Factors Influencing Innovation and Technological Competency Among Personnel of the Samut Songkhram Provincial Public Health Office

Pattarakarn Tasee[1] Kiraphol Kaladee[2] Warangkana Chankong[3]

[1] *Master of Public Health, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand pattarakarn.tasee@gmail.com*

[2] *Associate Professor, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand*

[3] *Associate Professor, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand*

Corresponding author: *e-mail : Akaphol.Kal@stou.ac.th*

Original article

OPEN ACCESS

Citation: Tasee, P., Kaladee, K., & Chankong, W. Factors Influencing Innovation and Technological Competency Among Personnel of the Samut Songkhram Provincial Public Health Office. *Journal of Health Policy, Law and Administration*, *12*(3), 267–280. retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/290966

Received: 20 July 2026
Revised: 29 July 2026
Accepted: 10 August 2026

Abstract

This study aimed to 1) identify the general characteristics, organizational culture, leadership, innovation and technological competence; 2) determine the influence of general characteristics, organizational culture and leadership in innovation and technology on the innovation and technology competency among personnel of the Samut Songkhram Provincial Public Health Office. This survey research studied a sample of 163 personnel. A questionnaire was used to collect data. Descriptive statistics (frequencies, percentages, means, and standard deviations) and stepwise multiple linear regression, were analyzed.

The results revealed that 1) 75.5% of the respondents were female, with a mean age of 40.19 years. Most of them held a bachelor's degree, were government officials, and had 11 years or more of work experience. In addition, 74.4% had received training related to innovation skills development, or information and communication technology. The overall levels of leadership in innovation and technology were high, whereas organizational culture related to innovation and technology, and innovation and technology competency were moderate. 2) the factors significantly influencing innovation and technology competency ($p > 0.05$) included a master's degree, non-government official status, length of work experience, training participation, and leadership in innovation and technology.

The findings of this study can serve as a basis for developing personnel competencies in innovation, information and communication technology, and innovation and technology leadership. Such competency development can enhance work performance and support the organization in advancing toward becoming an innovative and technology-oriented organization.

Keywords: Organizational culture; Leadership; Competency; Innovation and technology; Provincial Public Health Office personnel

e290966

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

ภัทรกาญจน์ ทาสี[1] กิระพล กาละดี[2] วรางคณา จันทร์คง[3]

[1] หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย อีเมล pattarakam.tasee@gmail.com

[2] รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย

[3] รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย อีเมลติดต่อ Akaphol.Kal@stou.ac.th

นิพนธ์ต้นฉบับ

วันรับ 20 กรกฎาคม 2569
วันแก้ไข 29 กรกฎาคม 2569
วันตอบรับ 10 สิงหาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ข้อมูลทั่วไป วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 2) อิทธิพลของข้อมูลทั่วไป วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่มีต่อสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 163 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 75.5 เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 40.19 ปี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมหรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ร้อยละ 74.4 มีคะแนนภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาโท ไม่ใช่ข้าราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรม และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ผลการวิจัยสามารถนำมาพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและเทคโนโลยี

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; ภาวะผู้นำ; สมรรถนะ; ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี; บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรอนามัยโลกได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพ อีกทั้งได้กำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อให้มีการพัฒนาทักษะส่งเสริมเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรม กระตุ้นให้ผู้บริหารมีการพัฒนาสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข (WHO, 2016) สำหรับประเทศไทยกำลังเดินหน้าขับเคลื่อนประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจดิจิทัล โดยวางแผนพัฒนาภายใต้แนวคิด Growth Engine of Thailand ซึ่งครอบคลุมการสร้างนวัตกรรม กำลังคนดิจิทัล เศรษฐกิจดิจิทัล และดิจิทัลเพื่อความยั่งยืน (Digital Council of Thailand, 2024) และรัฐบาลได้กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้มีความคล่องตัว (Office of the Public Sector Development Commission, 2024) อีกทั้งกระทรวงสาธารณสุขมุ่งพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมสมรรถนะสูง เพื่อระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ ทันสมัย และเป็นสากล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อให้ระบบบริการสุขภาพสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, 2026)

สำหรับการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลบุคลากรประกอบด้วยด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Thangkathok, 2018) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้เกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยี จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพดิจิทัล (Phonpichai et al., 2025) นอกจากนี้งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในองค์กรสาธารณสุข (Surak et al., 2025) อีกทั้ง วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์การนวัตกรรม โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การเปิดรับแนวคิดใหม่ การทำงานร่วมกัน และการสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาและการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์การนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Phakamart et al., 2025)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ได้ดำเนินงานตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขมุ่งพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมสมรรถนะสูง และขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการทำงานให้มีความคล่องตัว ส่งเสริมการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับการดำเนินงานขององค์กร ถึงแม้ว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ นวัตกรรม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ทั้งการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการ และการจัดให้มีช่องทางเผยแพร่ผลงานของหน่วยงาน แต่เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานพบว่าผลงานด้านวิชาการ นวัตกรรม และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนใหญ่ยังคงกระจุกตัวอยู่ในหน่วยบริการระดับโรงพยาบาล ขณะที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีจำนวนผลงานค่อนข้างน้อย สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากร ในหน่วยงานบริหารและหน่วยบริการปฐมภูมิยังมีข้อจำกัดในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลให้การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ และการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรยังไม่เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง

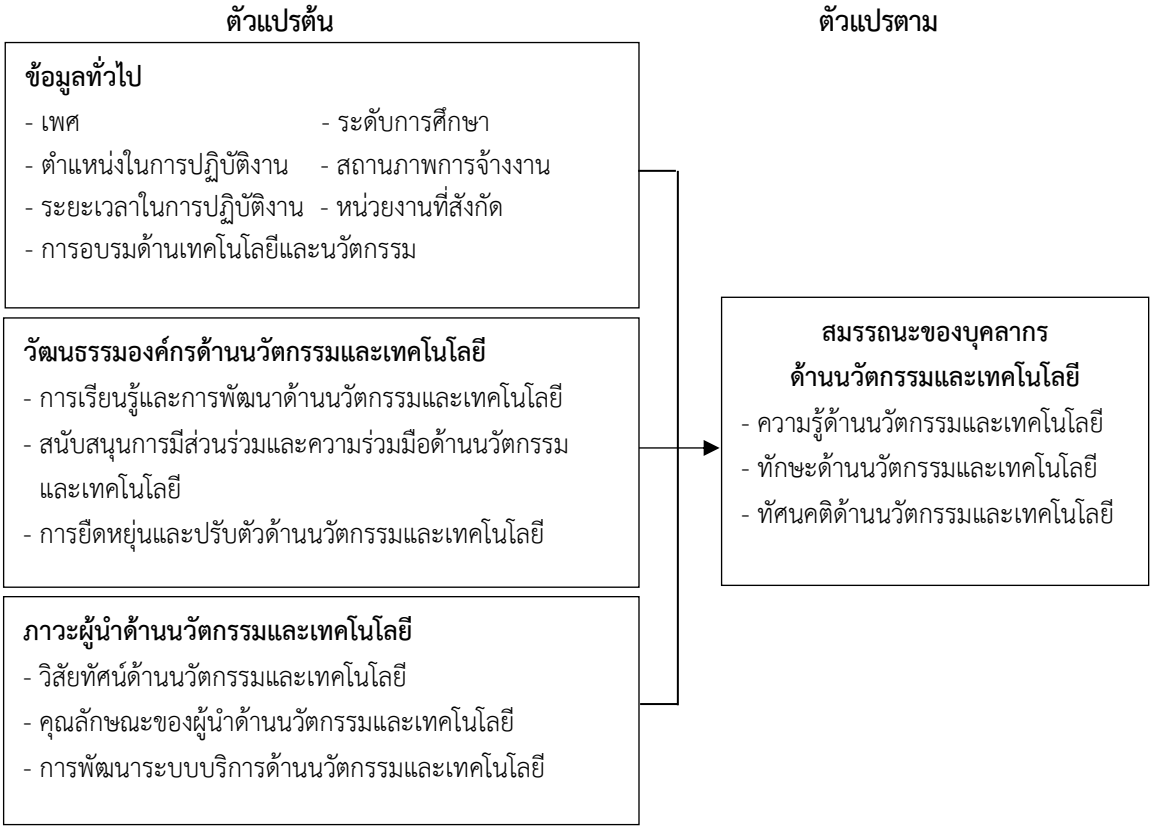
ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว รวมถึงยังขาดข้อมูลเชิง

