

ปัจจัยทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

PREDICTORS OF INNOVATIVE BEHAVIOR OF PROFESSIONAL NURSES,
GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS



Mrs. Kamonthip Leelathanapipat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2008

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โดย

นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์

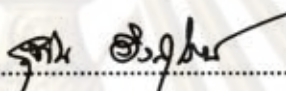
สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

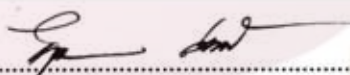
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีชัยวรรณ อ่วมธานี

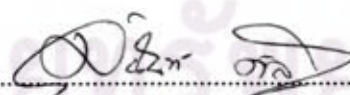
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารบัณฑิต


.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ร้อยคำรวงเอกหญิง ดร. บุพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลีอนุชวิชัย)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีชัยวรรณ อ่วมธานี)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ สลโกสม)

ศูนย์วิทยานิพนธ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กมลทิพย์ ลีธรรณาพิพัฒน์ : ปัจจัยทำนายพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (PREDICTORS OF INNOVATIVE BEHAVIOR
OF PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS)
อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ศศ.ดร. อารีวัชรณ อ่วมตานี, 109 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ความสัมพันธ์และ
ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาล
วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 348 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน
แนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Davar,1994) สภาพแวดล้อมในงาน (Mikdashi,1999)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (McClelland, 1985) และพฤติกรรมสร้างสรรค์ (Kleysen & Street, 2001) แนวคิดทั้งหมด
นำมาสร้างเครื่องมือวิจัย ซึ่งตรวจสอบ ความตรงของเนื้อหาและตรวจสอบค่าความเที่ยงแล้ว ได้ค่าความเที่ยง
เท่ากับ .97 .90 .92 และ .93 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน
ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85, SD = .58$)

2.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สภาพแวดล้อมในงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .61, .47, .27$, และ $.27$ ตามลำดับ)

3.ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
สภาพแวดล้อมในงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 45.9 ($R^2 = .459$) ได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์} = .490 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + .225 \text{ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน} \\ + .211 \text{ สภาพแวดล้อมในงาน}$$

จากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมใน
งาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อ นิสิต.....
ปีการศึกษา.....2551.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

4777829536: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: INNOVATIVE BEHAVIOR/ CREATIVE LEADERSHIP / WORK ENVIRONMENT/ACHIEVEMENT MOTIVE / PROFESSIONAL NURSE

KAMONTHIP LEELATHANAPIPAT : PREDICTORS OF INNOVATIVE BEHAVIOR OF PROFESSIONAL NURSES, GORVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS . THESIS PRINCIPAL ADVISOR : AREEWAN OUMTANEE, Ph.D.

109 pp.

The purposes of this research were to study creative innovative behavior of professional nurses, and to analyze relationships and predictors of innovative behavior of professional nurses working in government university hospitals. Research subjects were 348 professional nurses selected by multi-stage sampling. Creative leadership (Davar,1994) , work environment (Mikdash,1999), achievement motive (McClelland,1985), and innovative behavior (Kleysen & Street,2001) were used as the conceptual framework and to develop study questionnaires. All questionnaires were tested for content validity and reliability with alpha of .97, .90, .92, and .93 , respectively. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis.

Major findings were as follows :

1. Innovative behavior of professional nurses were at a high level ($\bar{X} = 3.85, SD = .58$).
2. Achievement motive, work environment, creative leadership, and working experience were positively related to innovative behavior of professional nurses at $p = .05$ level ($r = .61, .47, .27, \text{and } .27$ respectively).
3. Variables predicting innovative behavior of professional nurses at $p = .05$ were achievement motive, working experience and work environment . These predictors accounted for 45.9 percent of the variance ($R^2 = .459$). The standardized equation was as follows :

$$\text{Inovative behavior} = .490 \text{ Achievement motive} + .225 \text{ working experience} + .211 \text{ work environment}$$

These findings indicate that achievement motive, working experience and work environment were factors that can increase the innovative behavior of professional nurses.

Field of study:.....Nursing Administration.....Student's signature.....*Kamonthip Leelathanapipat*.....

Academic year:2008.....Principal Advisor's signature.....*Areewan Oumtanee*.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความเมตตา กรุณา จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรณ อ่วมธานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลา ในการให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และคำปรึกษา ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จ สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย ประธานสอบ วิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ สดโกสมุท กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ รวมทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาในคณะพยาบาล ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ทุกท่าน ที่ อำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบพระคุณฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ที่ให้ทุนสนับสนุนการศึกษาบางส่วนในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ของเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลรวมทั้ง พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 5 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บ รวบรวมข้อมูลการวิจัย รวมทั้งโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกใน การทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

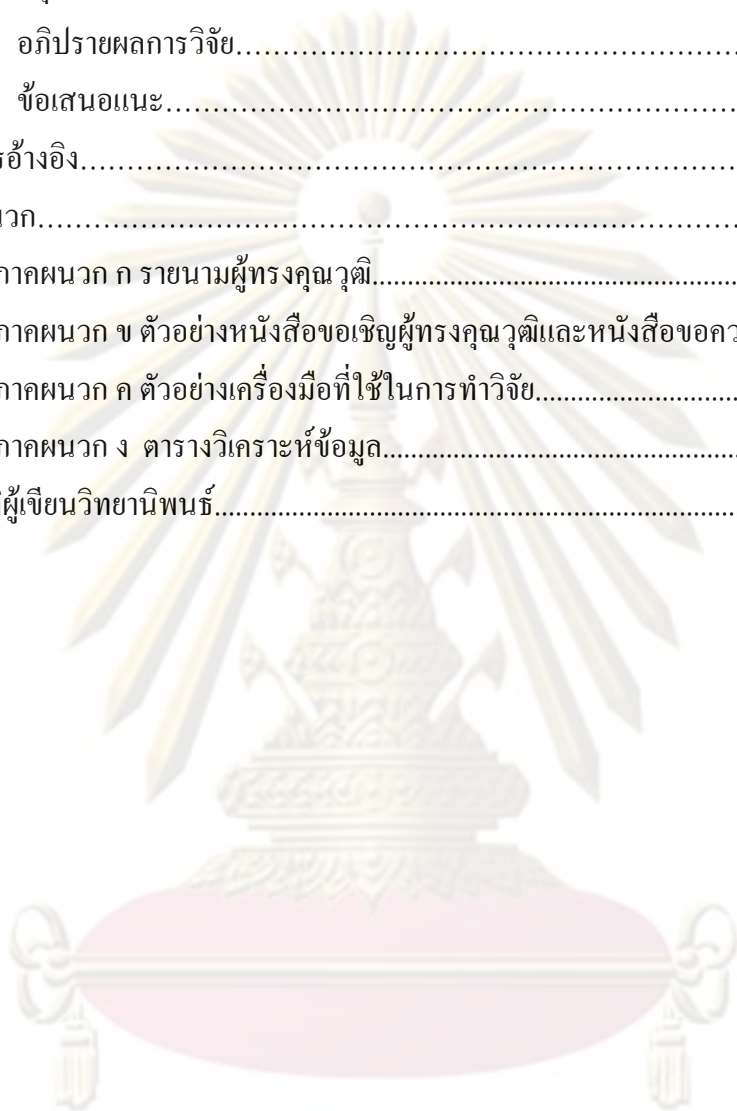
ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอกราบระลึกถึงพระคุณของคุณพ่อ พิสิทธิ์ เหลืองงามพิสุทธิ์ ที่ล่วงลับ ไปแล้ว คุณแม่เพ็ญสุข และครอบครัวเหลืองงามพิสุทธิ์ เป็นผู้ให้สติปัญญา ตลอดจนอบรมสั่งสอน และส่งเสริมให้กำลังใจมาตลอด ขอขอบคุณ คุณสมบัติ ลีลาธนาพิพัฒน์ ลูกเบงก์ และครอบครัว ลีลาธนาพิพัฒน์ ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้มีความอดทน เพียรพยายามเพื่อความสำเร็จใน อนาคตข้างหน้า ขอขอบพระคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่ให้การสนับสนุน เอื้อ อากาศ ให้สิ่งดีๆแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าของงานวิจัยนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้ มีพระคุณทุกท่าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ปัญหาการวิจัย.....	5
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	11
พฤติกรรมสร้างสรรค์.....	16
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	30
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46

บทที่	หน้า
5	58
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผลการวิจัย.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	65
รายการอ้างอิง.....	66
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	73
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความร่วมมือ....	75
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย.....	91
ภาคผนวก ง ตารางวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	109



ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ	33
2	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และรายได้	34
3	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน แบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์และ แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ	42
4	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ เพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	47
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	48
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกเป็นรายด้าน.....	50
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในงาน จำแนกเป็นรายด้าน.....	51
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกเป็นรายข้อ....	52
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้าน.....	53
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ แสดงในรูปเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)	54
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์ที่ได้รับการ คัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change).....	55
12	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta)	56

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกเป็นรายข้อ	101
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมในงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	103
15 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Davar (1994) กับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ	105



ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	30



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 กระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และประชากรโลก นั้น มีผลกระทบต่อประเทศไทย ยุคโลกาภิวัตน์ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การติดต่อสื่อสารที่มีความสะดวกคล่องตัวมากขึ้น มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต มาเชื่อมโยงกัน ระหว่างกัน ระหว่างซีกโลกตะวันตก กับซีกโลกตะวันออก หรืออาจจะเรียกว่ายุคโลกไร้พรมแดน (Globalization) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน โรงพยาบาลในระดับตติยภูมิ การรักษาทางการแพทย์ ได้มีการนำแนวทางการรักษาที่ทันสมัยมาใช้ในการรักษาผู้ป่วย พยาบาลซึ่งมีบทบาทในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยตลอด จึงควรมีการพัฒนาตนเองให้มีการนำความรู้ที่ทันสมัยมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง จะเห็นว่าองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญกับคนเป็นอย่างมาก เพราะเป็นที่ประจักษ์ชัดเจนว่าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีศักยภาพจำนวนมาก สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นจึงจำเป็นที่หลายๆองค์กรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน ตลอดจนต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของสังคมไทยที่พึงประสงค์ว่า เป็นสังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เป็นสถานบริการสุขภาพสำหรับผู้รับบริการที่มีภาวะเจ็บป่วยรุนแรงวิกฤต และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการรักษาพยาบาล ต้องการวินิจฉัยที่ถูกต้องแม่นยำในการรักษา ตลอดจนมีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง อีกทั้งยังเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ แหล่งวิจัยและสถานที่ศึกษาดูงานของนักศึกษาและบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยให้บริการแก่ประชาชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ทัศนา บุญทอง, 2543) โรงพยาบาลหลายๆแห่งได้นำแนวคิดการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบริการของสถานบริการสุขภาพทุกระดับ ประกอบกับกลไกเชิงนโยบายที่กำหนดให้หน่วยงาน สถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งจะเข้าไปเป็นหน่วยบริการหลัก (Main contracting unit) ของระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จะต้องผ่านการรับรองตามกระบวนการ

รับรองคุณภาพโรงพยาบาล ดังนั้นจึงต้องมีกลไกกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา โดยมีการนำระบบคุณภาพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากที่สุด มีการพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพ (Hospital accreditation) โดยการพัฒนาคุณภาพคือการจัดระบบบริหารและระบบการทำงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ในมาตรฐานโรงพยาบาล ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ และหัวใจสำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลคือ บุคลากรทางการพยาบาล เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีปริมาณมากที่สุดและสำคัญที่สุดในโรงพยาบาล ประมาณร้อยละ 78 ของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2545:3) ดังนั้นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐต้องมีการพัฒนาคุณภาพ และการคิดค้นวิธีการหรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (สิทธิชัย วรรณวงศ์, 2544)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลต่างๆในระดับตติยภูมิ มีการปรับแผนยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และเข็มมุ่ง ในการดูแลรักษา ผู้มารับบริการ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเทียบเคียงในระดับสากล องค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งในโรงพยาบาลที่สำคัญเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรพยาบาล องค์กรพยาบาลต้องมีการปรับแผนยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ให้ทันกับนโยบายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การพัฒนาความสามารถของบุคลากรจึงควรมีควบคู่กับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร แม้แต่หลักมุมมองของ Balance Score Card ใน 4 มุมมองได้แก่ ลูกค้า (Customer) เศรษฐกิจ (Finance) กระบวนการภายใน (Internal process) และความก้าวหน้าและการเรียนรู้ (Learning & growth) เน้นในด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็พื้นฐานสำคัญขององค์กรเนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่งขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคปัจจุบันเป็นแบบมุ่งเน้นที่แสดงความสามารถทางความคิดที่สร้างสรรค์ มีการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดแนวทางการดูแลผู้ป่วยใหม่ๆและทันสมัย โดยการนำเอาข้อมูลพื้นฐานเชิงประจักษ์ (Evidence based) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยในบริบทปัจจุบัน

ในองค์กรพยาบาลซึ่งมีเป้าหมายและหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลนั้น บุคลากรทางการพยาบาลถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์กรและมีภารกิจรับผิดชอบในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ (เจียมจิตต์ จุฑานุตร, 2539:1 อ้างถึงใน พัทธนา เสงี่ยมบริบูรณ์พงศ์, 2545: 1) จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) กล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าที่จะใช้จินตนาการรวบรวมเป็นแนวคิดได้ เกิดผลผลิตของความคิดที่แปลกใหม่หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า นวัตกรรมสุขภาพหรือนวัตกรรมทางการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย ทั้งในด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟู ซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์กรในการนำพาองค์กรนั้นได้บรรลุถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

สอดคล้องกับสภาการพยาบาล (2545) ที่ได้สรุปคุณลักษณะของพยาบาลที่ผู้รับบริการคาดหวังและพึงพอใจว่าจะต้องมีความสามารถในหลาย ๆ ด้านรวมทั้งต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี มีการปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดโลกทัศน์ให้กว้างในการรับรู้สิ่งใหม่ และมีการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นพยาบาลจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ของยุคโลกาภิวัตน์ พยาบาลควรจะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดูแล ผู้ป่วย ที่มีความทันสมัยต่อการรักษา ในยุคปัจจุบัน มีการนำความรู้บนฐานเชิงประจักษ์ (Evidence based) มาประยุกต์และปรับใช้ให้เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย โดยมีการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และต้องมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

จากการทบทวนวรรณกรรมในต่างประเทศ พบว่า มีผู้ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ไว้ดังนี้ Adams (1994) ได้ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ในผู้บริหารการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ส่วนใหญ่จะพบในองค์กรพยาบาลที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลง Ligman (1991 อ้างถึงใน Adams, 1994) ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมสร้างสรรค์ในผู้บริหารทางการพยาบาลระดับสูงและระดับต้นและพยาบาลประจำการ พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงมีพฤติกรรมสร้างสรรค์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นและพยาบาลประจำการ ตามลำดับ Rousch and Atwater (1992 อ้างถึงใน Buttner, Gryskiewicz and Hidore, 1999) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ พบว่า สติปัญญา, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ตำแหน่งและความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วน Choi (2004) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้ 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Woodman et al. (1993) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบไปด้วยปัจจัยด้านบุคคล และสภาพแวดล้อม เช่นเดียวกับที่ Kristof (1996) กล่าวว่ากระบวนการสร้างสรรค์สามารถพัฒนาปรับปรุงให้มากขึ้นได้จากการพัฒนาทั้งด้านบุคคลและสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นั้น Phelan (2001) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความสามารถ ในการสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตัวเอง และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งพบว่าผลการศึกษาที่สนับสนุนความสามารถในการสร้างสรรค์ ได้แก่ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีการสร้างสรรค์ ลักษณะการได้รับสิทธิพิเศษที่เกิดความคิดสร้างสรรค์ และลักษณะของผู้นำที่สร้างสรรค์ ส่วนในประเทศไทยวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพมีการศึกษาวิจัยไว้ส่วนหนึ่งได้แก่ การศึกษาของ นิรมล พิมน้ำเย็น (2546) ที่ศึกษาผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน พบว่าผลิตผลของหัวหน้าฝ่าย

การพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการศึกษาในพยาบาลระดับปฏิบัติการนั้น พัทธนา เอ็งบริบูรณ์พงษ์ (2545) ได้ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐนั้น สุภารัตน์ เหลลาฉลาด (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ควรได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์

การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดสร้างสรรค์นี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเกื้อกูลต่อความคิดสร้างสรรค์นั้นมิได้ หมายถึงเฉพาะปัจจัยภายในบุคคลเท่านั้น หากแต่ครอบคลุมถึงบุคคลรอบข้าง และสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมอีกด้วย (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2543: 28) ดังนั้นการศึกษานี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาตัวแปรส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มาประกอบกันเพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องของการศึกษาถึงสาเหตุของพฤติกรรมสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านสถานการณ์ ในเรื่องสภาพแวดล้อมในงาน มีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรด้วยจากการศึกษาของสิทธิชัย วรรณวงศ์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงาน พบว่าสถานที่ทำงานที่นิสิตปริญญาโท 3 สถาบันทำงานอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้ความสำคัญต่อบุคลากรว่ามีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสรับรู้และสัมผัสกับความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรรู้จักปรับตัว พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ หากต้องเกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น (สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, 2521: 20 อ้างถึงใน จงกล พลตรี, 2541: 3) การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงาน จึงเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ

จากสาระที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา พฤติกรรมสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์และส่งผลต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ปัญหาการวิจัย

1. พฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ หรือไม่ อย่างไร
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมพยากรณ์ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือไม่ อย่างไร

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมสร้างสรรค์ตามแนวคิด ของ Kleysen & Street (2001) เป็น การแสดงออกของบุคคลในการคิดอย่างริเริ่มในงานหรือการนำมาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดจากการทบทวนวรรณกรรมดังนี้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Roger, 1961 อ้างถึงใน สมลักษณ์ สุวรรณมาลี, 2540) กล่าวว่า บุคคลที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน ย่อมมีประสบการณ์ที่มีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถจินตนาการได้อย่างกว้างไกล รอบคอบ มีเหตุผล และช่วยให้สามารถเลือกวิธีในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว จากการศึกษาของ Phillips, (1989 อ้างถึงใน นิรมล พิมน้ำเย็น,

2546) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนานมีผลต่อความคิดละเอียดลออสูงจะมีกระบวนการคิดสร้างสรรค์งานมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ดังนั้นระยะเวลาในการปฏิบัติงานน่าจะมีการสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ (Creative leadership) Davar (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เป็นการผสมผสานการบริหารงานแบบมุ่งงาน การบริหารงานแบบมุ่งคน และการแสดงออกอย่างเหมาะสม นำเสนอโครงสร้างและวิธีการทำงานให้สำเร็จ โดยการกระตุ้นบุคคลให้ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้การแสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้นำ แม้ว่าจะมีความแตกต่างในด้านผลลัพธ์ที่ต้องการ แต่เป็นการเน้นพฤติกรรมเพื่อการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ และคำนึงถึงวิธีการที่ใจคนที่ดีที่สุดเพื่อให้มีพฤติกรรมที่ต้องการอันจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปตามพันธะสัญญาที่ตกลงกันไว้ เป็นการสร้างโอกาสที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ตาม และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน โดยอาศัยการแสดงออกอย่างเหมาะสมในการควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และลักษณะของผู้ตามในเวลาเดียวกัน อันเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของการมีภาวะผู้นำสร้างสรรค์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็น ความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลวใดๆ รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อดทนทำงานที่ยากและท้าทาย มีการคาดการณ์ล่วงหน้า และวางแผนในการจัดระบบงาน คิดและตัดสินใจด้วยตนเอง ยอมรับความเป็นจริงเมื่อทำงานไม่สำเร็จและพร้อมปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น (McClelland, 1985) มีการศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ ดังนี้ สุณี เชื้อสุวรรณ (2542) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลมากที่สุดคือ “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” และ พัทธนา เสงี่ยมบริบูรณ์พงษ์ (2545) ได้ศึกษาไว้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน และ Jenkin (1983) ที่ศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคล นั่นคือบุคคลมีความมุ่งมั่นพยายาม มีการแสวงหาความรู้และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอีกด้วย

สภาพแวดล้อมในงาน (Work environment) เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (Mikdashi, 1990) เนื่องจากการสร้างสรรค์งานของบุคคลจะเกิดขึ้นได้จากลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานการดูแลผู้ป่วย การสนับสนุนจากทีมงาน ทุกคนในทีมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ จากการศึกษาของสุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) พบว่าสภาพแวดล้อมในงานเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และอารีย์ พันธุ์ณี (2546) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่ได้รับการส่งเสริม และอยู่ในสภาพบรรยากาศที่พร้อมจะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง เป็นแรงเสริมและกำลังใจให้เชื่อมั่น กล้าแสดงออก และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นสภาพแวดล้อมในงานจึงน่าส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์เนื่องจากสภาพแวดล้อมในงานขององค์กร สามารถส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้

จากแนวเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
3. สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย
 - 2.1 ตัวแปรต้น คือ
 - 2.1.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1.3 สภาพแวดล้อมในงาน
 - 2.1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. พฤติกรรมสร้างสรรค์ (Innovative behavior) หมายถึง การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในการคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ ประเมินได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Kleysen & Street (2001) ประกอบด้วยการค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการชี้แนะสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีการคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาในงาน มีการนำแนวคิดนั้นมาทดลองใช้ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ให้เข้ากับบริบทการแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลวใดๆ รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อดทนทำงานที่ยากและท้าทาย มีการคาดการณ์ล่วงหน้าและวางแผนในการจัดระบบงาน ชอบที่จะคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง ยอมรับความเป็นจริงเมื่อทำงานไม่สำเร็จและพร้อมปรับปรุงเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น วัดจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ McClelland (1985)

3. สภาพแวดล้อมในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ท้าทาย มีการสนับสนุนจากทีมงาน และมีทรัพยากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งวัดจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านแบบสอบถาม ตามแนวคิดของ Mikdashi (1999) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

3.1 งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง ลักษณะการทำงานที่สามารถพัฒนาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดมาตรฐาน หรือมีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยที่ดีขึ้น รวมถึงเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานหรือเหมาะสมกับการดูแลผู้ป่วยแต่ละราย และต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในการดูแลผู้ป่วย

3.2 การสนับสนุนจากทีมงาน หมายถึง การช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนในทีมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเป็นทีมการทำงานที่ดี ทุกคนรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.3 การมีทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์งาน มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จากลักษณะการบริหารตามแนวคิดของ Davar (1994)

ประกอบด้วยพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน 3 ด้าน คือ การบริหารแบบมุ่งงาน การบริหารงานแบบมุ่งคน และการแสดงออกอย่างเหมาะสม

4.1 การบริหารงานแบบมุ่งงาน (Task approach) หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการส่งเสริม การปฏิบัติงานทางการพยาบาล และกระตุ้นให้มีการนำความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในการดูแลผู้ป่วย โดยที่หัวหน้าหอผู้ป่วย มีการสนับสนุนด้านเวลา งบประมาณ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามประเมินผลงาน และส่งเสริมในการเผยแพร่แนวทางใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำไปขยายผลในหน่วยงานอื่นๆ ได้

4.2 การบริหารงานแบบมุ่งคน (People – oriented) หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการมอบหมายงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพ ตามความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการดูแลเอาใจใส่ จุดประกายความคิดในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้เข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล และส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4.3 การแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการแสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์ มีความยุติธรรม การให้กำลังใจ ให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพแสดงความคิดเห็น ให้เกียรติ และเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น

5. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารและเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างน้อยเป็นเวลาปี

6. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยตั้งขึ้น โดยให้คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นผู้ควบคุมการบริหาร ดำเนินการ ตลอดจนบริการต่างๆ ทางด้านสุขภาพแก่ประชาชน เป็นสถานที่ให้บริการในระดับสูงแก่ประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน ที่ต้องใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล นำไปใช้ในการวางแผนและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
 - 1.1 บทบาทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. พฤติกรรมสร้างสรรค์
 - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์
 - 2.2 แนวคิดพฤติกรรมสร้างสรรค์
 - 2.3 พฤติกรรมสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์
 - 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 3.2 ภาวะผู้นำสร้างสรรค์
 - 3.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำสร้างสรรค์
 - 3.2.2 แนวคิดภาวะผู้นำสร้างสรรค์
 - 3.2.3 ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพฤติกรรมสร้างสรรค์
 - 3.3 สภาพแวดล้อมในงาน
 - 3.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในงาน
 - 3.3.2 แนวคิดของสภาพแวดล้อมในงาน
 - 3.3.3 สภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์
 - 3.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.4.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.4.2 แนวคิดทฤษฎีของ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.4.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

1.1 บทบาทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยตั้งขึ้น โดยให้คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นผู้ควบคุมการบริหาร ดำเนินการ ตลอดจนบริการต่างๆ ทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน ต้องใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (มาลีวรรณ เกษตรทัต, 2545: 5 อ้างถึงใน สุภารัตน์ เหลาฉลาด, 2547) ปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีจำนวน 7 แห่ง อยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามาธิบดี และโรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล ในเขตปริมณฑลมีจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีฯ จังหวัดนครนายก ในต่างจังหวัดมี 3 แห่ง ภาคเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคใต้ ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

สุภารัตน์ เหลาฉลาด(2547) กล่าวว่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เป็นสถานบริการสุขภาพสำหรับการให้บริการในระดับสูง ทำการตรวจรักษาโรค และการให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน ที่ต้องใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งการให้การรักษาทางไกลที่ต้องใช้การสื่อสารผ่านเทคโนโลยี ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงทางองค์การสุขภาพ ในอนาคตโรงพยาบาลของรัฐมีแนวโน้มเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากระบบของราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นโรงพยาบาลของรัฐจึงมีแนวโน้มที่จะต้องบริหารจัดการเองซึ่งจะต้องมีการแข่งขันกับภาคเอกชนในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้มีการตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับความอยู่รอดขององค์กร และการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต อีกทั้งยังต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ซึ่งมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เน้นเศรษฐกิจพอเพียง และอื่นๆ ดังนั้นโรงพยาบาลจึงมีการทบทวนระบบงาน ปรับปรุงระบบพัฒนา และดูแลคุณภาพของระบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้น ระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นเครื่องมือในการรับรองการบริหาร การปรับปรุงระบบงาน ตลอดจนการสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาคูณภาพ และประสิทธิภาพของโรงพยาบาลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทบาทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเป็นสถานที่ให้บริการสุขภาพอนามัยทั้ง 4 ด้าน คือ ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และฟื้นฟูสุขภาพ เป็นสถานที่ศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน และสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริการสุขภาพอนามัยที่ดี จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

นอกจากนี้ สุภารัตน์ เหลาฉลาด(2547) ยังกล่าวว่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรวิชาชีพสุขภาพ เป็นสถานที่ศึกษาและแหล่งการฝึกปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรทางสุขภาพและมีการศึกษาวิจัยรวมทั้งสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล อีกทั้งยังเป็นสถานบริการสุขภาพที่ให้บริการทางสุขภาพในระดับตติยภูมิ ผู้เลือกใช้บริการนี้เมื่อมีอาการเจ็บป่วยรุนแรงต้องการรักษาจากผู้ชำนาญเฉพาะทาง และทั้งกรณีที่เจ็บป่วยไม่รุนแรงแต่ต้องการหายเร็วขึ้น การพยาบาลในระดับตติยภูมิเป็นการบริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกวัย ที่เน้นการแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วยและผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ซับซ้อน รุนแรงจนถึงวิกฤติ ต้องการการช่วยเหลือจากบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้น การช่วยเหลือเพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา การดูแลในระดับตติยภูมิยังครอบคลุมถึงการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ การฟื้นฟูสภาพเพื่อให้ประชาชนมีศักยภาพสูงสุดหลังการเจ็บป่วย มีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้การดูแลในระดับนี้จะต้องมีระบบการดูแลต่อเนื่อง และการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ ระหว่างสถานบริการในระดับเดียวกัน และต่างระดับ และมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างกัน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารงานมีความซับซ้อน การติดต่อสื่อสาร การได้รับข้อมูลข่าวสาร หรืออำนาจในการจัดการอาจไม่ทั่วถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจไม่เอื้ออำนวยความสะดวกเท่าที่ควร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อโอกาสในการพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ จึงมีความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างยิ่ง ในที่ที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จะให้การสนับสนุนส่งเสริมเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ มีการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้

1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ในปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งเป็นสถานที่ศึกษาและแหล่งการฝึกปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทางสุขภาพ มีระบบงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากการปฏิรูประบบสุขภาพ มีระบบการพัฒนาและการรับรองคุณภาพเข้ามาเนื่องจากการแข่งขันที่สูงขึ้น และมีการเตรียมความพร้อมที่จะออกนอกระบบ พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงมี

บทบาทสำคัญในการพัฒนาและสร้างแนวคิดใหม่ๆ มาใช้เพื่อการพัฒนางานและดึงดูดผู้มารับบริการ ให้มาใช้บริการมากขึ้น บทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพก็คือ บทบาทในด้านการวิจัย ซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของพยาบาลในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วย ครอบครัว และสังคม มีการให้ความรู้และใช้ทักษะกระบวนการพยาบาลเพื่อวางแผนและการให้การพยาบาลแบบองค์รวมทั้งผู้ที่มีสุขภาพดีและเจ็บป่วย ให้สามารถอยู่ในสิ่งแวดล้อมของตนเองได้อย่างมีความสุข อีกทั้งการปฏิบัติงานของพยาบาลยังประกอบด้วย การดูแล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งการสอนและการนิเทศผู้ป่วย การปฏิบัติตามแผนการพยาบาลและแผนการรักษาของแพทย์ การชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่อย่างเหมาะสม ซึ่งสำหรับกองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2542 อ้างถึงใน สุภารัตน์ เหลาณลาด, 2547) ได้อธิบายบทบาทพยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติการณ์มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติการณ์ ใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการดูแลให้การพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วย ครอบครัวในหอผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและให้การบริการเป็นแบบองค์รวม โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง การขอคำปรึกษาจากสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม การเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยและดำเนินการรักษาอาการเปลี่ยนแปลงพร้อมให้การช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่ ก่อนที่อาการจะเข้าสู่ภาวะวิกฤต รวมทั้งการควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการหายจากโรค เกิดความปลอดภัยกับผู้ใช้บริการและผู้ให้บริการทุกระดับ การป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคตามหลักการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ การดูแลจัดเตรียมตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ให้พร้อมใช้อยู่เสมอ การสอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองพร้อมทั้งการวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างปกติกับครอบครัวโดยเร็วที่สุด และในยุคของการมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า พยาบาลวิชาชีพต้องมีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล คู่มือในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนให้การแนะนำช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ

2. ด้านการบริหาร

พยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติการณ์ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย ช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคล และสิ่งแวดล้อม ร่วมประเมิณการให้บริการพยาบาลในหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็น

ประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ร่วมประชุมปรึกษากับผู้บริหารทางการแพทย์เพื่อประเมินคุณภาพของการบริการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงาน โรงพยาบาลหรือองค์กรวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการ

พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ มีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ร่วมสอนและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาพยาบาลในระดับต่างๆ

สมจิต หนูเจริญกุล (2543 อ้างถึงในสุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2547) ได้กล่าวถึง บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทั้งโรงพยาบาล และชุมชน ดังนี้

1. เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ (Care provider) เป็นการดูแลเอาใจใส่ และให้ความสุขสบาย รวมถึงกิจกรรมการรักษา ซึ่งต้องคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ โดยต้องอาศัยความรู้ และความไวต่อความรู้สึกนึกคิด และปัญหาของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการด้วย

2. เป็นผู้ติดต่อสื่อสารและผู้ช่วยเหลือ (Communicator / Helper) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพที่ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น จะช่วยสร้างความไว้วางใจ และรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใช้บริการ และจะช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติในทุกกิจกรรมการพยาบาล

3. การเป็นผู้สอน (Teacher) บทบาทของพยาบาลในการสอนสุขภาพมีความสำคัญเด่นชัดมากขึ้นในปัจจุบันเนื่องจากสาเหตุของความเจ็บป่วยที่เกิดจากวิถีชีวิต และพฤติกรรมเสี่ยงมากขึ้น การส่งเสริม และปกป้องสุขภาพจึงเป็นเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้ผู้ป่วยเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

4. การเป็นที่ปรึกษา (Counselor) การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้ป่วย / ผู้ใช้บริการให้ตระหนักถึงปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด และการเผชิญกับความเครียดเพื่อพัฒนา และปรับปรุงสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และส่งเสริมความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเน้นการช่วยเหลือบุคคล พัฒนาความรู้สึก และพฤติกรรมใหม่มากกว่าการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญา โดยกระตุ้นผู้ป่วย / ผู้ใช้บริการให้มองหาทางเลือก รู้จักเลือกพฤติกรรมที่มีผลดีต่อสุขภาพ และพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเอง ดูแลตนเอง

5. การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ (Advocator) หมายถึง การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ป่วย / ผู้ใช้บริการ ได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย นอกจากนั้นยังช่วยให้ผู้ป่วยรู้จักติดต่อ และเจรจาต่อรองกับเจ้าหน้าที่อื่นๆ ในระบบบริการสุขภาพในสิทธิของตน

6. การเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Change agent) หมายถึง การช่วยเหลือให้บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเอง หรือเปลี่ยนแปลงระบบ เป็นผู้นำแยกแยะปัญหา ประเมินแรงจูงใจ และความสามารถของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการช่วยเหลือผู้ป่วย ในการวางแผนเป้าหมายดำเนินการกำหนดบทบาทการช่วยเหลือที่เหมาะสมสร้าง และรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพของการช่วยเหลือ ตระหนักถึงระยะของการเปลี่ยนแปลง และชี้แนะผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการให้ผ่านระยะต่างๆ เหล่านี้

7. การเป็นผู้นำ (Leader) หมายถึง กระบวนการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลซึ่งในกระบวนการนี้พยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วย / ผู้ใช้บริการ ในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย และหาแนวทางบรรลุเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสวัสดิภาพ และสวัสดิการ ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติเชิงวิชาชีพพยาบาล และช่วยให้พยาบาลเจริญเติบโตในวิชาชีพเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น ประสบการณ์ระหว่างบุคคล เป็นความพยายามที่จะชักจูงคนอื่น

8. การเป็นผู้จัดการ (Manager) หมายถึง การจัดการในการดูแลบุคคล กลุ่มบุคคล ครอบครัว และชุมชน นอกจากนั้นยังมอบหมายกิจกรรมการพยาบาลบางอย่างให้กับผู้ช่วยพยาบาล และพยาบาลคนอื่นๆ และทำหน้าที่พิเศษ และประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น

9. บทบาทด้านการวิจัย (Research) โดยพยาบาลสามารถวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาล และถ้าการปฏิบัติการพยาบาลมุ่งไปสู่การปฏิบัติโดยใช้ผลการวิจัย พยาบาลผู้ปฏิบัติทุกคนจะต้องทราบถึงกระบวนการ และภาษาที่ใช้ในการวิจัย มีส่วนร่วมในการชี้ประเด็นปัญหาที่ต้องการวิจัย รู้จักเลือกผลการวิจัยไปใช้ และการปกป้องสิทธิของผู้ถูกวิจัย

ในยุคของสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงจำเป็นต้องมีการปรับเพื่อให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งพบว่าความต้องการของผู้มารับบริการทางการแพทย์มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้มารับบริการทางการแพทย์มีสิทธิ์ที่จะรับรู้ในสิทธิของตน ระบบการประกันคุณภาพได้เข้ามามีส่วนในการพัฒนาคุณภาพบริการ (จิรัตม์ ศรีรัตนบัลล์, 2541: 615) แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพจึงให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพราะเชื่อว่าเมื่อให้บริการที่ดี โอกาสที่ผลลัพธ์จะออกมาดีย่อมสูงขึ้น ทั้งนี้ผลลัพธ์ของการรักษาพยาบาลนั้น ยังแปรไปตามปัจจัยที่เกี่ยวกับคน และกระบวนการ หรือระบบการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคน ได้แก่ พยาบาลที่ปฏิบัติงานจะต้องมีการปรับบทบาท และพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการบริการที่ดี อีกทั้งจะต้องมีการเรียนรู้ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ซึ่งปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานทางการ

พยาบาลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อประกอบการปฏิบัติงานได้ทุกคน (จินทนา ชื่นวิสิทธิ์, 2545:55)

2. พฤติกรรมสร้างสรรค์

2.1 ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์

สุภารัตน์ เหลาฉลาด (2547) กล่าวว่านักจิตวิทยาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์ ว่าหมายถึงการแสดงออกในด้านความคิดริเริ่ม มีการนำสิ่งที่มีประโยชน์มาใช้ในองค์กร โดยการพัฒนาแนวคิดกระบวนการทำงาน และการพัฒนาผลผลิตใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงาน ได้กล่าวว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ เป็นการกระทำของบุคคลในการริเริ่มที่แปลกใหม่แตกต่างกับสิ่งอื่นมีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วยการสร้างความรู้สึกร่างแรงใจรวมทั้งการมีความรู้และความสามารถ และให้ความหมายเพิ่มเติมว่าเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Person) และสถานการณ์ (Situation) ทำให้ก่อเกิดแนวคิดที่สามารถผลิตผลงานหรือผลิตผลใหม่ และมีประโยชน์ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความคิดใหม่ๆ เป็นการกระทำของบุคคลที่มาจาก “ ความคิดสร้างสรรค์ ” และความคิดสร้างสรรค์นั้นมาจากประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมา รวมทั้งที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อสร้างรูปแบบใหม่ๆ รวมทั้งมีการนำความคิดใหม่นั้นมาสร้างผลผลิตใหม่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร จากนิยามความหมายข้างต้น สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์ คือการแสดงออกของพฤติกรรมในการคิดริเริ่มแนวใหม่ โดยมีการผสมผสานบูรณาการและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในองค์กร การคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาในงาน มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมจิตใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งมีการแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาใช้ประโยชน์ให้แก่องค์กรได้

2.2 แนวคิดทฤษฎีของพฤติกรรมสร้างสรรค์

Kleysen & Street (2001) เป็นผู้ศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมองค์กร (Organization behavior) ได้นำเสนอแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์กรยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และบุคคลทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้วแต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน โดยได้เสนอแนวคิดไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Oppurtunity exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน เช่น การเดินทางไปเรียนรู้ อบรมหรือค้นพบสิ่งต่างๆ ที่แปลกใหม่ การยอมรับในโอกาสนั้นๆ รวมทั้งจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นด้วย

2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจขั้นต้นในการกำหนดและชี้นำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น ต่อจากนั้นต้องจัดลำดับของความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่คิดขึ้นมากับข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3. พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation) หมายถึง การวิเคราะห์ และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นมาได้แก่ การบูรณาการความคิดต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน การนำความคิดนั้นไปทดลองใช้ รวมทั้งมีการวิเคราะห์ถึงข้อดี และข้อจำกัดของความคิดใหม่ด้วย

4. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง ผู้ซึ่งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้น มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น บุคคลต้องมีการระดมสนับสนุนมีการชักจูงและโน้มน้าวบุคคลอื่นๆ ให้เห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน ต้องมีการนำความคิดใหม่นั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น รวมทั้งต้องมีบุคลิกภาพที่ชอบการเปลี่ยนแปลง และชอบความเสี่ยง

5. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่นั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำมีการปรับปรุงผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรนำผลผลิตนั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นประจำ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Kleysen & Street (2001) ที่เหมาะสำหรับการประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งจากแนวคิดของ Kleysen & Street (2001) ที่ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ แต่เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบด้วย Factor analysis แล้วพบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบไม่สามารถแยกออกจากกันได้ จึงมีเพียงองค์ประกอบเดียวดังนี้คือ การแสดงออกของบุคคล ในการคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มาใช้งานที่ปฏิบัติอยู่ ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงาน การให้ความสนใจที่นอกเหนือจากงานประจำ มีการชี้นำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ การคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาในงาน มีการนำแนวคิดนั้นมาทดลองใช้ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้ ทั้งในการทำงาน และในการดำรงชีวิตประจำวัน

2.3 พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

สุคาร์ตัน เหลาฉลาด (2547) กล่าวว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ เป็นลักษณะพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เห็นเป็นรูปธรรมสามารถแสดงออกมาได้ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมดังกล่าว มักจะนำไปสู่การตอบโต้ต่อสถานการณ์ใหม่ๆ มากกว่าที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ นั้นได้ สำหรับในองค์การพยาบาลนั้นพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในทีมสุขภาพ มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพบริการเนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่กับงานบริการมากที่สุด และสามารถที่จะสร้างสรรค์งานที่คุณภาพให้แก่องค์กร ซึ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพสามารถดูได้จากคุณภาพทั้งด้านการบริการ การบริหาร และด้านวิชาการ สำหรับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพนั้น พัชนา เอ็งบริบูรณ์พงศ์ (2545 อ้างถึงใน สุคาร์ตัน เหลาฉลาด, 2547) ได้ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ได้กล่าวว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำ และทดลองนำสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในองค์การ มีการแสวงหาโอกาสในการที่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีการติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางการแพทย์ และผลการวิจัยต่างๆ มีการแสดงออกถึงความสนใจในการกำหนด และชี้แนะสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์การจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีการวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นมาได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีการนำแนวคิดใหม่ๆ นั้นมาประยุกต์ใช้ในงาน โดยต้องมีการนำไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ และพยายามให้ทุกคนในองค์การนำผลผลิตนั้นไปใช้ปฏิบัติงานเป็นประจำ และเนื่องจากในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพได้รับการกระตุ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของระบบการทำงานในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ (ทัศนยา บุญทอง, 2543) และจากการที่สภาการพยาบาลได้มีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการอบรม และประชุมเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีการเก็บหน่วยคะแนน (CNEU) สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองซึ่งการที่พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ปฏิบัติงานจนมาถึงปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน ย่อมมีประสบการณ์ที่มีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถจินตนาการได้อย่างกว้างไกล รอบคอบ มีเหตุผล และช่วยให้สามารถเลือกวิธีในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้

อย่างรวดเร็ว (Roger, 1961 อ้างถึงใน สมลักษณ์ สุวรรณมาลี, 2540) จากการศึกษาของ Phillips, 1989 อ้างถึงใน นิรมล พิมพ์น้ำเย็น, 2546 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนานมีผลต่อความคิดละเอียดลออสูงจะมีกระบวนการคิดสร้างสรรค์งานมากกว่าผู้ที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ดังนั้นระยะเวลาในการปฏิบัติงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์

นอกจากนี้ ระยะเวลาในการทำงานที่มากขึ้น จะทำให้นุคคลมีประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น จึงเป็นการเรียนรู้วิธีการนำผู้อื่น ด้วยการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถในการเป็นผู้นำ การทำงานร่วมกับผู้อื่นและสิ่งที่ได้จากการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นแหล่งประสบการณ์ที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ในการเป็นผู้นำ ประสบการณ์จากการทำงานที่ยาก ทำลายความสามารถ และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ในการแก้ปัญหา และแสวงหาแนวทางใหม่ เพราะบทบาทของการเป็นผู้นำต้องสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิผล (Davar, 1994; Durbrin, 1998) การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านภูมิหลังและแนวความคิด ช่วยพัฒนาทักษะในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ประสบการณ์ในการทำงานยังทำให้นุคคลมีโอกาสเรียนรู้ด้วยการสังเกต หรือเรียนรู้จากบุคคลอื่น ประสบการณ์ในการทำงานยังทำให้นุคคลมีโอกาสเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการในการทำงาน การวางแผน การแก้ไขข้อขัดแย้ง หรือวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีความสำคัญต่อบทบาทการเป็นผู้นำ (Dubrin, 1998) สรุปว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำเกิดจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การสังเกตผลลัพธ์จากการปฏิบัติของผู้อื่นและการสะท้อนความคิดจากสิ่งที่สังเกตได้ การมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากขึ้นย่อมทำให้เข้าใจและรับผิดชอบงานได้ดี หัวหน้าหรือผู้ป้วยที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า มีการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์และส่งผลให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำที่ดีกว่า (ศิริวรรณ หม่อมพอนุช, 2544)

3.2 ภาวะผู้นำสร้างสรรค์

3.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำสร้างสรรค์

Davar (1994) อธิบายว่า ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เป็นการผสมผสานศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เป็นบทบาทที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อการบรรลุจุดประสงค์ หรือกระตุ้นให้ไปสู่เป้าหมาย ผู้นำจะต้องชี้แจงเป้าหมาย และวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างความพยายามและกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นในทีม สามารถให้คำแนะนำ และมีอิทธิพลในการโน้มน้าวชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามกิจกรรมของกลุ่มให้ไปสู่เป้าหมาย ผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์ความต้องการและแรงบันดาลใจของผู้ตาม และสร้างสรรค์สถานการณ์ในการทำงานที่เหมาะสม

Biech (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ วิธีการและกระบวนการใหม่ๆ ในการที่จะทำให้งานไปถึงจุดหมาย ปัจจุบัน ผู้นำจะต้องทำมากกว่าการพัฒนางานหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำสร้างสรรค์ในการที่จะนำไปสู่ปฏิบัติงานร่วมกันในทีมได้

Dubrin (1998) กล่าวถึงผู้นำที่มีภาวะผู้นำสร้างสรรค์ว่าเป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ในงานของตนและมีความสุขในการหาวิธีการในการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ กล้าและท้าทายในทุกสถานการณ์ที่จะพัฒนางานให้ก้าวหน้า ค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงาน รู้จักผ่อนปรน และไม่ใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบเก่า

Bennis (2002) กล่าวถึงภาวะผู้นำสร้างสรรค์ว่า เกี่ยวข้องกับคนและความเชื่อถือไว้วางใจในการบริการจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการ การควบคุม ต้องมีสิ่งสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความเชื่อถือไว้วางใจ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำงานให้สำเร็จ สร้างความเข้มแข็งและมีความยืดหยุ่น

