรรม	มี 1 ผลงาน	100	81.3
	ไม่เคย	23	18.7		มากกว่า 1 ผลงาน	23	18.7
				การส่งประกวด	เคย	47	38.2
					ไม่เคย	76	61.8

คือ สุขใจจากนวัตกรรมที่ได้คิดและแก้ปัญหา สำหรับคุณภาพผลงานภาพรวมข้าราชการฯ เห็นว่านวัตกรรมมีคุณภาพระดับสูง (ร้อยละ 94.5, SD=0.68) ผู้ที่ใช้นวัตกรรมทุกคนยอมรับและพอใจ ส่วนการเห็นคุณค่านำผลงานไปใช้และพัฒนาต่อยอดของเครือข่าย พบว่ามีคะแนนน้อยที่สุด (ร้อยละ 88.5) ดังตารางที่ 3

ด้านปัจจัยสนับสนุนพบว่าผู้บริหาร มีการสนับสนุน

ให้ดำเนินการสร้างนวัตกรรม ค่าเฉลี่ยในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย ร้อยละ=74.9, SD=0.82) ส่วนการสนับสนุนจากผู้บริหาร พบว่าอยู่ในระดับปานกลางคือผลงานเป็นที่ยอมรับและได้เผยแพร่(ร้อยละ 72.5) และผู้บริหารสนับสนุนให้นำผลงานไปพัฒนางาน (ร้อยละ 67.2) ซึ่งเพื่อนร่วมงานก็มีการสนับสนุนช่วยให้ดำเนินการสร้างนวัตกรรม ค่าเฉลี่ยในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยร้อยละ=82.5,

ตารางที่ 2 กระบวนการสร้างนวัตกรรมและการจัดการความรู้ของข้าราชการฯ จำแนกตามการปฏิบัติ

กระบวนการสร้างนวัตกรรม	ทำ		ไม่ทำ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การวางแผน (Plan)	(ค่าเฉลี่ย=98.4)		(ค่าเฉลี่ย=1.6)	
1. สำรวจปัญหาจากงานประจำ	121	98.4	2	1.6
2. กำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตการดำเนินการ	122	99.2	1	0.8
3. กำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัดและวิธีการประเมิน	122	99.2	1	0.8
4. เตรียมทีม สร้างความเข้าใจและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ	119	96.7	4	3.3
5. เตรียมการประเมินและปรับปรุง	121	98.4	2	1.6
การปฏิบัติ (Do)	(ค่าเฉลี่ย=93.0)		(ค่าเฉลี่ย=0.3)	
1. วิเคราะห์นวัตกรรมลักษณะเดียวกับที่จะสร้าง	120	97.6	3	2.4
2. ใช้หลักการ/ทฤษฎีเพื่อออกแบบผลงานและเครื่องมือประเมิน	112	91.1	11	8.9
3. สร้างผลงาน ทดลองใช้ และประเมิน ตามแผนที่กำหนดไว้	120	97.6	3	2.4
4. สื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายในการใช้ผลงานเพื่อแก้ปัญหา/พัฒนางาน	118	95.9	5	4.1
5. ส่งเสริมความรู้ที่ได้ผ่านสื่อ/ช่องทางต่าง ๆ	102	82.9	21	17.1
การตรวจสอบ (Check)	(ค่าเฉลี่ย=94.3)		(ค่าเฉลี่ย=5.7)	
1. กำกับ ติดตามผล	117	95.1	6	4.9
2. เปรียบเทียบผลกับเป้าหมาย	119	96.7	4	3.3
3. สรุปผลการดำเนินการ	112	91.1	11	8.9
การดำเนินการให้เหมาะสม (Act)	(ค่าเฉลี่ย=91.7)		(ค่าเฉลี่ย=8.3)	
1. วิเคราะห์ผลสำเร็จของการดำเนินการ	111	90.2	12	9.8
2. นำเสนอ	108	87.8	15	12.2
3. สร้างแผนขยายผล เพื่อปรับปรุงต่อไป	95	97.2	38	22.8
การจัดการความรู้ (KM)	(ค่าเฉลี่ย=84.9)		(ค่าเฉลี่ย=5.1)	
1. บ่งชี้ความรู้ที่ได้จากผลงานและจัดให้เป็นระบบ	108	87.8	15	12.2
2. กำหนดวิธีการเข้าถึงความรู้	107	87.0	16	13.0
3. การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน และเรียนรู้	111	90.2	12	9.8
4. การทำให้เป็นต้นแบบ/ มาตรฐาน	92	74.8	31	25.2