ประจักษ์สำหรับการศึกษาเพื่อใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในจังหวัดสมุทรสงคราม ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยี ตลอดจนการยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไป วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของข้อมูลทั่วไป วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่มีต่อสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตั้งแต่ พฤษภาคม - มิถุนายน 2569

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานสาธารณสุข

อำเภอ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 282 คน จากฐานข้อมูลกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 163 คน ที่มาจากการคำนวณค่าสัดส่วนกรณีทราบจำนวนประชากรด้วยสูตรของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรตามประเภทหน่วยงาน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบฉลากจากบัญชีรายชื่อของประชากรของบุคลากรในสังกัด จนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์การคัดเลือกเข้า (Inclusion criteria) ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ณ วันที่เก็บรวบรวมข้อมูล และ 2) สมัครใจและยินยอมเข้าร่วมวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) ได้แก่ 1) บุคลากรที่ลาศึกษาต่อ และลาคลอดบุตร ในช่วงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนเกินร้อยละ 20 และ 3) ขอถอนตัวจากการวิจัยระหว่างการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 ส่วน จำนวน 66 ข้อ รายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และการเข้ารับการอบรมด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิดและปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประยุกต์คำถามจากแนวคิดของ Hurley and Hult (Hurley & Hult, 1998), Cameron and Quinn (Cameron & Quinn, 1999), Denison and Mishra (Denison & Mishra, 1995) เป็นลักษณะคำถามปลายปิด จำนวน 18 ข้อ เลือกตอบด้วยการให้คะแนน (Rating scale) 5 ระดับ โดย 5 คือ เห็นด้วยระดับมากที่สุด 4 คือ เห็นด้วยระดับมาก 3 คือ เห็นด้วยระดับปานกลาง 2 คือ เห็นด้วยระดับน้อย 1 คือ เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนน โดยการหาค่าพิสัย คือ คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำมาหารด้วยจำนวนช่วงที่ต้องการ (Auon, 2007) การศึกษาในครั้งนี้ต้องการช่วงคะแนน 3 ช่วง และหาค่าพิสัยเท่ากับ 90 – 35 = 55 และช่วงห่างเท่ากับ 55/3 = 18.33 หรือประมาณ 18 นำมาจัดช่วงคะแนนเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน 72 – 90 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับสูง

คะแนน 54 – 71 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 35 – 53 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประยุกต์คำถามจากแนวคิดของ Theerapun Surak (Surak et al., 2025) เป็นลักษณะคำถามปลายปิด จำนวน 18 ข้อ เลือกตอบด้วยการให้คะแนน (Rating scale) 5 ระดับ โดย 5 คือ เห็นด้วยระดับมากที่สุด 4 คือ เห็นด้วยระดับมาก 3 คือ เห็นด้วยระดับปานกลาง 2 คือ เห็นด้วยระดับน้อย 1 คือ เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนน โดยการหาค่าพิสัย คือ คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำมาหารด้วยจำนวนช่วงที่ต้องการ (Auon, 2007) การศึกษาในครั้งนี้ต้องการช่วงคะแนน 3 ช่วง และหาค่าพิสัยเท่ากับ 90 – 28 = 62 และช่วงห่างเท่ากับ 62/3 = 20.66 หรือประมาณ 21 นำมาจัดช่วงคะแนนเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน 70 – 90 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับสูง

คะแนน 49 – 69 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 28 – 48 หมายถึง ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ประยุกต์คำถามจากแนวคิดของ Pramote Thangkratok (Thangkathok, 2018) เป็นลักษณะคำถามปลายปิด จำนวน 22 ข้อ เลือกตอบด้วยการให้คะแนน (Rating scale) 5 ระดับ โดย 5 คือ มี

สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด 4 คือ มีสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก 3 คือ มีสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง 2 คือ มีสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อย 1 คือ มีสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนน ผู้ศึกษาแปลผลจากแบบสอบถามสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีโดยการหาค่าพิสัย คือ คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำมาหารด้วยจำนวนช่วงที่ต้องการ (Auon, 2007)การศึกษาในครั้งนี้ต้องการช่วงคะแนน 3 ช่วง และหาค่าพิสัยเท่ากับ 110 – 55 = 55 และช่วงห่างเท่ากับ 55/3 = 18.33 หรือประมาณ 18 นำมาจัดช่วงคะแนนเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน 91 – 110 หมายถึง สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับสูง

คะแนน 73 – 90 หมายถึง สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 55 – 72 หมายถึง สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี อยู่ในระดับต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยเสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพ ความถูกต้อง และความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence; IOC) มีค่าเท่ากับ 0.99 และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้กับบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร จำนวนประมาณ 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี เท่ากับ 0.96 ด้านภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี เท่ากับ 0.99 และด้านสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี เท่ากับ 0.97

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำหนังสือขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดงานวิจัย วัตถุประสงค์ในการวิจัย รวมถึงชี้แจงเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เช่น สิทธิการตอบหรือไม่ตอบคำถาม หากผู้ให้ข้อมูลไม่พร้อมหรือไม่สะดวกใจ การรักษาความลับของข้อมูล การลบหรือทำลายข้อมูล การนำเสนอข้อมูลในภาพรวมด้วยการไม่ระบุชื่อผู้เข้าร่วมวิจัย การไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวและรายละเอียดอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะเจาะจง พร้อมทั้งอธิบายประโยชน์ที่กลุ่มตัวอย่างจะได้รับและเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีโอกาสตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยจัดส่งลิงก์แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งติดตามและกระตุ้นเตือนกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ตอบแบบสอบถามเป็นระยะ จนได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนด จากนั้นจึงตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ โดยคัดแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนดออก จากนั้นกำหนดรหัสตัวแปรและตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกข้อมูลก่อนนำเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลที่สูญหาย ข้อมูลผิดปกติ และความถูกต้องของช่วงค่าของตัวแปรก่อนการวิเคราะห์

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้ดำเนินการขอรับรองจริยธรรมงานวิจัย ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ได้รับใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการวิจัย เลขที่ใบรับรอง 9/2569 วันที่ทำการรับรอง 26 กุมภาพันธ์ 2569 ถึง 25 กุมภาพันธ์ 2570

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไป วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากร นำเสนอด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากร

ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ได้แก่ ความเป็นเส้นตรง ความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อน การแจกแจงปกติของค่าความคลาดเคลื่อน ความแปรปรวนคงที่ และความสัมพันธ์เชิงซ้อนระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ด้วยค่าความแปรปรวนร่วม (Variance Inflation Factor; VIF) และค่าความทนทาน (Tolerance) ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ ทั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 163 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.5 อายุเฉลี่ย 40.19 ปี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข/นักสาธารณสุข ร้อยละ 46 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 82.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 53.4 ปฏิบัติงานในสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 59.5 และในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมาเคยอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมหรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ร้อยละ 55.2 ทั้งนี้ ส่วนใหญ่ได้รับการอบรมเรื่องการใช้โปรแกรมเพื่อการสร้างและเผยแพร่สารสนเทศ (เช่น โปรแกรม Canva, PowerPoint เป็นต้น) ร้อยละ 74.4 ดังตารางที่ 1

2. วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 67.92, S.D. = 10.90) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การยืดหยุ่นและปรับตัวด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 22.79, S.D. = 3.79) รองลงมา คือ สนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Mean = 22.62, S.D. = 4.16) การเรียนรู้และการพัฒนาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Mean = 3.75, S.D. = 22.52) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

3. ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 85.02, S.D. = 10.16) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณลักษณะของผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 23.04, S.D. = 3.78) รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Mean = 22.74, S.D. = 3.72) การพัฒนาระบบบริการด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Mean = 22.70, S.D. = 3.54) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

4. สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 67.92, S.D. = 10.90) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 30.09, S.D. = 4.17) รองลงมา คือ ความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่ในระดับสูง (Mean = 29.89, S.D. = 4.67) ทัศนคติด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Mean = 25.03, S.D. = 3.14) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

5. ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบลำดับขั้น เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า มีตัวแปร 5 ตัว ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาโท ($p = 0.009$) ไม่ใช่ข้าราชการ ($p = 0.049$) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($p < 0.001$) การได้รับการอบรม ($p < 0.001$) และภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ($p < 0.001$) ทั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Beta = 0.46) รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Beta = -0.35) การได้รับการอบรม (Beta = 0.22) การศึกษาระดับปริญญาโท (Beta = 0.17) และไม่ใช่ข้าราชการ (Beta = -0.15) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

e290966

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=163 คน)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	39	23.9
หญิง	123	75.5
LGBTQ+	1	0.6
อายุ (ปี)		
20-35 ปี	77	47.2
36-45 ปี	16	9.8
46-60 ปี	70	43.0
Mean = 40.19, S.D. =11.17, Median = 37, Min = 24, Max = 60		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	136	83.4
ปริญญาโท	22	13.5
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
นักวิชาการสาธารณสุข/นักสาธารณสุข	75	46.0
พยาบาลวิชาชีพ	47	28.8
เจ้าพนักงานสาธารณสุข/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	18	11.0
เภสัชกร	8	5.0
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นิติกร	7	4.3
แพทย์แผนไทย	6	3.7
ทันตแพทย์	2	1.2
สถานภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	134	82.2
ไม่ใช่ข้าราชการ	29	17.8
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)		
1–10 ปี	76	46.6
11 ปีขึ้นไป	87	53.4
Mean = 16.69, S.D. = 13.16, Median = 13, Min = 1, Max = 40		
หน่วยงานที่สังกัด		
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	97	59.5
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	51	31.3
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	15	9.2
การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมหรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา		
เคย	90	55.2
ไม่เคย	73	44.8
ประเภทการอบรมที่ได้รับ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
การใช้โปรแกรมเพื่อการสร้างและเผยแพร่สารสนเทศ (เช่น โปรแกรม Canva, PowerPoint เป็นต้น)	67	74.4

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
การใช้ระบบสารสนเทศสุขภาพ (เช่น โปรแกรม HOSxP, JHCIS, HDC เป็นต้น)	54	60.0
การพัฒนานวัตกรรมสาธารณสุข	14	15.6
การใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลด้านสาธารณสุข (เช่น โปรแกรม Excel, SPSS, Power BI เป็นต้น)	12	13.3
การใช้งานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	2	2.2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ด้าน	ระดับ		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	59	82	22
Mean = 67.92, S.D. = 10.90, Median = 69, Min = 35, Max = 90	(36.2%)	(50.3%)	(13.5%)
การเรียนรู้และการพัฒนาด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	40	94	29
Mean = 22.52, S.D. = 3.82, Median = 23, Min = 13, Max = 30	(24.5%)	(57.7%)	(17.8%)
สนับสนุนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	97	58	8
Mean = 67.92, S.D. = 10.90, Median = 69, Min = 35, Max = 90	(59.5%)	(35.6%)	(4.9%)
การยืดหยุ่นและปรับตัวด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	36	114	13
Mean = 22.79, S.D. = 3.79, Median = 24, Min = 11, Max = 30	(22.1%)	(69.9%)	(8.0%)
ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	95	63	5
Mean = 85.02, S.D. = 10.16, Median = 87, Min = 55, Max = 110	(58.3%)	(38.7%)	(3.1%)
วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	88	66	9
Mean = 22.74, S.D. = 3.72, Median =24, Min =12, Max =30	(54.0%)	(40.5%)	(5.5%)
คุณลักษณะของผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	117	44	2
Mean = 23.04, S.D. = 3.78, Median =24, Min =6, Max =30	(71.8%)	(27.0%)	(1.2%)
การพัฒนาระบบบริการด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	87	68	8
Mean = 22.70, S.D. = 3.54, Median =24, Min =10, Max =30	(53.4%)	(41.7%)	(4.9%)
สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	59	82	22
Mean = 67.92, S.D. = 10.90, Median =87, Min =35, Max =90	(36.2%)	(50.3%)	(13.5%)
ความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	98	64	1
Mean = 29.89, S.D. = 4.67, Median = 31, Min = 10, Max = 40	(60.1%)	(39.3%)	(0.6%)
ทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	22	103	38
Mean = 30.09, S.D. = 4.17, Median = 31, Min = 20, Max = 40	(13.5%)	(63.2%)	(23.3%)
ทัศนคติด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	60	86	17
Mean = 25.03, S.D. = 3.14, Median = 24, Min = 18, Max = 30	(36.8%)	(52.8%)	(10.4%)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบลำดับขั้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