เรมวล นันท์ศุภวัฒน์ (2542) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เป็นบทบาทสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความไม่เข้าใจกัน ผู้นำจะต้องมีมุมมองหลายๆทางและเปลี่ยนมุมมองไปเรื่อยๆ เป็นการตรวจสอบกรอบแนวคิดในปัจจุบันเพื่อนำไปสู่อนาคต กระตุ้นให้ผู้ตามได้มองเห็นปัญหาและความแตกต่าง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลให้ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ ให้สามารถที่จะเผชิญกับแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการยอมรับแนวคิดที่ให้บริการ มองการณ์ไกล การรู้จักบูรณาการ และมีความยืดหยุ่นสูง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำสร้างสรรค์หมายถึงผู้นำที่มีการมองการณ์ไกลในการบริหารจัดการในองค์กร โดยผสมผสานศาสตร์และศิลปะ มีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่ชัดเจน ทำงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการสร้างความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นในทีม มีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการดึงศักยภาพของบุคคลออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3.2.2 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำสร้างสรรค์ (Creative leadership)

Davar (1994 อ้างถึงใน กฤติยา เห่งนาเลน, 2545) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะที่โดดเด่นของผู้นำแบบต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จ ร่วมกับทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคต่างๆ พบว่า เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ซึ่งภาวะผู้นำไม่ได้มีรูปแบบพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับ 1) ปรัชญาในการดำเนินชีวิตหรือค่านิยมของแต่ละคน 2) คุณลักษณะของผู้ตาม และ 3) สถานการณ์ที่ต้องปฏิบัติซึ่งภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้นั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการได้อย่างไม่จำกัดและภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้หรือพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ การใช้ภาวะผู้นำในลักษณะที่ถูกต้องจะทำให้งานสำเร็จ ซึ่งต้องการความสามารถในการสร้างสรรค์ บูรณาการความสำเร็จของผลสำเร็จของงานและความต้องการพื้นฐานของบุคคล เป็นการผสมผสานวิธีการ

ซึ่งไม่จำเพาะเจาะจงแบบใดแบบหนึ่ง แต่มีความเหมาะสมตามแต่ผู้นำจะจัดการให้สามารถดำเนินการได้ ด้วยความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากคุณลักษณะภาวะผู้นำข้างต้น Davar ได้นำเสนอรูปแบบ 3D -Model ซึ่งเป็นโครงสร้างที่แสดงให้เห็นวิธีการที่ดีที่สุดในการทำให้งานประสบความสำเร็จ ด้วยวิธีการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่อาศัยความเข้าใจ และกระตุ้นตาม โดยการวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยที่สาม คือ การแสดงออกอย่างเหมาะสม จึงเป็นที่มาของ 3-Dimensions Model ประกอบด้วย 3 รูปแบบคือ การบริหารแบบมุ่งงาน (Task approach) การบริหารแบบมุ่งคน (People-oriented) และการแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness)

การบริหารแบบมุ่งงาน (Task approach)

การบริหารแบบมุ่งงาน หมายถึง รูปแบบการบริหารงานที่มีผู้นำมีอิทธิพลในการสั่งการ จูงใจ และกระตุ้นให้ทำงาน หรือสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เป็นการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือในการปฏิบัติจากผู้อื่น โดยคำนึงถึงเป้าหมาย 4 ประการคือ

1) เป้าหมายขององค์กร ในทางปฏิบัติผู้นำจะได้รับมอบอำนาจจากผู้บริหารองค์การ ในการควบคุมสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด และสามารถเพิ่มผลผลิตได้มากในระยะเวลาที่น้อยที่สุด

2) เป้าหมายของกลุ่ม เป็นความต้องการของกลุ่ม ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง โดยมีทรัพยากรสนับสนุนและมีระยะเวลาอย่างเพียงพอในการที่จะผลิตผลงานให้ได้ตามเป้าหมาย โดยไม่รู้สึกลำบากหรือกดดันจนเกินไป

3) เป้าหมายของผู้ตาม เป็นความต้องการพื้นฐานส่วนบุคคลในเรื่องสภาพแวดล้อมที่บรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัย ได้รับการยอมรับจากผู้นำและผู้ร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้บริหาร

4) เป้าหมายของผู้นำ สามารถควบคุมผู้ตามให้อยู่ในระเบียบวินัย ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และสามารถนำผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

การกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จจะทำได้ใน 6 ลักษณะคือ

1.กำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและแน่นอน สามารถปฏิบัติได้จริง และมีการกำหนดเวลาในการทำงานให้ถึงเป้าหมาย

2.กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้อยากเอาชนะ แต่ต้องไม่เกินความสามารถของผู้ปฏิบัติ

3. เพิ่มพันธกิจต่อเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกผูกพัน และอยากปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการที่ผู้นำแสดงความยุติธรรม และให้เหตุผลที่เหมาะสม มีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ

4. สนับสนุนด้านทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ

5. ควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานตามเป้าหมายเป็นระยะ ตรวจสอบความสำเร็จในทุกๆ ขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างถูกต้อง

6. แนะนำวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีการพัฒนาและสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายเร็วขึ้น

อย่างไรก็ตาม การกำหนดเป้าหมายของงานเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ ต้องคำนึงถึงการตอบแทนที่เหมาะสม ภาวะผู้นำจะโน้มน้าวให้เป้าหมายได้รับการปฏิบัติการสนับสนุนและให้ความสนใจวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย การประเมินและการได้รับคำแนะนำจากผู้นำจะช่วยส่งเสริมให้งานบรรลุผลสำเร็จได้

การบริหารแบบมุ่งคน (People-oriented)

การบริหารแบบมุ่งคน หมายถึง รูปแบบการบริหารที่ผู้นำศึกษาผู้ตามของตน และต้องมีความเข้าใจว่าจะทำอย่างไร จึงจะสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีที่สุดให้เกิดขึ้นในตัวผู้ตาม ผู้นำจะต้องวิเคราะห์ผู้ตามเฉพาะราย และเลือกภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อที่จะกระตุ้นให้แต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยการวิเคราะห์ ผู้ตามนี้ ใช้แนวคิดของ Carl Jung (1985 อ้างถึงใน กฤติยา แห่งนาเลน, 2545) ดังต่อไปนี้

1. ความคิดของผู้ตาม วิเคราะห์ความสามารถในการคิดหาวิธีในการดำเนินการด้วยตนเองในงานที่ตนรับผิดชอบ ว่าควรจะใช้วิธีใด ความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน

2. การรับรู้ วิเคราะห์การรับรู้เป้าหมายและการคำนึงถึงผลลัพธ์ ที่จะเกิดขึ้นของผู้ตาม ความเบื่อหน่ายในการทำงานตามขั้นตอนหรือไม่สนใจรับรู้ใดๆ

3. สัญชาตญาณ เป็นการศึกษากิจกรรม และการมีความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถจะกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้ถ้ามีสิ่งเร้าที่เหมาะสม

4. ความรู้สึก เป็นการวิเคราะห์อารมณ์ ความต้องการความอบอุ่น ความมีไมตรีจิต และความรู้สึกที่แสดงออกในการมีปฏิสัมพันธ์

ในการวิเคราะห์แต่ละเรื่องจะทำให้ผู้นำมองเห็นจุดอ่อนจุดแข็งของผู้ตามแต่ละคน ว่าสามารถปฏิบัติงานเข้ากับระบบได้หรือไม่ มีความสนใจการปฏิบัติงานและมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ได้ และจะช่วยพัฒนาสัมพันธ์ภาพในการทำงานให้ราบรื่น ซึ่งผู้นำจะต้องค้นหาวิธีการในการกระตุ้นผู้ตามแต่ละรายในแต่ละเรื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ โดยจะต้องบูรณาการเป้าหมายทั้งขององค์กร ผู้นำ กลุ่ม และของผู้ตามเข้าด้วยกัน

การแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness)

ผู้นำจะต้องวิเคราะห์ตนเองและผู้ตามในขณะเดียวกันว่ามีคุณลักษณะส่วนบุคคลอย่างไร และเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่จะทำให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามระบบงาน โดยมีปัจจัยจูงใจที่เพียงพอที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ในสถานการณ์ที่เกิดปัญหาผู้นำจะต้องสามารถอธิบายและทำความเข้าใจได้อย่างละเอียดชัดเจน เป็นความสามารถของผู้นำในการบูรณาการร่วมกันระหว่างเป้าหมายของงาน และธรรมชาติของคน โดยอาศัยภาวะผู้นำของตนได้อย่างเหมาะสม และเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยปกติผู้นำทุกคนจะต้องให้ความสำคัญกับงานเป็นอันดับแรกเสมอ ขึ้นอยู่กับแนวคิดในการบริหารงานแต่ละคนในการอำนวยความสะดวกให้ผู้ตามทำงานซึ่งใช้วิธีการเฉพาะตัวในการกระตุ้นและจูงใจ เป็นทั้งการสร้างสรรค์และกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การ คอยให้การสนับสนุน หาทางตอบแทนอย่างเหมาะสม และดีที่สุด

ภาวะผู้นำกับการแสดงออกอย่างเหมาะสม คือ การที่ผู้นำตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม มากน้อยเพียงใด ในการที่ผู้นำจะผสมผสานภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ ต่อการสถานการณ์ต่อบุคคล และมีขอบเขตอย่างไร โดยที่การแสดงออกอย่างเหมาะสมนี้หมายถึง ขอบเขตของการควบคุม ที่ผู้นำพยายามที่จะปฏิบัติต่อผู้ตามได้อย่างเหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์

3.2.3 ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพฤติกรรมสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ ควรได้รับการส่งเสริมจากผู้นำในองค์การ ผู้นำที่มีการมองเห็นไกลในการบริหารจัดการในองค์การ โดยผสมผสานศาสตร์และศิลปะ มีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่ชัดเจน ทำงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการสร้างความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นในทีม มีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการดึงศักยภาพของบุคคลออกมาเพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542) กล่าวถึงการนำภาวะผู้นำสร้างสรรค์ไปใช้ในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาความคิดของตน เพื่อให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะประยุกต์กระบวนการความคิดสร้างสรรค์ในหน่วยงานของตน สอดคล้องกับ Davar (1994) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เป็นการผสมผสานศาสตร์และศิลปะในการบริหารงาน มีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย ผู้นำจะต้องชี้แจงเป้าหมาย และวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ต้องสร้างความพยายามและกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นในทีม สามารถให้คำแนะนำ และมีอิทธิพลในการโน้มน้าวชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามกิจกรรมของกลุ่มให้ไปสู่เป้าหมาย ผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์ความต้องการและแรงบันดาลใจของผู้ตาม และสร้างสรรค์สถานการณ์ในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องบูรณาการร่วมกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนั้น

ภาวะผู้นำสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล การที่หัวหน้าหรือผู้ปวยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จะเป็นการเอื้ออำนวยให้บุคคลนั้นแสดงออกถึงพฤติกรรมได้อย่างเต็มที่จึงสรุปได้ว่าผู้นำสร้างสรรค์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาล

3.3 สภาพแวดล้อมในงาน

สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการส่งเสริมและสะท้อนถึงความรู้สึกรักของคนที่มีการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน ถ้าบุคคลในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่องานท่อมเทกำลังใจ กำลังความคิด และกำลังกาย ปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น นำพาองค์กรไปสู่พันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดไป

3.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในงาน

สุภารัตน์ เหลาฉลาด (2545) ได้ทบทวนความหมายของสภาพแวดล้อมในงาน ไว้ดังนี้ สภาพแวดล้อมในงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมทั้งห้อมล้อมรอบบุคคล หรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของมนุษย์ทั้งสิ้น ชูติมา บุรณชนิด (2539) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในงานไม่มีลักษณะเสี่ยงอันตรายหรือมีสภาพไม่เหมาะสม จะเป็นสาเหตุทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในงานให้ดี จะมีประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจาก การจัดสภาพแวดล้อมในงานให้ดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ เป็นผลให้หน่วยงานสามารถเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้น นอกจากนั้น สิริลักษณ์ สมพลกรัง (2540) ได้กล่าวว่าสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการใดๆ ก็ตามผู้ปฏิบัติ ย่อมถูกแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมในงานต่าง ๆ ได้แก่ เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่น ไอระเหย ละอองสารเคมี ซึ่งมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติ และสำหรับบางองค์การจะหมายรวมถึงสภาวะการทำงาน (Work condition) ได้แก่ แนวทางการทำงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน เข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในงานด้วย และสำหรับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงสภาพแวดล้อมในงานว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวคนในขณะที่ทำงาน อาจเป็นคนซึ่งหมายถึง หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ ซึ่งหมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ และอาจเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยา สังคม ได้แก่ ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในงานข้างต้นกล่าว โดยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบบุคคลที่ส่งเสริมและสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน ถ้าบุคคลในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่องานท่อมเทกำลังใจ กำลังความคิด

และกำลังกาย ปฏิบัติงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3.3.2 แนวคิดสภาพแวดล้อมในงาน

สุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อมนุษย์มาช้านาน ในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ นักพฤติกรรมศาสตร์มีความสนใจ เกี่ยวกับการเกิดปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นสามารถเข้าใจและทำนายได้ โดยพิจารณาจากปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ พฤติกรรมของบุคคลมีส่วนสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นสามารถเข้าใจและทำนายได้ โดยพิจารณาจากปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ พฤติกรรมของบุคคลมีส่วนสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมากขึ้น พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคล อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีของหน่วยงาน (สำเนาวิ ขจรศิลป์, 2542) จากการทบทวนเอกสาร และตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดสภาพแวดล้อมในงานของ Mikdashi (1999 อ้างถึงในสุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2547) โดยเลือกองค์ประกอบด้านบวกมาใช้ในการวิจัยซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

- 1.งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ
- 2.การสนับสนุนจากทีมงาน หมายถึง การช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนในทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเป็นทีมการทำงานที่ดี
- 3.การมีทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรคงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้แนวคิดของสภาพแวดล้อมในงานของ Mikdashi (1999) เป็นแนวทางในการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากเห็นว่า เนื้อหาในแนวคิดมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมในงานในปัจจุบัน ที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การที่องค์การพยาบาล มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ มีสภาพแวดล้อมในงานที่เหมาะสม ย่อมน่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาลในปัจจุบัน จึงสนใจที่จะนำแนวคิดนี้มาศึกษาถึงสิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ในองค์การพยาบาล

3.3.4 สภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์

สุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับมนุษย์เกิดขึ้นตลอดเวลา ที่ไม่อาจหยุดยั้งได้ การเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับมนุษย์เช่นนี้ เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อให้มีการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในงานเป็นปัจจัยหนึ่ง

มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิญญู อังคนารักษ์ (2527:11 อ้างถึงในสุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2547) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ในการที่จะทำให้งานการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีตัวอย่างมากมายที่พิสูจน์ให้เห็นว่า การจัดสถานที่ให้ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น และได้ผลของงานมากขึ้น สภาพแวดล้อมในงานมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการที่จะประยุกต์คิดค้นกระบวนการหรือสิ่งใหม่ ๆ นำมาใช้งาน การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการให้บริการพยาบาลตามมาตรฐานจึงเป็นสิ่งสำคัญ (ลออ หุตางกูร, 2535 อ้างถึงในสุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2547) พฤติกรรมของบุคคลนั้นสามารถเข้าใจและทำนายได้โดย พิจารณาจากปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม พฤติกรรมของบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในงาน (ตำนานวี ขจรศิลป์, 2542 อ้างถึงในสุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2547) การมีสภาพแวดล้อมในงานที่สร้างสรรค์ และทำท่าย่อมจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Anderson & West (1998 อ้างถึงในสุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2547) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในงานที่มีความไว้วางใจ มีอิสระในการคิด มีการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน และหัวหน้าย่อมส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และจากการศึกษาของ Alencar and Brimp Faria (1997 อ้างถึงในสุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2547) ที่ศึกษาในองค์กรของบราซิล ที่พบว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีการสนับสนุนจากองค์กร โครงสร้างขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการกระตุ้นหรือยับยั้งการสร้างสรรค์ของบุคลากร ดังนั้นสภาพแวดล้อมในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น การที่บุคคลแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมในงาน ที่เอื้ออำนวยให้แสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างเต็มที่แล้ว ย่อมทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ต่อไป จึงสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

3.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.4.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการส่งเสริมกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเกิดจากแรงจูงใจ และในขณะเดียวกันนั้นพฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์ก็อาจเป็นผลที่มาจากการกระตุ้นหรือแรงจูงใจจากสิ่งเร้าหรือความต้องการของแต่ละบุคคลนั่นเอง สาเหตุที่นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม คือ แรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั่นเอง ถึงแม้ว่าจินตนาการจะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสรรค์ แต่สิ่งต่างๆ ไม่ได้สำเร็จลงเพียงคิดจินตนาการเท่านั้น หากต้องอาศัยการทดลองกระทำอย่างจริงจัง ต้องผ่านความผิดหวังหลายครั้งที่มีความพยายามอย่างจริงจังเท่านั้นจึงมุ่งมั่นทำงานสำเร็จ (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2543: 30 อ้างถึงในพัชณา เอ็งบริบูรณ์พงศ์, 2545)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) พัทธนา เอ็งบริบูรณ์พงศ์ (2545) สรุปความหมายจากที่มีผู้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกันว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ (Standard of excellence) หรือการแข่งขันกับผู้อื่น โดยการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ที่มาขวางกั้น ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยากซึ่งมีลักษณะท้าทาย เมื่อประสบผลสำเร็จจะเกิดความสบายใจ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบกับความล้มเหลว คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นคนที่มีเหตุผล มีภาวะในการเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้ รู้จักใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ ถ้าจะให้เลือกบุคคลมาร่วมงานพวกนี้จะเลือกผู้ที่เชี่ยวชาญหรือบุคคลที่มีความสามารถมากกว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานเพื่องานมิใช่เพื่อตนเองเพียงอย่างเดียว

3.4.2 แนวคิดทฤษฎีของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1985 อ้างถึงใน พัทธนา เอ็งบริบูรณ์พงศ์, 2545) เนื่องจาก McClelland เชื่อว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในตัวบุคคลที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลต้องการความสำเร็จสูง มีความมุ่งมั่น มานะพยายาม ซึ่งสอดคล้องกับ ชาลนรงค์ พรุ่งโรจน์ (2543) ที่เสนอแนวคิดว่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้สำเร็จโดยง่าย ต้องอาศัยการทดลองและกระทำอย่างจริงจังเท่านั้น ต้องอาศัยความมุ่งมั่นพยายามจึงจะสำเร็จ ทำให้สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์

3.4.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจสูง มีความมานะบากบั่นและการไม่ยึดมั่นถือมั่นกับความคิดหรือสถานการณ์เดิมจนเปลี่ยนไม่ได้ แต่ต้องมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับให้เข้ากับความคิดหรือสิ่งใหม่ๆ ที่เหมาะสมกว่าได้ (อารี พันธุ์ณี, 2540: 14) จากที่ พัทธนา เอ็งบริบูรณ์พงศ์ (2545) ได้ทบทวนไว้ พบว่าจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา มีผู้วิจัยและพบว่าผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ อาทิเช่น Rousch and Atwater (1992 อ้างถึงใน Buttner, Gryskiewicz and Hidore, 1999) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์พบว่า สติปัญญา, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ตำแหน่งและความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานอย่างความคิดสร้างสรรค์ และ Jenkin (1983) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความคิดสร้างสรรค์มีสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำให้สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความคิดสร้างสรรค์สูงด้วย ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Rousch and Atwater (1992) (อ้างถึงใน Buttner, Gyskiewicz and Hidore, 1999) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ กลุ่มทหารที่ปฏิบัติงานในกองทัพของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า สติปัญญา, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ตำแหน่ง และ ความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์

Scott & Bruce (1994) ศึกษาวิเคราะห์การมีอิทธิพลระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ในกลุ่ม เจตคติของบุคคล และบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์โดยทำการศึกษากับพนักงานในวิชาชีพต่างๆ ได้แก่ วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ และช่างเทคนิคที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 172 คน พบว่าเจตคติของบุคคล และบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Thornton (1999) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พยาบาลจิตเวช จำนวน 22 คน โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าบรรยากาศที่มีความจริงใจต่อกัน ให้เวลาในการก่อเกิดความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศที่ไม่มีความขัดแย้งกันนั้นเป็นบรรยากาศที่ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้

George & Zhou (2001) ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบเปิดกว้าง (Openness to experience) และแบบมีเหตุผล (Conscientiousness) กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทปิโตรเลียมของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 149 คน พบว่าบรรยากาศองค์การแบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การที่มีบรรยากาศแบบเปิดกว้างสูงก็จะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงขึ้นด้วย

สิทธิชัย วรรณวงศ์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยการส่งเสริมความสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงาน โดยศึกษาในนิสิตปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ 3 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเป็นนิสิตสาขาบริหารธุรกิจ โครงการปริญญาโทภาคค่ำ จำนวน 267 คน พบว่าสถานที่ทำงานที่นิสิตทำงานอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นความสร้างสรรค์ และขณะเดียวกันยังมีสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยขัดขวางความสร้างสรรค์ และเสนอว่าลดทอนปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ขัดขวางความสร้างสรรค์ จะทำให้พนักงานนำเสนองานที่มีความสร้างสรรค์ได้มากขึ้นกว่านี้ได้

พัทธนา เสงบริบูรณ์พงษ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องานบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 388 คน ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ในด้านพฤติกรรมด้าน แสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการเป็นผู้นำความคิด และด้านการ ประยุกต์ใช้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนมีพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ระดับปานกลาง

สุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป่วยสภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยศึกษาใน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 386 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐมีพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ระดับปานกลาง

Phelan (2001) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ของผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน จำนวน 360 คน โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาด้านความสามารถ ในการสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในงานซึ่งเป็นผลมาจากความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งพบว่าผล การศึกษาที่สนับสนุนความสามารถในการสร้างสรรค์ ได้แก่ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีการ สร้างสรรค์ ลักษณะการได้รับสิทธิพิเศษที่เกิดความคิดสร้างสรรค์

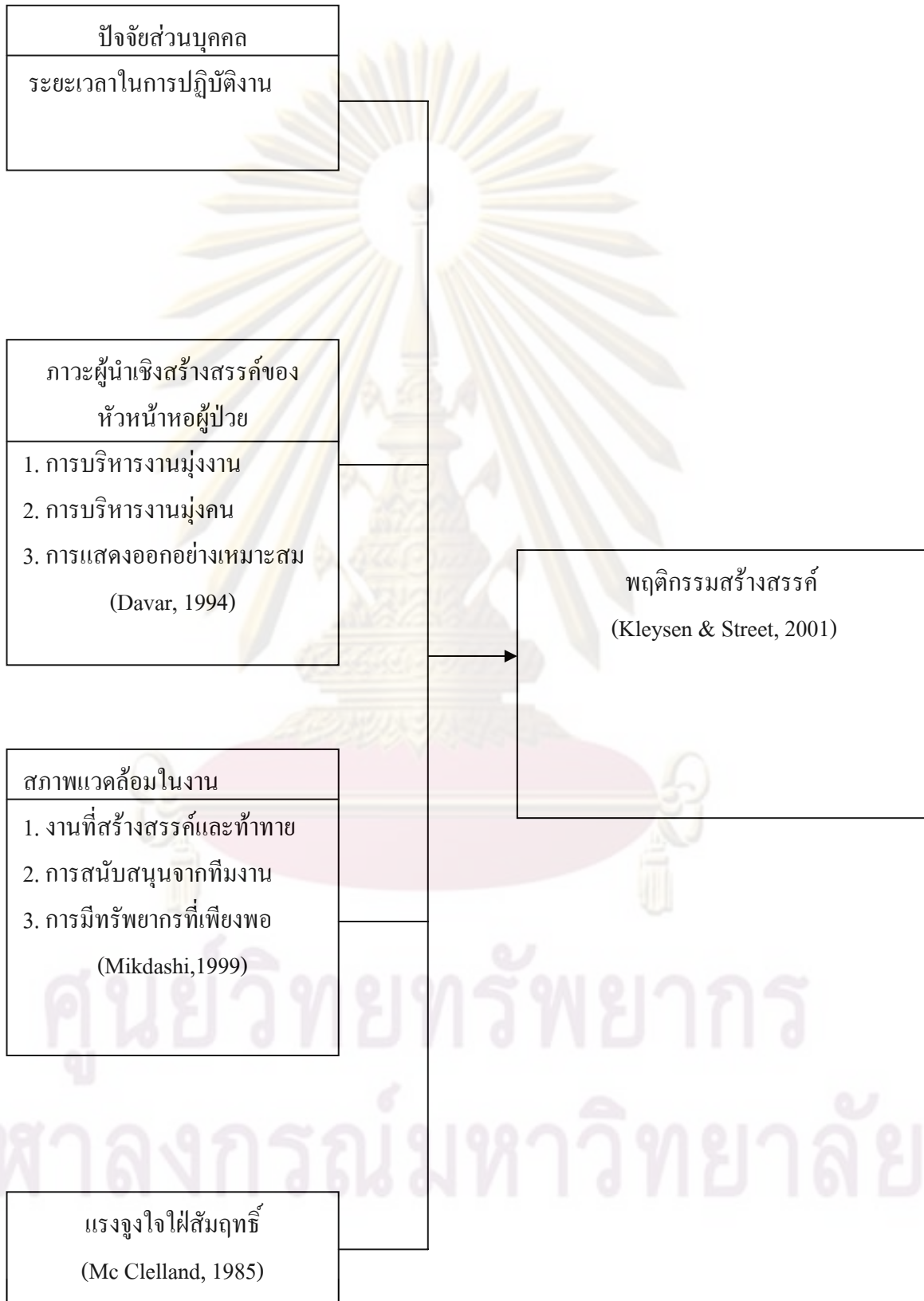
Shin & Zhou (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารบริษัท จำนวน 46 คน และพนักงาน จำนวน 290 คน ในประเทศเกาหลี พบว่าภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของลูกจ้าง

Siegel & Kaemmerer (1978) ได้ทำการศึกษาแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ในโรงเรียน 6 แห่งจากรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ครู จำนวน 144 คน และนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,755 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการเรียนการสอนแบบสร้างสรรค์ และแบบดั้งเดิม เพื่อทดสอบว่าบรรยากาศเชิง สร้างสรรค์เป็นลักษณะที่ส่งเสริมให้ครู และนักเรียนมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ พบว่าโรงเรียนที่มี บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ทำให้ครู และนักเรียนรับรู้ว่าโรงเรียนมีการส่งเสริมให้เกิดความคิด สร้างสรรค์มากกว่าโรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบดั้งเดิม ซึ่งการสนับสนุนจะต้องประกอบด้วยทำให้ การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และส่งเสริมให้ สมาชิกในองค์การเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วย

ศูนย์วิทยุทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational study) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ซึ่ง ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ และตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็น พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีทั้งหมด 7 แห่ง ซึ่งจำแนกตามภูมิภาคออกเป็น 4 ภาค ได้ดังนี้ คือ ภาคกลาง มีโรงพยาบาล 4 แห่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง คือโรงพยาบาลศิริราชและโรงพยาบาลรามาธิบดี อยู่ในเขตปริมณฑล 2 แห่ง คือโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ภาคเหนือ มีโรงพยาบาล 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโรงพยาบาล 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ และภาคใต้มีโรงพยาบาล 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยโรงพยาบาลทั้ง 7 แห่งมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไปทั้งหมด 6,418 คน (สำรวจจากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2550)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งการที่เลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป เพราะพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ในช่วงแรกที่เริ่มปฏิบัติงานต้องมีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานไปทุกหน่วยยังไม่ได้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใดที่แน่นอน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ต้องการที่จะประเมินระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ในเรื่องภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพราะฉะนั้นจึงต้องการกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะสามารถประเมินภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีการเลือกกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) (ยูวดี ภาษาและคณะ ,2537) มีขั้นตอนดังนี้

1) สํารวจจํานวนพยาบาลวิชาชีพพระคําศักดิ์สิทธิ์ที่มีประสพการณ์การปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 7 แห่ง จากฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลมีทั้งสิ้น 6,418 คน

2) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคํานวณตามสูตรของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95. กล่าวคือ กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับ 05.

$$\text{จากสูตร } n = N / 1 + N e^2$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม

$$\text{แทนค่า } n = 6418 / 1 + (6418)(.05^2) = 406$$

จากการคํานวณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จํานวน 406 คน

3) สุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

โดยจําแนกตามภาคออกเป็น 4 ภาค คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ซึ่งในภาคกลางจะแบ่งเป็นโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากใช้อัตราส่วน 2 : 1 ในกรณีที่มีโรงพยาบาล 1 แห่ง กำหนดให้ใช้โรงพยาบาลนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการสุ่มเลือกทั้ง 4 ภาคได้โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 5 แห่ง คือ ภาคกลาง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ภาคเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ และภาคใต้ ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

4) คํานวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ ตามสูตร

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด x จํานวนพยาบาลวิชาชีพ (ในแต่ละโรงพยาบาล)

จํานวนพยาบาลวิชาชีพทั้ง 5 โรงพยาบาล

ในกรณีที่โรงพยาบาลใดคํานวณกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 30 คน ได้ปรับเพิ่มกลุ่มคนตัวอย่างให้เป็น 30 คน เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างเป็นโค้งปกติ และสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ (ประคอง กรรณสูตร 2542, 1) ดังนั้นเมื่อนํารวมกันจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จํานวน 410 คน

5) เมื่อได้จํานวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล และผ่านด้านจริยธรรมในแต่ละแห่งเรียบร้อยแล้ว ติดต่อฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลเพื่อดําเนินการขอเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

จำนวนแผนกที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ได้แก่ แผนกผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยสูตินรีเวชกรรม แผนกผู้ป่วยกุมารเวชกรรม แผนกผู้ป่วยหนัก แผนกผู้ป่วยพิเศษ แผนกผู้ป่วยหลังคลอด และแผนกครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล

6) กลุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละแผนกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการติดต่อแผนกบริการพยาบาลให้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างแต่ละแผนก ให้ได้จำนวนตัวอย่างครบจำนวนของแต่ละแผนก และครบตามจำนวนของแต่ละโรงพยาบาล

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ภาค / โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ	ประชากร	จำนวนตัวอย่าง ที่ได้จากการ คำนวณ	จำนวน ตัวอย่างที่ ใช้จริง
1.ภาคกลางและปริมณฑล			
โรงพยาบาลรามธิบดี	1,120	-	-
โรงพยาบาลศิริราช	2,220	178	178
โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพฯ	298	-	-
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	255	26	30
2.ภาคเหนือ			
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	1,150	92	92
3.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			
โรงพยาบาลศรีนครินทร์	730	58	58
4.ภาคใต้			
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	645	52	58
รวม	6,418	406	410