SD=0.82) ดังตารางที่ 4

ผลงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสนับสนุนจาก

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าคุณภาพของ เพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้าง

ตารางที่ 3 พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมฯ และคุณภาพนวัตกรรมของข้าราชการฯ

การสร้างนวัตกรรม	ค่าเฉลี่ย	SD	ร้อยละ	แปลผล
พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมฯ				
1. มีเป้าหมายต้องการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน	41.4	0.61	82.8	สูง
2. มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าที่จะริเริ่มสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	40.2	0.59	80.4	สูง
3. วางแผนอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน	39.8	0.61	79.6	สูง
4. จัดสรรเวลาและแสวงหาความรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง	37.6	0.73	75.2	สูง
5. มุ่งมั่น ทุ่มเท ในการคิดด้วยเหตุ-ผลและลองทำ	40.3	0.71	80.6	สูง
6. อดทนอดกลั้นต่อปัญหาระหว่างการพัฒนานวัตกรรม	38.7	0.63	77.4	สูง
7. คิดบวกมองปัญหาคือโอกาส ทำนวัตกรรมเพื่อผู้อื่น	40.6	0.55	81.2	สูง
8. เปิดใจรับความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงนวัตกรรม	41.2	0.58	82.4	สูง
9. สนุกกับการคิดและพัฒนานวัตกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	40.9	0.61	81.8	สูง
10. สุขใจจากนวัตกรรมที่ได้คิดและแก้ปัญหา	41.6	0.65	83.2	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	40.2	0.64	80.5	สูง
คุณภาพนวัตกรรม				
1. นวัตกรรมดี มีคุณภาพตรงตามเป้าหมาย	19.5	0.62	97.5	สูง
2. นวัตกรรมเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและทีม	19.3	0.60	96.5	สูง
3. ผู้ที่ใช้ใช้นวัตกรรมยอมรับและพอใจ	20.0	0.63	100	สูง
4. การบอกต่อๆ กันของผู้ใช้นวัตกรรม	18.4	0.73	92.0	สูง
5. มีเครือข่ายเห็นคุณค่านำนวัตกรรมไปใช้และต่อยอด	17.7	0.80	88.5	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	18.9	0.68	94.5	สูง

ตารางที่ 4 การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงานฯ และการแปลผล

ปัจจัยสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย	SD	ร้อยละ	แปลผล
จากผู้บริหาร				
1. มีนโยบายหรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร	32.2	0.70	80.5	สูง
2. ผู้บริหารยอมรับและให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษา	31.9	0.74	79.7	สูง
3. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ/วัสดุ อุปกรณ์	30.5	0.80	76.3	สูง
4. มีการจัดประกวดผลงานนวัตกรรมของหน่วยงาน	30.5	0.80	76.3	สูง
5. หน่วยงานจัดอบรม/ดูงานทำให้เกิดแนวคิดมาปรับใช้	29.4	0.92	73.5	สูง
6. การมีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกหน่วยงาน	29.4	0.78	73.5	สูง
7. ผลงานเป็นที่ยอมรับและได้เผยแพร่	29.0	0.80	72.5	ปานกลาง
8. ผู้บริหารสนับสนุนให้นำผลงานไปพัฒนางาน	26.9	1.02	67.2	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	30.0	0.82	74.9	สูง

ตารางที่ 4 การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงานฯ และการแปลผล (ต่อ)

ปัจจัยสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย	SD	ร้อยละ	แปลผล
จากเพื่อนร่วมงาน				
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ให้กำลังใจ และสนับสนุน	16.4	0.61	82.0	สูง
2. เพื่อนร่วมงานร่วมแบ่งปันความคิดเพื่อพัฒนาปรับปรุงผลงาน	16.4	0.67	82.0	สูง
3. การสื่อสาร สร้างความเข้าใจและเรียนรู้ของทีม	16.4	0.61	82.0	สูง
4. สัมพันธภาพ/บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	16.8	0.58	84.0	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	16.5	0.62	82.5	สูง

นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.41, 0.49 และ 0.45 ดังตารางที่ 5

วิจารณ์

การวิจัยนี้พบว่ากระบวนการสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัยมีการปรับปรุงต่อเนื่อง อย่างมีระบบส่งผลต่อคุณภาพผลงาน ทำให้ผู้สร้างนวัตกรรมรับรู้ความสามารถตนเอง พบได้จากผลการประเมินผลงานของตนเองค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การวางแผน (Plan) ปฏิบัติ (Do) ตรวจสอบ (Check) และการดำเนินการ (Act) ให้เหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของนาฎวดี จำปาดิ⁽¹⁸⁾ ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้การจัดการ

ความรู้พบว่าการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน และเรียนรู้ระดับสูง รองมาคือการบ่งชี้ความรู้ที่ได้จากผลงาน พร้อมกับการจัดให้เป็นระบบ ผลสอดคล้องกับส่วนหนึ่งของงานวิจัยของสมนึก เพชรช่วย และสมเดช สิทธิพงศ์พิทยา⁽⁶⁾ พบว่าการจัดการความรู้สามารถอธิบายและทำนายพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย ประกอบด้วย

ก. คุณภาพผลงาน ภาพรวมข้าราชการสำนักอนามัย เห็นว่าผลงานนวัตกรรมที่เคยสร้างมีคุณภาพระดับสูง แสดงถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อคุณภาพนวัตกรรมของตนเอง ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาจ ฦวิเชียร⁽⁴⁾ พบว่าพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีทัศนคติที่ดี รับรู้ว่าตนมีความสามารถในการคิด

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างคุณภาพผลงาน ปัจจัยสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

		จำนวน (คน)			ค่าเฉลี่ย	SD	r	p-value
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง				
1. คุณภาพผลงาน	จำนวน	1	42	80	18.9	0.68	0.41	<0.001
	ร้อยละ	0.8	34.1	65	94.5			
2. ปัจจัยสนับสนุนจากผู้บริหาร	จำนวน	2	49	72	30.0	0.82	0.49	<0.001
	ร้อยละ	1.6	39.8	58.5	74.9			
3. ปัจจัยสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	จำนวน	1	16	106	16.5	0.62	0.45	<0.001
	ร้อยละ	0.8	13.0	86.2	82.5			

แปลกใหม่ แล้วเห็นคุณค่าจึงทำให้สิ่งที่คิดนั้นเป็นจริง ซึ่ง Ngan PT⁽¹⁹⁾ กล่าวว่า การให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจ พร้อมกับการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม และสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ในรายละเอียดพบว่าการจัดสรรเวลา และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด รองมาคือความอดทน อดกลั้นต่อปัญหา ระหว่างการพัฒนา นวัตกรรม เป็นผลสืบเนื่องจากการกิจของข้าราชการสำนักอนามัยโดยเฉพาะสายงานพยาบาลซึ่งมีผลงานนวัตกรรมมากที่สุด ตลอด 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558-2561) ต้องผลัดกันออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ทั้งในและนอกเวลาราชการทุกวันหลัก ๆ คือ รอบสนามหลวง ตามนโยบายผู้บริหารสำนักอนามัยที่สนับสนุนรัฐบาลในภารกิจในพื้นที่รับผิดชอบของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนการออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่เพื่อรองรับจิตอาสาพัฒนาสภาพแวดล้อมแต่ละเขต