ปัจจัย	b	SE	Beta	95% CI	t	p
ค่าคงที่	56.34	4.40		47.64, 65.03	12.80	<0.001
เพศ (หญิง)					0.08	0.938
ระดับการศึกษา (ปริญญาโท)	5.13	1.95	0.17	1.28, 8.98	2.63	0.009
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน (บุคลากรสาธารณสุข)					0.53	0.599
สถานภาพการจ้างงาน (ไม่ใช่ข้าราชการ)	-3.92	1.98	-0.15	-7.83, -0.01	-1.98	0.049
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-0.27	0.06	-0.35	-0.39, -0.16	-4.70	<0.001
หน่วยงานที่สังกัด (รพ.สต.)					-0.32	0.751
การได้รับการอบรม	4.53	1.33	0.22	1.91, 7.15	3.42	<0.001
วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี					1.33	0.186
ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	0.45	0.06	0.46	0.32, 0.58	7.02	<0.001
R^2 = 0.355, Adj R^2 = 0.334, F = 17.25, p-value < 0.001						

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ข้อมูลทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ 1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงลบสูงสุด (Beta = -0.35) โดยบุคลากรที่มีอายุงานน้อยซึ่งเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัลมีสมรรถนะสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานาน สอดคล้องกับแนวคิดการยอมรับนวัตกรรมของ Rogers (2019) ที่พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ยาวนานมักระมัดระวังต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่า 2) การได้รับการอบรมมีอิทธิพลเชิงบวก (Beta = 0.22) สอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer and Spencer (1993) และ Hanomsaksri et al. (2020) ที่พบว่าการฝึกอบรมด้านนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากร 3) ระดับการศึกษาปริญญาโทมีอิทธิพลเชิงบวก (Beta = 0.17) เนื่องจากหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเน้นกระบวนการวิจัยและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเข้มข้น สอดคล้องกับ Longhini et al. (2024) และ Rodkarn (2025) ที่พบว่าระดับการศึกษาที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะที่สูงขึ้น และ 4) สถานภาพการจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการมีอิทธิพลเชิงลบ (Beta = -0.15) เนื่องจากข้าราชการมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เชื่อมโยงกับผลงานเชิงวิชาการและนวัตกรรมอย่างชัดเจน จึงเป็นแรงจูงใจสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Rodkarn (2025) ที่พบว่า ประเภทการจ้างโดยเฉพาะกลุ่มพนักงานราชการ มีอิทธิพลทางลบต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร สะท้อนให้เห็นว่าความแตกต่างด้านสถานภาพการจ้างงานเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุข นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และ หน่วยงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามมีการถ่ายทอดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ไปยังหน่วยงานอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งจังหวัด ทำให้บุคลากรทุกเพศ ทุกตำแหน่ง และทุกหน่วยงานในสังกัด ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีภายใต้มาตรฐานและนโยบายเดียวกันอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับ Tongtasi (2023) พบว่าเพศและตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุข สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อองค์กรมีระบบการพัฒนาบุคลากรที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ปัจจัยด้านเพศ ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่