ศูนย์วิจัยทางการแพทย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และรายได้ (n = 348)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	9	2.60
หญิง	339	97.40
อายุ		
ต่ำกว่า 30ปี	118	33.90
30- 39 ปี	122	35.10
40- 49 ปี	82	23.50
50ปีขึ้นไป	26	7.50
สถานภาพสมรส		
โสด	225	64.70
คู่	116	33.30
หม้าย /หย่า /แยก	7	2.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	289	83.00
สูงกว่าปริญญาตรี	59	17.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10ปี	163	46.80
10 - 19 ปี	113	32.50
20- 29 ปี	54	15.50
30ปีขึ้นไป	18	5.20

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
ศัลยกรรม	48	13.80
อายุรกรรม	44	12.60
สูตินรีเวช	33	9.50
กุมารเวชกรรม	32	9.20
หอผู้ป่วยหนัก	22	6.30
ห้องผ่าตัด /วิสัญญี	29	8.30
ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	8	2.30
จักษุ /โสต /ศอ /นาสิก	13	3.70
หอผู้ป่วยพิเศษ	33	9.50
ผู้ป่วยนอก	29	8.30
อื่นๆ	57	16.50
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000บาท	17	4.90
10,000– 20,000 บาท	197	56.60
20,001– 30,000 บาท	105	30.20
สูงกว่า 30,000บาท	29	8.30

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงมาจากเครื่องมือวิจัยของผู้อื่น มีดังนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 5 แบบสอบถาม พฤติกรรมสร้างสรรค์

การสร้างเครื่องมือและลักษณะเครื่องมือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยคัดแปลง แบบสอบถามจากงานวิจัยของ กฤติยา เห่งนาเลน (2545) ซึ่งใช้ แนวคิดของ Davar (1994) จำนวน 20 ข้อดังนี้

ด้านการบริหารแบบมุ่งงาน จำนวน 6 ข้อ

ด้านการบริหารแบบมุ่งคน จำนวน 7 ข้อ

ด้านการแสดงออกที่เหมาะสม จำนวน 7 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบ 5 ระดับ โดยกำหนดให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว ได้แก่

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเลย |

การแปลผลคะแนนจากคะแนนรวมทุกด้าน มาหาค่าเฉลี่ย และมีเกณฑ์ในการแปลผลเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

คะแนนเฉลี่ย

การแปลความหมาย

4.50-5.00

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงมาก

3.50-4.49

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง

2.50-3.49

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ

1.00-1.49 หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน ปรับมาจากแบบสอบถามของ สุภารัตน์ เหลาฉลาด (2547) ตามแนวคิดของ Mikdashi (1999) เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 2) การสนับสนุนจากทีมงาน 3) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ดังนี้

ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน	จำนวน 6 ข้อ
ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ	จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

5	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(76-100%)
4	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (51-75%)
3	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (26-50%)
2	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (1-25%)
1	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเลย (0%)

การแปลผลคะแนนแต่ละด้านจากการตอบแบบวัด มาหาค่าเฉลี่ย และมีเกณฑ์ในการแปลผลเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50-5.00	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในงานว่าอยู่ในระดับดีมาก
3.50-4.49	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในงานว่าอยู่ในระดับดี
2.50-3.49	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในงานว่าอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในงานว่าอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในงานว่าอยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใช้แบบสอบถามของ ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์ (2545) ตามแนวคิดของ McClelland (1985) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเกิร์ต (Likert scale) ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(76- 100%)
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (51-75%)
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (26-50%)
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (1-25%)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเลย (0%)

ในทุกข้อคำถามเป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยเลย	ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพแบ่งเป็น 5 ระดับ (ประคอง กรรณสูต, 2542 : 108) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 - 5.00	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมากที่สุด
3.50 - 4.49	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก
2.50 - 3.49	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของ สุภารัตน์ เหลาฉลาด (2545) ตามแนวคิดของ Kleyson & Street (2001) แบบสอบถามนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ผู้วิจัยได้ปรับบางข้อคำถามให้เข้ากับบริบทการแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ มาใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบลิเกิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

เป็นจริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงที่สุดสำหรับท่าน (76-100%)
เป็นจริง	หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงบางส่วน (51-75%)
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือไม่เป็นจริง (26-50%)
ไม่เป็นจริง	หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริง (1-25%)
ไม่เป็นจริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงที่สุด (0%)

ในทุกข้อคำถามเป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

เป็นจริงที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เป็นจริง	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 3 คะแนน

ไม่เป็นจริง ให้ 2 คะแนน

ไม่เป็นจริงที่สุด ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพแบ่งเป็น 5 ระดับ (ประคอง วรรณสุต, 2542 : 108) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	พยาบาลวิชาชีพพำนักถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	พยาบาลวิชาชีพพำนักถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	พยาบาลวิชาชีพพำนักถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50– 2.49	พยาบาลวิชาชีพพำนักถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ
1.00- 1.49	พยาบาลวิชาชีพพำนักถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมด เสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบแล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ด้านการบริหารทางการพยาบาล ในสถาบันการศึกษาและโรงพยาบาล จำนวน 5 คน พิจารณา ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ประกอบด้วย ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ ความครอบคลุมในเนื้อหาที่ศึกษาแล้วนำเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับ อาจารย์ที่ปรึกษา โดยถือเกณฑ์ Content Validity Index : CVI = .80 ขึ้นไป ซึ่งกำหนดระดับการ แสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเลย
- 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึง สอดคล้องกับนิยาม
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึง สอดคล้องกับนิยาม
- 4 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับนิยาม

โดยคำนวณจากสูตร (Polit and Hungler, 1999) ดังนี้

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน พบว่า จำนวนข้อคำถามที่ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4 ของแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาล วิชาชีพ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถาม ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .89,1,.92

และ.83 ตามลำดับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเห็นชอบอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้ระบุนายได้ต่อเดือนเป็นจำนวนเงิน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

คงเดิม	6 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	6 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	12 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คงเดิม	5 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	4 ข้อ
ตัดข้อคำถาม	2 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	9 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน

คงเดิม	4 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	8 ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	3 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	15 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คงเดิม	9 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	6 ข้อ
ตัดข้อคำถาม	3 ข้อ
เพิ่มเติมข้อคำถาม	3 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	18 ข้อ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมด พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เพื่อขออนุมัติทดลองใช้เครื่องมือ และเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาและควบคุมการวิจัยในคน เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูล ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาและควบคุมการวิจัยในคนมีมติให้ใช้แบบสอบถามนี้ได้ เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2551

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา

ในครั้งนี้ ได้แก่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ .92 ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เท่ากับ .92 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน เท่ากับ.87 และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย เท่ากับ .94 และมีการปรับปรุง แก้ไขข้อคำถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ คงเดิม รวมมีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

คงเดิม 12 ข้อ

รวมมีข้อคำถาม 12 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คงเดิม 9 ข้อ

รวมมีข้อคำถาม 9 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน

คงเดิม 15 ข้อ

รวมมีข้อคำถาม 15 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คงเดิม 18 ข้อ

รวมมีข้อคำถาม 18 ข้อ

จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้ง ด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงดังตารางที่ 3

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแบบสอบถามพฤติกรรม
สร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	ทดลองใช้ (n=30)	เก็บข้อมูลจริง (n= 348)
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.94	.97
การบริหารงานแบบมุ่งงาน	.84	.92
การบริหารงานแบบมุ่งคน	.87	.92
การแสดงออกอย่างเหมาะสม	.92	.95
สภาพแวดล้อมในงาน	.87	.90
งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	.92	.90
การสนับสนุนจากทีมงาน	.81	.90
การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	.85	.86
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.92	.92
พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ	.92	.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เพื่อขออนุมัติในการทดลองใช้เครื่องมือ พร้อมทั้งส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์
และแบบสอบถามให้คณะกรรมการพิจารณาจำนวน 1 ชุด ตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 2551 และ
ได้รับการอนุมัติให้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2551 ส่วนขั้นตอนในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 5 แห่ง เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูล พร้อมทั้งส่งโครงร่าง
วิทยานิพนธ์ และแบบสอบถามให้คณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อ
ตรวจและพิจารณาให้แก่คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ ของคณะแพทยศาสตร์ของแต่ละ
มหาวิทยาลัย โดยนำส่งเอกสารทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) หลังจากนั้น 3 วัน ผู้วิจัยโทรศัพท์
ติดตามประสานงานกับเจ้าหน้าที่ธุรการของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อสอบถามความถูกต้อง ครบถ้วน
ของเอกสารในการขอรับการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ และผู้วิจัยโทรศัพท์ติดตามผลการพิจารณา

จริยธรรมในมนุษย์เป็นระยะๆ ซึ่งในแต่ละโรงพยาบาลใช้เวลาพิจารณาแตกต่างกัน คือ ตั้งแต่ 2- 6 สัปดาห์ และได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูลในแต่ละโรงพยาบาล ดังนี้

- 1.1 โรงพยาบาลศิริราช ส่งเอกสารขอรับการพิจารณา วันที่ 5 มิถุนายน 2551
ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูล วันที่ 5 สิงหาคม 2551
- 1.2 โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ส่งเอกสารขอรับการพิจารณา วันที่ 5 มิถุนายน 2551 ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูล วันที่ 2 กรกฎาคม 2551
- 1.3 โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ส่งเอกสารขอรับการพิจารณา วันที่ 5 มิถุนายน 2551 ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูล วันที่ 6 สิงหาคม 2551
- 1.4 โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ส่งเอกสารขอรับการพิจารณา วันที่ 5 มิถุนายน 2551
ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูล วันที่ 19 มิถุนายน 2551
- 1.5 โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ส่งเอกสารขอรับการพิจารณา วันที่ 5 มิถุนายน 2551
ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูล วันที่ 1 กรกฎาคม 2551

2. ลงหมายเลขรหัสแบบสอบถามทุกฉบับ จัดทำบัญชีแบบสอบถามเพื่อเตรียมส่งแต่ละโรงพยาบาล เพื่อสะดวกต่อการส่งและเก็บแบบสอบถามคืน

3. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การทำวิจัยและรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล และมอบแบบสอบถามให้แก่ผู้ประสานงานของฝ่ายการพยาบาล ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ตามสัดส่วนของทุกโรงพยาบาล เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้

4. สำหรับโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแยกใส่ซองสีน้ำตาลเป็นชุดๆ และผู้วิจัยจะเป็นผู้ที่ส่งและเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองตามวันทีนัดหมาย

5. สำหรับโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแยกใส่ซองสีน้ำตาลเป็นชุดๆ แล้วส่งฝ่ายการพยาบาล และนำส่งไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ไปให้ผู้ประสานงานของฝ่ายการพยาบาล โทรศัพท์ติดต่อกับผู้ประสานงานของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้รับการชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ และคำตอบในแบบสอบถามทั้งหมดจะไม่มีเปิดเผยให้เกิดผลเสียหายทั้งในด้านส่วนตัวและองค์กร การนำเสนอจะนำเสนอในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างประชากร และข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น และได้ขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยการกำหนดระยะเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์หลังจากส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

6. ใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 2 กรกฎาคม 2551 ถึงวันที่ 8 กันยายน 2551 แบบสอบถามที่แจกไป 410 ชุด มีการโทรศัพท์ติดตามเป็นระยะๆ ได้รับคืน 360 ชุด ตรวจสอบความ

สมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 348 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด แล้วนำข้อมูลที่ได้อมาใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์สถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันมีดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

การแปลผล

ค่า $r > 0.70$	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า r ระหว่าง 0.30- 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า $r < 0.30$	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงความสัมพันธ์ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกหมายถึงตัวแปรทั้งสองตัวมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบหมายถึงตัวแปรทั้งสองตัวมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้ามกัน

4. วิเคราะห์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ จาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมในงาน โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ดังนี้

ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอย

คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยสถิติการทดสอบรวมเอฟ (Overall F – test Statistic)

คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (b) ในรูปคะแนนดิบ
ทดสอบค่า t เพื่อทดสอบค่า b ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวว่าส่งผลตัวแปรเกณฑ์หรือไม่
และหาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน
(Beta)



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และการสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ เพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n = 348)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	122	35.00
6 – 10 ปี	153	44.00
11 – 15 ปี	35	10.00
16- 20 ปี	26	7.50
20 ปีขึ้นไป	12	3.50

จากตารางที่ 4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเป็นระยะเวลา 6 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 44.00) รองลงมา ระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 35.00)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้า
 หอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
 จำแนกเป็นรายข้อ (n = 348)

พฤติกรรมสร้างสรรค์	X	S.D.	ระดับ
สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน	4.13	.69	สูง
หาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน	4.07	.66	สูง
สนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลใหม่ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดเพื่อนำมา แก้ปัญหาในงาน	4.01	.70	สูง
สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานค้นหาวัตถุกรรมใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพ พยาบาล มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.01	.81	สูง
นำแนวคิดที่ได้จากการประชุมวิชาการมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	3.98	.70	สูง
ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์	3.96	.77	สูง
ติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการเพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน	3.88	.71	สูง
ชักชวนให้ผู้ร่วมงานเข้าประชุมวิชาการเพื่อศึกษาความก้าวหน้าของ วิชาชีพ	3.88	.78	สูง
คิดวิธีการใหม่ๆ มาบูรณาการกับแนวคิดเดิมเพื่อให้การปฏิบัติงานดี ยิ่งขึ้น	3.71	.78	สูง
ค้นหาวิธีการปฏิบัติงานจากบทความและผลการวิจัยมาใช้ใน หน่วยงาน	3.61	.82	สูง
นำวิธีการที่ได้จากบทความหรือวิจัยมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	3.61	.86	สูง
นำวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้วมาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือใช้ใหม่ได้	3.32	.88	ปานกลาง
รวม	3.85	.58	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับดี ($X = 3.85$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมเกือบทุกรายการอยู่ในระดับสูง ยกเว้น 1 รายการที่อยู่ใน
 ระดับปานกลางคือการนำวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้วมาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือใช้ใหม่ได้ และพบว่าการ

สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.13$) รองลงมา คือ การหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน และการสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลใหม่ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดเพื่อนำมาแก้ปัญหาในงาน กับการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพพยาบาล มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($X = 4.07$ และ 4.01 ตามลำดับ)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
จำแนกเป็นรายด้าน (n = 348)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	X	S.D.	ระดับ
ด้านการบริหารงานแบบมุ่งงาน	4.11	.66	สูง
ด้านการบริหารงานแบบมุ่งคน	4.05	.74	สูง
ด้านการแสดงออกอย่างเหมาะสม	4.02	.79	สูง
รวม	4.06	.69	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูง ($X = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทุกด้านอยู่ในระดับสูงโดยด้านการบริหารงานแบบมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.11$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานแบบมุ่งคน และด้านการแสดงออกอย่างเหมาะสม ($X = 4.05$ และ 4.02 ตามลำดับ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในงาน จำแนกเป็นรายด้าน

(n = 348)

สภาพแวดล้อมในงาน	X	S.D.	ระดับ
ด้านงานที่สร้างสรรค์และทำทนาย	4.54	.49	ดี
ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน	4.13	.57	ดี
ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ	3.73	.68	ดี
รวม	4.16	.45	ดี