ข. ปัจจัยสนับสนุนจากผู้บริหาร จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ด้วยผู้บริหารสำนักอนามัยส่งเสริมการปรับความเชื่อ (Mindset) ของบุคคล จึงสนับสนุนการสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบความร่วมมือกับทีมในการสร้างนวัตกรรมใหม่⁽⁴⁾ และสนับสนุนงบประมาณในการจัดประกวดผลงานนวัตกรรม มีเงินรางวัล พร้อมการมอบเกียรติบัตรทุก ๆ ผลงานที่ส่งเข้าประกวด ตลอดจนการจัดงานแสดงนวัตกรรมในรูปแบบนิทรรศการ การเสวนา แบ่งปันและบ่งชี้ความรู้ที่ได้จากการคิด มาสร้างและพัฒนาผลงาน ส่งผลให้เกิดการกระตุ้นพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่ง Zhou W และ Velamuri VK⁽¹⁴⁾ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานต่างประเทศที่มีสาขาในประเทศจีน พบว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานคือรางวัล ค่าตอบแทน และการทำงานข้ามแผนกร่วมกัน ทั้งนี้จากผลการวิจัยพบว่าประเด็นผู้บริหาร

สนับสนุนให้นำผลงานไปพัฒนางานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด รองมาคือผลงานเป็นที่ยอมรับและได้เผยแพร่ ซึ่งจากการทบทวนรายละเอียดนวัตกรรมที่ส่งเผยแพร่ พบว่าเป็นเพราะนวัตกรรมส่วนใหญ่ที่คิดและสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการกิจที่บุคคลนำไปพัฒนางานโดยตรงลักษณะใช้ไปพัฒนาไป ผู้บริหารรับรู้และให้อิสระในการพัฒนางาน ไม่ได้ประกาศเป็นนโยบายอย่างชัดเจน จึงอาจเป็นไปได้ว่ามีผลกระทบต่อการทำงานไปใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งควรมีการพัฒนาการดำเนินการต่อไป

ค. ปัจจัยสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าการทำงานร่วมกันในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ด้วยการทำงานแต่ละกลุ่มจะมีเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ช่วยเหลือให้บรรลุผล ผลการวิจัยยังเป็นไปทางเดียวกับ ดรีทิพ บุญเยี่ยม⁽⁸⁾ ที่พบว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับกลุ่มงาน ทั้งนี้ Zhou W และ Velamuri VK⁽¹⁴⁾ ศึกษาพบว่าการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะต่างหน้าที่กัน เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ดังนั้นการกระตุ้นพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมจึงไม่ใช่การคิดและทำเฉพาะบุคคล แต่เป็นการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในกลุ่มร่วมกันทำให้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยว่าคุณภาพผลงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการกำหนดนโยบายแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมโดยมีนโยบายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้มีการคิดริเริ่ม เปิดกว้างทางความคิด จากปัญหาหรือช่องว่างจากการปฏิบัติงานที่ผลงานไม่ได้ตามเป้าหมาย และให้ผู้ปฏิบัติงานลงมือปฏิบัติตามสิ่งที่คิดให้เป็นจริง อย่างเป็นระบบ อาจจัดอบรม/ดูงาน รวมทั้งจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดประกวดผล

งาน เมื่อได้ผลงานที่ดีก็นำไปพัฒนางานและเผยแพร่ผลงานต่อไป นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานต้องให้การยอมรับพร้อมสนับสนุนให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้วยการสื่อสาร ให้กำลังใจ และแบ่งปันความคิด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักอนามัย ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสุขภาพ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบใหม่ๆ ในการสนับสนุนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม จึงควรวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ในผู้ปฏิบัติงานองค์กรสุขภาพภาครัฐหรือเอกชน ที่มีโครงสร้างที่ต่างจากสำนักอนามัย หรือการวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระหว่างองค์กรสุขภาพภาครัฐกับองค์กรสุขภาพภาคเอกชน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้บริหารสำนักอนามัยทุกระดับที่สนับสนุนการดำเนินโครงการนวัตกรรมทางการแพทย์และสาธารณสุข ดร.นุชนาฎ หวนนากลาง ที่ให้คำปรึกษาผู้ร่วมงานที่ช่วยเก็บข้อมูลตลอดจน ข้าราชการสำนักอนามัยที่มีผลงานนวัตกรรมทางการแพทย์และสาธารณสุขและสมัครใจให้ข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

1. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135, ตอนที่ 82 ก (ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2561).
2. อนันต์ แก้วร่วมวงศ์. Thai Thai innovation. กรุงเทพมหานคร: ซีเอส ล็อกซอินโฟ; 2559.
3. สนั่น เกษารี. กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อความสำเร็จขององค์กร. Industrial Technology Review 2551;187:145-51.
4. ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ, ศจีมาจ ณ วิเชียร. พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา 2561;10: 25-41.
5. สุธาสิณี โพธิจันทร์. PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่าง

- ต่อเนื่อง [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 10 มี.ค. 2561]. แหล่งข้อมูล: <http://www.ftpi.or.th/2015/2125>
6. สมนึก เพชรช่วย, สมเดช ลิทธิพงศ์พิทยา. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, 2, 3, 4 และ 6. วารสารสมาคมนักวิจัย 2560;22:193-204.
7. Montani F, Battistelli A, Odoardi C. Proactive goal generation and innovative work behavior: the moderating role of affective commitment, production ownership and leader support for innovation. Journal of Creative Behavior 2015;51:107-26.
8. ตรีทิพ บุญเยี่ยม. ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับทีมงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2554. 178 หน้า.
9. คิวะนันท์ คิวพิทักษ์. การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อความสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน [วิทยานิพนธ์ธุรกิจดุสิตบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต; 2555. 366 หน้า.
10. ชลกร ต้นประภัสร์, ธร สุนทรายุทธ, ไพรัตน์ วงษ์นาม. ปัจจัยที่มีผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 2556;7:42-55.
11. Abdullah H, Salleh AM, Muda M, Omar K. A proposed modeling framework on innovative work behavior among employees in the Malaysian Islamic banking industry. Journal of Business and Management 2016;8:1-9.
12. วสันต์ สุทธาวาส, ประสพชัย พสุนันท์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร 2558;8:530-44.
13. Jong J, Hartog DN. Measuring innovative work behavior. Creativity and Innovation Management 2010;19:23-36.
14. Zhou W, Velamuri VK. Key contextual success factors for employee innovative behavior – a study in a foreign manufacturing subsidiary in China. Cogent Business Management 2018;5:41-64.
15. อมร นนทสุด. นวัตกรรมกับการพัฒนางานสาธารณสุข

- [สืบค้นเมื่อ 14 ก.พ. 2562]. แหล่งข้อมูล: www.nakhon-phc.go.th/datacenter/doc_download/p13290752.pdf
16. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 1970;30:608-10.
17. Igbiovina OM, Ikenwe IJ. Knowledge management: processes and system. *Journal of Information and Knowledge Management* 2017;8:26-38.
18. นาฎวดี จำปาดี. การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม; กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554. 204 หน้า.
19. Ngan PT. Organizational innovativeness: motivation in an employee's innovative work behavior. *Scientific Bulletin - Economic Sciences* 2015;14:86-97.

Abstract: Factors Related Innovative Behavior of Health Department Officer, Bangkok Metropolitan Administration

Rattana Bannatham, Ph.D. (Educational Technology and Communications)

Public Health System Development Division, Health Department, Bangkok Metropolitan Administration, Thailand

Journal of Health Science 2019;28:915-24.

This descriptive research aimed to study the process of innovation creating; knowledge management and innovative behavior of Health Department officer, Bangkok Metropolitan Administration and to study of factors related to the innovative behavior of Health Department officer. The sample consisted of 123 Health Department officer by simple random sampling from those who had medical and public health innovations in fiscal year 2015-2018. The research instrument for data collection were questionnaire, data analysis by using descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient. The results showed 94.4 % of Health Department officer had a systematic innovation process, 84.9 % had knowledge management and high level of innovative behavior. Factors related to innovative behavior of Health Department offices with statistical significance ($p < 0.001$) ie. work quality ($r=0.41$), executive support ($r=0.49$) and colleagues support ($r=0.45$).

Keywords: innovative behavior, Health Department officer, Bangkok Metropolitan Administration