อธิบายความแตกต่างของสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครอบคลุมได้เพียงบุคลากรบางส่วน ประกอบกับการจัดการความรู้ (KM) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยียังขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรเกิดขึ้นได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Meehanpong et al. (2017) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงต่อการจัดการความรู้ และองค์กรที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการยืดหยุ่นและปรับตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ Hanomsaksri et al. (2020) และ van den Hoed et al. (2022) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและเปิดรับการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความพร้อมด้านนวัตกรรมขององค์กรสาธารณสุข อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรผ่านภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีมากกว่าการส่งผลโดยตรง กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรอาจทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลต่อสมรรถนะผ่านภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะช่วยหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมประสิทธิผลของการอบรมและการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ Pongvipatyodhin et al. (2023) และPhakamart et al. (2025) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวอาจเกิดจากบริบทของหน่วยงานและตัวแปรตามที่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนนโยบายด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและให้บริการสุขภาพ เช่น ระบบ Health Data Center (HDC) แดชบอร์ดข้อมูลสุขภาพ และระบบจองห้องประชุมออนไลน์ เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรรับรู้ว่าผู้บริหารเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะของผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารเปิดรับแนวคิดใหม่ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรม สอดคล้องกับ Surak et al. (2025) ที่พบว่าคุณลักษณะสำคัญของผู้นำดิจิทัล ได้แก่ การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ความรู้ด้านเทคโนโลยี และการสนับสนุนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี ช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Pongvipatyodhin et al. (2023) และ Weintraub & McKee (2019) ที่พบว่าภาวะผู้นำที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลมีสูงที่สุดต่อสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญของนวัตกรรมและเทคโนโลยี สอดคล้องกับ Surak et al. (2025) พบว่าผู้นำดิจิทัลที่ดีจะสนับสนุนให้บุคลากรประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีได้ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามที่ผู้บริหารผลักดันโครงการอบรมการใช้โปรแกรม Canva และ Generative AI รวมถึงโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย จนมีอัตราความสำเร็จร้อยละ 85.7 สอดคล้องกับ Pongvipatyodhin et al. (2023) และPhakamart et al. (2025) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

สมุทรสงครามโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยและการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ซึ่งมีผลงานวิชาการสำเร็จสมบูรณ์ร้อยละ 85.7 รวมทั้งการอบรมการใช้โปรแกรม Canva และ Generative AI เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer and Spencer (1993) ที่พบว่าสมรรถนะสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้ และประสบการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Tongtasi (2023) ที่พบว่าสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ Phonpichai et al. (2025) พบว่าสมรรถนะเทคโนโลยีสุขภาพดิจิทัลโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรอบรู้ด้านดิจิทัลและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพดิจิทัล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกกลุ่มวิชาชีพ โดยเฉพาะการใช้โปรแกรมเพื่อการสร้างและเผยแพร่สารสนเทศ การใช้ระบบสารสนเทศสุขภาพ การพัฒนานวัตกรรมสาธารณสุข และการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลด้านสาธารณสุข เป็นต้น

2. หน่วยงานควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของผู้บริหารและหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเสริมศักยภาพผู้บริหารด้านการวางแผนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้มีภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีครบทุกมิติและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างยั่งยืน

3. หน่วยงานควรประยุกต์ใช้ระบวนการพัฒนาองค์กร ดังนี้ 1) การจัดกลุ่มเรียนรู้ร่วมจากการปฏิบัติจริง จัดให้บุคลากรต่างช่วงอายุงานร่วมกันแก้ปัญหางานที่ต้องใช้เทคโนโลยีจริงในหน่วยงาน 2) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้บุคลากรอายุงานมากได้หมุนเวียนปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ใช้เทคโนโลยีเข้มข้นเป็นระยะเวลาสั้น เพื่อสร้างความคุ้นเคยผ่านการลงมือปฏิบัติ และ 3) การให้คำปรึกษาแบบสองทิศทาง โดยบุคลากรรุ่นใหม่ถ่ายทอดทักษะดิจิทัล ขณะที่บุคลากรรุ่นอาวุโสถ่ายทอดประสบการณ์เชิงระบบงานและบริบทพื้นที่กลับคืน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยกึ่งทดลอง เพื่อพัฒนาหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยใช้รูปแบบการทดลองก่อน–หลัง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ทั้งนี้ หลักสูตรออกแบบโดยบูรณาการปัจจัยสำคัญที่พบจากการวิจัยในครั้งนี้

2. พิจารณาต่อยอดโดยขยายขอบเขตการศึกษาระดับเขตสุขภาพ ทดสอบว่าปัจจัยที่ค้นพบในครั้งนี้ยังคงมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันหรือไม่ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามสำหรับความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และบุคลากรในสังกัดสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามทุกท่านที่สละเวลาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

Auon, W. (2007). *Business research and information retrieval*. Print at Me.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. Reading, MA: Addison-Wesley.

Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organization Science, 6(2), 204–223. https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204

Hurley, R. F., & Hult, G. T. M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: An integration and empirical examination. Journal of Marketing, 62(3), 42–54. https://doi.org/10.2307/1251742

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Longhini, J., Rossettini, G., & Palese, A. (2024). *Digital health competencies and affecting factors among healthcare professionals: Additional findings from a systematic review.* Journal of Research in Nursing, 29(2), 156–176. https://doi.org/10.1177/17449871241226899

Meeharnphong, P., Ngamkham, N., & Meesukultavorn, S. (2017). A Causal Model of Knowledge Management of Patient Unit in General Hospital under Ministry of Public Health. *Journal of Nursing, Ministry of Public Health, 26*(3), 78–93.

Office of the Public Sector Development Commission. (2024). *Knowledge of Public Sector Management Quality Award (PMQA).* Office of the Public Sector Development Commission.

Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2026). *Action plan of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health for fiscal year 2026*. Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health.

Pongwipatyothin, C., Koetmolee, C., & Rueangwiset, S. (2023). Transformational leadership, Organizational culture, and Innovative Organization of Health Promoting Hospitals in executive of Ministry of Public Health. *Phranakhon Rajabhat Research Journal (Humanities and Social Sciences), 18*(2), 247–272.

Phonphichai, S., Boonchudam, K., Phaliwon, J., Kaewkhwan, T., Champangern, K., & Thanaphop, S. (2025). The Relationship between Digital Health Competency and Literacy among Public Health Personnel in Sub-District Health Promoting Hospital in an Upper Southern Province. *Journal of Public Health Law and Policy, 11*(3), 697–711.

Phakamart, P., Tupot, P., & Sommatdetsakul, N. (2025). Structural Equation Model of Transformational Leadership and Organizational Culture Affecting Innovative Organization of Health Promoting Hospital under Ministry of Public Health. *Journal of Learning Ecosystem and Intelligence, 3*(1), 46–57.

Rogers, E. M., Singhal, A., & Quinlan, M. (2019). Diffusion of innovations. In D. W. Stacks & M. B. Salwen (Eds.), *An integrated approach to communication theory and research* (3rded., pp. 182–186). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203710753-35

Surak, T., Srisawat, K., & Ngudgratoke, S. (2025). Confirmatory factor analysis of digital leadership among first-line nurse managers in Health Region 10. Journal of Southern College Network for Nursing and Public Health, 12(3), e278435.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competencies at work: Models for superior performance.* New York: John Wiley & Sons.

Thongthasi, C. (2023). Factors Related to the Competency of Lop Buri Province Public Health Officers. *Singburi Hospital Journal, 32*(1), 28–40).

van den Hoed, M. W., Bate, P. R., & Nagel, S. M. K. (2022). Factors contributing to innovation readiness in health care: A systematic review. *BMC Health Services Research*, *22*, Article 912. https://doi.org/10.1186/s12913-022-08185-x

Weintraub, P., & McKee, M. (2019). *Leadership for innovation in healthcare: An exploration*. *International Journal of Health Policy and Management, 8*(3), 138–144. https://doi.org/10.15171/ijhpm.2018.122

World Health Organization. (2016). *Nurse educator core competencies*. https://apps.who.int/iris/handle/10665/258713