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพแวดล้อมในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับดี ($X = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในงานทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านงานที่สร้างสรรค์และทำทนาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.54$) รองลงมา คือ การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ ($X = 4.13$ และ 3.73 ตามลำดับ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 348)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	X	S.D.	ระดับ
การพยายามทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	4.40	.58	สูง
การยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็ผล ด้านดีหรือด้านลบ	4.34	.60	สูง
การพยายามปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในครั้งต่อไป ถ้าไม่ ประสบความสำเร็จในการทำงานครั้งนี้	4.30	.57	สูง
ความชอบทำงานที่สามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	4.29	.59	สูง
ความสามารถกำหนดเป้าหมายในงานที่ทำแต่ละเรื่องเหมาะสมกับ ความสามารถของตนเอง	4.15	.59	สูง
การมีความมานะพากเพียรทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ	4.14	.64	สูง
การทุ่มเทพยายามทำงานใหม่จนสำเร็จ แม้ว่าจะล้มเหลวในงานที่ทำ	4.12	.66	สูง
ความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานที่ยากได้สำเร็จ	4.10	.68	สูง
ความไม่ย่อท้อต่อการทำงานที่ยากหรือซับซ้อน แต่กลับมุ่งมั่นที่จะทำ ให้สำเร็จ	4.04	.68	สูง
รวม	4.21	.49	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($X = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกรายการอยู่ในระดับสูง โดยการพยายามทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.40$) รองลงมา คือ การยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็ผลด้านดีหรือด้านลบ และการพยายามปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในครั้งต่อไป ถ้าไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานครั้งนี้ ($X = 4.34$ และ 4.30 ตามลำดับ) ส่วนความไม่ย่อท้อต่อการทำงานที่ยากหรือซับซ้อน แต่กลับมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 4.04$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาล

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้าน (n = 348)

ตัวแปร	พฤติกรรมสร้างสรรค์		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	.27	.000	ต่ำ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.27	.000	ต่ำ
สภาพแวดล้อมในงาน	.47	.000	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.61	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ ส่วนสภาพแวดล้อมในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ และการสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ แสดงในรูปเมตริกสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ตัวพยากรณ์	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (1)	1.00				
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย (2)	-.05	1.00			
สภาพแวดล้อมในงาน (3)	.06	**59.	1.00		
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (4)	.06	**24.	**51.	1.00	
พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ (5)	.27**	**27.	**47.	.61**	1.00

* $p < .05$ และ ** $p < .01$

จากตารางที่ 10 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change)

ลำดับขั้นพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p-value
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.611	.373	.373	206.083	.000
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และระยะเวลาการปฏิบัติงาน	.653	.426	.053	127.990	.000
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในงาน	.678	.459	.033	97.346	.000

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 37.3 ($R^2 = .373$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และระยะเวลาการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 42.6 ($R^2 = .426$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระยะเวลาการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.3 (R^2 change = .053)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 45.9 ($R^2 = .459$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพแวดล้อมในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.3 (R^2 change = .033)

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta)

ตัวพยากรณ์	B	SE B	Beta	t	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.776	.073	.490	10.664	.000
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	.180	.032	.225	5.650	.000
สภาพแวดล้อมในงาน	.215	.047	.211	4.596	.000
(Constant ; a)	9.548	2.568		3.718	.000
R = .678		R ² = .459		SE _{est} = 5.105	
F = 97.346		p-value = .000			

จากตารางที่ 12 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

โดยที่ Y' = พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน

a = ค่าคงที่

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของระยะเวลาการปฏิบัติงาน

b_3 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของสภาพแวดล้อมในงาน

X_1 = คะแนนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่วัดได้ของแต่ละคน

X_2 = คะแนนของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่วัดได้ของแต่ละคน

X_3 = คะแนนของสภาพแวดล้อมในงานที่วัดได้ของแต่ละคน

สรุปสมการในรูปแบบของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์} = 9.548 + .776 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + .180 \text{ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน} \\ + .215 \text{ สภาพแวดล้อมในงาน}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับเลือก 3 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 3 ตัว กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น .776 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .180 หมายความว่า ถ้าคะแนนระยะเวลาการปฏิบัติงานมากขึ้น 1 คะแนน ทำให้ทำให้พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น .180 คะแนน

สภาพแวดล้อมในงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .215 หมายความว่า ถ้าคะแนนระยะเวลาการปฏิบัติงานมากขึ้น 1 คะแนน ทำให้ ทำให้พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น .215 คะแนน

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้มากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Beta = .490) รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Beta = .225) และสภาพแวดล้อมในงาน (Beta = .211) ตามลำดับ

สรุปสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = B_1 Z_1 + B_2 Z_2 + B_3 Z_3$$

Z' = พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน

B₁ = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

B₂ = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงาน

B₃ = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในงาน

Z₁ = ค่ามาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Z₂ = ค่ามาตรฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงาน

Z₃ = ค่ามาตรฐานของสภาพแวดล้อมในงาน

สรุปสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์} = .490 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + .225 \text{ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน} + .211 \text{ สภาพแวดล้อมในงาน}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับค่าทุกตัวแปรในสมการให้เป็นมาตรฐานที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .50 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้มีค่าคงที่ แล้วเพิ่ม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 1 คะแนน พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ จะเพิ่มขึ้น .490 หน่วย มาตรฐาน

ถ้าคะแนนระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น .225 หน่วยมาตรฐาน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

ถ้าคะแนนสภาพแวดล้อมในงานสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น .211 หน่วยมาตรฐาน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

ตัวแปรทั้งสาม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในงาน ใช้เป็นตัวพยากรณ์ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ ร้อยละ 45.9 นั่นคือ ตัวแปรที่พยากรณ์ทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 45.9

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ และตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 360 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 6,583 คน

วัตถุประสงค์การวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

สมมติฐานการวิจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
5. ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานทางวิชาชีพอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 6,583 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานทางวิชาชีพ อย่างน้อย 1 ปี ทั้งหมด จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 ข้อ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามของ กฤติยา เห่งนาเลน (2545) ใช้แนวคิด ของ Davar (1994) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การบริหารแบบมุ่งงาน การบริหารแบบมุ่งคน และการแสดงออกที่เหมาะสม จำนวน 18 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .949

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบสอบถามของ สุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) ตามแนวคิดของ Mikdashi (1999) เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ด้านคือ (1 งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (2 การสนับสนุนจากทีมงาน (3 การมีทรัพยากรที่เพียงพอ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .87

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวัฒน์ (2545) ตามแนวคิดของ McClelland (1985) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .92

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบสอบถามของ สุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) ตามแนวคิดของ Kleysen and Street (2001) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครด้วยตนเอง และใช้วิธีการส่งทางไปรษณีย์ด่วน EMS ร่วมด้วยจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 410 ชุด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.80 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้เป็นจำนวน 348 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85 ของแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2551 ถึงวันที่ 14 กันยายน 2551 รวมเป็นเวลา 1 เดือน 5 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwised multiple regression analysis) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($X = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมเกือบทุกรายการอยู่ในระดับสูง ยกเว้น 1 รายการที่อยู่ในระดับปานกลางคือการนำวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้วมาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือใช้ใหม่ได้ และพบว่าการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.13$) รองลงมา คือ การหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน และการสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลใหม่ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดเพื่อนำมาแก้ปัญหาในงาน กับการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพพยาบาล มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($X = 4.07$ และ 4.01 ตามลำดับ)

2. พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ ส่วนสภาพแวดล้อมในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 45.9 ($R^2 = .459$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพแวดล้อมในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.3 ($R^2 \text{ change} = .033$)

สมการในรูปแบบของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์} = 9.548 + .776 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + .180 \text{ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน} \\ + .215 \text{ สภาพแวดล้อมในงาน}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์} = .490 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + .225 \text{ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน} + .211 \\ \text{สภาพแวดล้อมในงาน}$$

ตัวแปรทั้งสาม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในงาน ใช้เป็นตัวพยากรณ์ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมีประสิทธิภาพการ

พยากรณ์ ร้อยละ 45.9 นั่นคือ ตัวแปรที่พยากรณ์ทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 45.9

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยเรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน หาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน สนใจค้นคว้าหา แหล่งข้อมูลใหม่ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดเพื่อนำมาแก้ปัญหาในงาน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานค้นหา นวัตกรรมใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพพยาบาล มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการนำแนวคิดที่ได้จากการ ประชุมวิชาการมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอื่นเห็นความสำคัญของ ความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพบว่ามีผู้สร้างนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้น เช่น นำมาใช้ในการปฏิบัติงานทางการ พยาบาล การติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางการแพทย์และทางการพยาบาลเพื่อหา แนวทางในการพัฒนางาน มีการชักชวนให้ผู้ร่วมงานเข้าประชุมวิชาการเพื่อศึกษาความก้าวหน้าของ วิชาชีพ รวมถึงมีการคิดวิธีการใหม่ๆ มาบูรณาการกับแนวคิดเดิมเพื่อให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น เช่น การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเดิม แต่ในด้านของการค้นหาหรือการ นำวิธีการปฏิบัติงานจากบทความและผลการวิจัยมาใช้ในหน่วยงาน ยังอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ การนำวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้วมาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือใช้ใหม่ สอดคล้องกับการศึกษา ของ วรรณ โอฐยัมพราย(2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสรรค์งานในองค์การด้านผลิตภัณฑ์ สร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ที่ พบว่าอยู่ในระดับสูง

อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้แตกต่างกับการศึกษาของ สุภารัตน์ เหลาฉลาด (2547) พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชนา เสงี่ยม บิริบูรณ์พงศ์ (2545) ที่ ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทนา ดำเนินยุทธ (2545) ที่พบว่าผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ของ พยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกันกับในงานวิจัยต่างประเทศจากศึกษาของ Ligman (1991 อ้างถึงใน Adams, 1994) ที่ศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการมีพฤติกรรมสร้างสรรค์น้อยที่สุดเมื่อ เทียบกับผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับต่างๆ ดังนั้นการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเห็น ความสำคัญของการมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการส่งเสริม มีการนำความรู้

บนฐานเชิงประจักษ์(Evidence based practice) มาประยุกต์และปรับใช้ให้เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย โดยมีการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และต้องมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัย พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ในระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ($r = .27$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 อภิปรายได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน ย่อมมีประสบการณ์ที่มีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถจินตนาการได้อย่างกว้างไกล รอบคอบ มีเหตุผล และช่วยให้สามารถเลือกวิธีในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว Roger (1961อ้างถึงใน สมลักษณ์ สุวรรณมาลี, 2540) จากการศึกษาของ Phillips (1989 อ้างถึงใน นิรมล พิมน้ำเย็น, 2546) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนานมีผลต่อความคิดละเอียดลออสูงจะมีกระบวนการคิดสร้างสรรค์งานมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์

2.2 ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัย พบว่ามีความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .27$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการคิดสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมในการดูแลผู้ป่วย

นอกจากนี้บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารปัจจุบัน เปลี่ยนจากบทบาทผู้ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้อำนวยความสะดวกในหอผู้ป่วย เพื่อดำเนินการให้ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการใช้ภาวะผู้นำในการทำให้บุคคลอื่นยินยอมปฏิบัติตามและให้ความร่วมมือ เพื่อบรรลุเป้าหมาย จากการศึกษาของ Peters และ Waterman (1985 อ้างถึงในศิริพร ตันติพูลวินัย, 2537) ที่พบว่ารูปแบบการบริหารจัดการในโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จนั้น การพยาบาลระดับหัวหน้าตึกจะไม่ติดอยู่กับวิธีการและรูปแบบการทำงานแบบเก่า แต่จะเปิดโอกาสให้พยาบาลรุ่นใหม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.3 ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .47$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 อภิปรายได้ว่า สภาพแวดล้อมในงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ เหลาฉลาด (2547) ที่พบว่ากล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในงาน สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในงานที่ดีมีลักษณะงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และทำท่ายความสามารถ มีการสนับสนุนจากทีมงานช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ อารีพันธ์มณี (2546) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่ได้รับการส่งเสริม และอยู่ในสภาพบรรยากาศที่พร้อมจะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเอง เป็นแรงเสริมและกำลังใจให้เชื่อมั่น กล้าแสดงออก เพื่อที่จะสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นได้ และสอดคล้องกับ Amabile (1996 อ้างถึงใน Dubin, 2000) ได้ศึกษาพบว่าความท้าทาย ความมีอิสระในงาน ระบบรางวัล การสนับสนุนจากผู้บริหาร การกล้ายอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์แก่พนักงานได้ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนด้านงานที่สร้างสรรค์และทำท่ายการสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอ งบประมาณที่เพียงพอกับงานสร้างสรรค์จะช่วยทำให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่สูงขึ้นด้วย

2.4 ความสัมพันธ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .61$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 4 อภิปรายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชณา เอ็งบริบูรณ์พงศ์ (2545) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความมุ่งมั่นในการทำงานของพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย เอียดบัว (2534) ที่ได้นำตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาศึกษา พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสนใจที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และบุคคลเหล่านี้มักจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงและประสบความสำเร็จในอาชีพเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารทางพยาบาลได้ตระหนักถึงและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้พยาบาลมีความพยายามมุ่งมั่นพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการศึกษาครั้งนี้ เมื่อใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ในการพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในงาน โดยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 45.9 ($R^2 = .459$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน ข้อที่ 4 เป็นบางส่วน จากการวิเคราะห์ทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถ ทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้มากที่สุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($Beta = .490$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถทำนายได้ ร้อยละ 37.3 ($R^2 = .373$) แสดงว่าถ้าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่า การที่จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงขึ้นนั้น ต้องมีการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อให้พยาบาลมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ยากให้สำเร็จได้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ถึงแม้จะล้มเหลวที่ทุ่มเทพยายามใหม่จนสำเร็จ มีความมานะพากเพียรทำในสิ่งท้าทายความสามารถ ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงก็จะส่งผลทำให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้การส่งเสริมและกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์และสามารถนำมาใช้ในการสร้างสรรคงานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กรต่อไป

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ สภาพแวดล้อมในงานเข้าไปในสมการสามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = .211$) จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และสภาพแวดล้อมในงาน สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ร้อยละ 37.3 ($R^2 = .373$) แสดงว่าถ้าพยาบาลวิชาชีพมีสภาพแวดล้อมในงานที่ดี จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าการที่จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงขึ้นนั้น นอกจากพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยังต้องมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในงานที่ดีที่มีลักษณะการทำงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การมีทีมงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีทรัพยากรที่เพียงพอในการสร้างสรรคงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมใน

งานเพื่อที่จะสามารถเอื้ออำนวยให้พยาบาลวิชาชีพแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างที่สามารถสร้างสรรค์งานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการองค์กรต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และสภาพแวดล้อมในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 45.9 ส่วนที่เหลือร้อยละ 54.1 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆร่วมด้วย จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะศึกษาต่อไปว่ามีองค์ประกอบใดหรือปัจจัยใดที่จะนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ในระดับ สูง ในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงาน มีความคิดที่ก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาชีพ แต่ในด้านการค้นหาและการนำวิธีการปฏิบัติงานจากบทความและผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงานการพยาบาล และการนำวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้วมาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือใช้ใหม่ ยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้มีการประกวดนวัตกรรมทางการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงขึ้น และส่งเสริมการนำข้อมูลพื้นฐานเชิงประจักษ์ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าสภาพแวดล้อมในงาน ในด้านการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการสร้างสรรค์งาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญและสนับสนุนด้านงบประมาณ ในงานสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์มากขึ้น และสามารถนำมาใช้ในการสร้างสรรค์งานที่ประสิทธิภาพแก่องค์กรพยาบาลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลระดับอื่น เนื่องจากบริบทในการทำงานที่มีความแตกต่าง จึงควรมีการศึกษาพฤติกรรมนี้ในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในสังกัดอื่นๆ ด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กองพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข . (2542) การพัฒนาการปฏิบัติเชิงวิชาชีพมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล . กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤติยา เห่งนาเลน. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาการบริการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงกล พลตรี. (2541) พฤติกรรมการสนับสนุนของผู้บริหารกับบรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร ภาครัฐและภาคเอกชน จังหวัดขอนแก่น . ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทนา ชื่นวิสิทธิ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ สภาพแวดล้อมในองค์กรกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2538). ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และพฤติกรรม : การวัด การพยากรณ์ และการเปลี่ยนแปลง . กรุงเทพมหานคร : สามดีการพิมพ์.
- จิราภรณ์ กุณสิทธิ์. (2541). การทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ด้วยตัวแปรด้านการกำกับตนเองในการเรียน การรับรู้ความสามารถของตนเองทางคณิตศาสตร์ ทักษะคิดต่อวิชาคณิตศาสตร์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร .วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. (2541). การพัฒนาคุณภาพบริการทางการแพทย์: มุ่งที่ผลลัพธ์หรือที่กระบวนการ. *Chula Medical Journal* 43(9):615-629.
- เจียมจิตต์ จุฑานุตร. (2539).ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ความทนทาน แรงจูงใจกับความความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2543). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร: คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุษฎี โยเหลา, อภิญญา โพธิ์ศรีทองและปริญญา ณ วันจันทร์. (2539). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะทางพุทธศาสนา ลักษณะทางจิตและผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครูและพยาบาล*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 53 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). *การวัดทัศนคติเพื่อทำนายพฤติกรรม*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). *ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกิจการ โรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- เดือนเพ็ญ มารสินทพันธ์ . (2548) . *ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคใต้ กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาศึกษา และการแนะแนว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทรงฤทธิ์ เสือช่วย . (2538). *การศึกษาพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของครูดีเด่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธีรชัย เนตรนอมศักดิ์. (2538). *การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นันทนา ดำเนินยุทธ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร จิตวิญญาณในการทำงาน กับการสร้างสรรค์ในองค์กรพยาบาลตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรมล พิมพ์น้ำเย็น. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- นิลุบล ฐ์คุณ. (2539). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นวลน้อย เจริญผล . (2533). การเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์และเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ก่อนและหลังการใช้กิจกรรมหลักสูตรของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ .กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทักษะ : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภารัตน์ แบนุนทด. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาวัลย์ แพร่วานิชย์ . (2543). การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้แผนผังทางปัญญาเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรางทิพย์ อุจะรัตน์. (2541) . การบริหารทางการพยาบาล .กรุงเทพมหานคร : บริษัทบุญศิริการพิมพ์ จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . (2542). จิตวิทยาการศึกษา .กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพ.
- ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ .(2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง .วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2535). ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพพยาบาล เอกสารการสอนชุดวิชา ประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล .
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์.(2537). ความสำคัญปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรพยาบาล .วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 6(3): 23-27.
- พัชณา เสงี่ยมบุรีพงศ์.(2545). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องานบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ยุวดี ภาษา และคณะ. (2537). **วิจัยทางการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- วรรณภา โอฐยัฒมพราย.(2545).**ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานพยาบาล กับการสร้างสรรค์ในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตกรุงเทพมหานคร .วิทยานิพนธ์ปริญญาโท** มหาวิทยาลัย สาขาการบริการการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ.(2545). **การวิจัยทางการพยาบาล: หลักและแนวปฏิบัติ** .เชียงใหม่: โครงการตำรา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีรวิธ มาฆะศิริรานนท์ และยุดา รักไท. (2542). **องค์การฉลาดคิดและสร้างสรรค์** .พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวัฒน์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์.วิทยานิพนธ์ปริญญาโท** มหาวิทยาลัย สาขาการบริการการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2521). **คิด ..เชิงกลยุทธ์** .กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น .
- สมจิตร หนูเจริญกุล. (2543). **การพยาบาล:ศาสตร์ของการปฏิบัติ** .กรุงเทพมหานคร: วี.เจ .พรินติ้ง.
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท** บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริการการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาการพยาบาล. (2545). **แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ** . กรุงเทพมหานคร: สิริยอดการพิมพ์.
- อารี รังสินันท์ .(2526). **ความคิดสร้างสรรค์** .กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2550). **การพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล.เอกสารคำสอน คณะพยาบาลศาสตร์** จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Adams, C. E. (1994). Innovative behavior in nurse executive. **Nursing Management**. 25(5): 44-50.
- Burns, N., & Grove, S. K. (1997). **The practice of nursing research: Conduct, critique & utilization**. 3rd ed. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Buttner, E. H., Gyskiewicz, N., & Hidore, S. C. (1999). The relationship between styles of creativity and managerial skills assessment. **British Academy of Management**. 10: 228-238.
- Callahan, M. C. (1991). The assessment of creativity. In Colangelo, N., & Davis, A. (eds.) **Handbook of gifted education**. Needham Height: Allyn and Bacon.
- Choi, J.N. (2004). Person environment fit and creative behavior [online]. Available from: <http://www.sagepublications.com>.
- Davar, R.S.(1994). **Creative leadership people-oriented task approach**. New Delhi : S.S. Mubarak & Brothers.
- DuBrin, A.J.(1996). **Reengineering survival guide:managing and succeeding in the changing workplace**. Ohio: Thomson Executive Press.
- George, M.J., & Zhou, J.(2001) When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. **Journal of Applied Psychology** 86(3) : 513-524.
- Guilford, J. P. (1967). **The Nature of human intelligence**. New York : McGraw- Hill.
- Herman, H. J. M. (1970). A questionnaire measure of achievement motivation. **Journal of Applied Psychology** 54(4): 353-363.
- Jenkin, P.A.(1983). **The relationship of children's perception of mother-child interactions to play behavior, creativity, verbal elaboration and achievement motivation**. Doctoral dissertation, Graduate School, Howard University.
- Jones, G. R. (2001). **Organizational theory: Text and cases**. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Kerlinger, F. N., & Pedhazur, E. J. (1973). **Multiple regression in behavior research**. New York: Hot Renehart and Winston.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual Innovative behavior. **Journal of Intellectual Capital** 2(3): 284-296.

- Kristof, A. I.(1996). Person- organization fit : An integrative review of its Conceptualization, measurement and implications. **Personal Psychology** 49: 1-49.
- McClelland, D. C. (1976). **The Achieving society**. New York: Irvington.
- McClelland, D.C. (1985). **Human motivation**. Illinois:Scott Foresman.
- Mikdashi, T. (1999). Contitutive meaning and aspects of work environment affecting creativity in London. **Participation & empowerment : An international Journal** 7(3):47 – 55 .
- Mullins, L. J. (2001). **Hospitality management and organizational behavior**. 4th ed. England: Pearson Education.
- Osborn, A. F. (1963). **Applied imagianion**. New York: Churles Joribnes & Sons.
- Phelan, S. (2001). **Developing creative competence at work: The repiprocal effects of creative thinking, self-efficacy and organizational culture on creative performance** [online]. Available from: <http://www.car.chala.ac.th/>. (19/07/06).
- Shin , S. J. and Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation and creativity: Evidence from Korea . **Academy of Management Journal** 46(6):703.
- Steers, R. M. (1978). **Organizational effectiveness: A behavioral view**. California: Goodyear.
- Sternberg, R. J. (1999). **Handbook of creativity**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, C. W. (1964). **Creative progress and potential**. New York: McGraw-Hill.
- Woodman, R. W., Sawyey,J. E., and Griffin, R. W.(1993). Toward a theory of organization creativity. **Academy of Management Review** 18(2): 293- 320.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introduction analysis**. 3rd ed. New York: Harper & Row.
- Young, J. G. (1985). What is creativity?. **Journal of Creative Behavior**. 19: 77-87.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจุกิจป	อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เรมवल นันท์สุภวัฒน์	อาจารย์พยาบาลภาควิชาการบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชณี สุวิกันตร์รัตน์	อาจารย์พยาบาลภาควิชาการบริหาร คณะบริหารการพยาบาลศาสตร์ ศิริราช พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
4. ดร.สมสมัย สุธีรสานต์	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล สงขลานครินทร์
5. คุณ ชุศรี คุชชัยสิทธิ์	หัวหน้างานบริการพยาบาล โรงพยาบาล ศรีนครินทร์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความร่วมมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศษ 0512.11/ 0904

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยบุษยา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒ มีนาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร. เรมวดี นันทิสุกวิวัฒน์ อาจารย์พยาบาลภาควิชาการพยาบาลบริหารการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ สือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

รองศาสตราจารย์ ดร. เรมวดี นันทิสุกวิวัฒน์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี โทร. 0-2218-9815

รือนิสิต

นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ โทร. 08-9920-3565

ที่ ศท 0512.11/ 0504

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน หัวหน้างานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (นางสาวชุศรี กุชัยสิทธิ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลีอบุณวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี โทร. 0-2218-9815

ผู้นิสิต

นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ โทร. 08-9920-3565



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริการการศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 89825 โทรสาร 89806

ที่ ศษ 0512.11/ 0609

วันที่ 6 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาลา ประจุกิตติ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โกรรร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสัมมนา) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางกมลทิพย์ สีสานาพิพัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และเด็ก โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรคของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ กิติคุณวณิชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติภารกิจแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา
ชื่อนิสิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815
นางกมลทิพย์ สีสานาพิพัฒน์ โทร. 08-9920-3565

ศูนย์วิจัยพัฒนาระบบการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศร 0512.11/1103

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๕ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

เนื่องด้วย นางกมลทิพย์ ลีธานาพิพัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีขรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหรือผู้ป่วย ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางกมลทิพย์ ลีธานาพิพัฒน์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ทีอนุญวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติกรแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียนงานบริการการศึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาชื่อนิสิต

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีขรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815

นางกมลทิพย์ ลีธานาพิพัฒน์ โทร. 08-9920-3565



THE THAI RED CROSS SOCIETY

ที่ จพ.ผอ. 3074 / 2551

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
1873 ถนนพระรามที่ 4
แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

สำเนา

4 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขันติวิวัฒน์ได้เข้ามาเก็บข้อมูลการวิจัย
เขียน ทอมบัตินะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อ้างอิง หนังสือที่ ศท 0512.11/1163 ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2551

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แจ้งว่า นางกมลทิพย์
ดีลาชานาพิพัฒน์ นิเทศชั้นปริญญาโทพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดทำวิจัยเพื่อ
เสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่นายแพทย์กิจกรรมสร้างสรรค้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ของรัฐ” และในการนี้ ได้ขออนุญาตเข้ามาเก็บข้อมูลที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์พิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้อง ยินดีให้ดำเนินการตามที่ขอมมาโดยกรุณา
ติดต่อประสานงานได้ที่ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โทรศัพท์ 02-256-4360 ในวันและเวลา
ราชการ อนึ่ง ก่อนเข้าพบบุคคลดังกล่าวขอให้นำบัตรนักศึกษาหรือบัตรประจำตัวประชาชนพร้อมจดหมาย
ฉบับนี้มาติดต่อขอรับบัตรประจำตัวผู้เก็บข้อมูลได้ที่ฝ่ายเลขานุการ ตึกอำนวยการ ชั้นล่าง ห้องหมายเลข 2

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

* ระบุชื่อของ

กมลทิพย์ ดีลาชานาพิพัฒน์

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ชาญวิทย์ โกธิราบุรีรักษ์)
รองผู้อำนวยการ ฝ่ายยุทธศาสตร์และสารสนเทศ
ปฏิบัติการแทน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

หน่วยผลิตและเก็บเอกสาร ฝ่ายเลขานุการ

โทรศัพท์ : 0 2256 4312

โทรสาร : 0 2256 4368

ตรวจ.....
พิมพ์ตาม

สำเนาส่งคืนผู้วิจัย

4 ก.ค. 2551

ที่ ศท.0512.11/1164



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๖ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้บันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

เนื่องด้วย นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้บันทึกดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 178 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งนี้บันทึกจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรพรณ ลีอูญูฐวิชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่ง

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815

ผู้บันทึก

นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ โทร. 08-9920-3565

ศูนย์วิทยุโทรพัสดุ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สำนักงานคณะกรรมการวิจัยรวมการวิจัยในคน
รองคณบดีฝ่ายวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
ตึกอคูตยเวชวิกรม ชั้น 6 โทร.02 419 6405-6

ที่ ศร 0517.07/ ๑๑๙๓๔

วันที่ ๕ สิงหาคม 2551

เรื่อง ส่งเอกสารรับรองและเอกสารที่เกี่ยวข้องสำหรับ โครงการวิจัย

เรียน นางกมลทิพย์ สีลาธนาพิพัฒน์

ในนามของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ขอแสดงความยินดีที่โครงการวิจัยของท่าน เรื่อง “ปัจจัย
ทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรคของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” รหัสโครงการ 371/2551 (EC3) ได้รับการ
รับรอง จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนแล้ว เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2551 คิฉันจึงขอส่งเอกสารรับรอง,
Certificate of Approval (COA), และเอกสารแนบอื่นๆ รวมจำนวน 9 แผ่น มายังท่าน

ขอให้ท่านใช้สำเนาเอกสารที่ประทับตรารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน แล้วทำนั้
ในการดำเนินการวิจัย และหากมีการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือเอกสารใดๆ ก็ตามจะต้องได้รับการอนุมัติและ
เห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน และใช้เอกสารที่ได้รับการประทับตรารับรองล่าสุดเท่านั้น
(ยกเว้นในกรณีจำเป็นต้องกระทำเพื่อขจัดอันตรายเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมการวิจัย) เพื่อเป็นการยืนยัน
ความมั่นใจแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัยว่าจะได้รับการพิทักษ์สิทธิ์และสวัสดิภาพในการเข้าร่วมการวิจัย ตามหลักสากล
ในด้านจริยธรรมการวิจัยในคน

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ขออำนาจพรให้ท่านประสบความสำเร็จในการดำเนินการวิจัย
สมความมุ่งหมายเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อประโยชน์ของมนุษยชาติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์แพทย์หญิงจรรยา เลิศอรรมณี)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2 ถนนพหลโยธิน บางกอกน้อย
กรุงเทพฯ 10700



โทร (662) 4196405-6
โทรสาร (662) 4196405

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

หมายเลข SR 360/2008

ชื่อโครงการภาษาไทย : ปัจฉัยทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ

รหัสโครงการ : 371/2551(EC3)

หัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด : นางกมลทิพย์ ลีลาชนาพิพัฒน์
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ทำวิจัย : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารที่รับรอง :

1. แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
2. โครงร่างการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย
5. แบบสอบถาม
6. ประวัตินักวิจัย

วันที่รับรอง : 16 กรกฎาคม 2551

วันหมดอายุ : 15 กรกฎาคม 2552

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).

ลงนาม 1 สิงหาคม 2551

(ศาสตราจารย์แพทย์หญิงหญิงจรรยา เลิศอรรมณเมณี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

วันที่

ลงนาม 4 สิงหาคม 2551

(ศาสตราจารย์คลินิกนายแพทย์ธีรวัฒน์ กุลทนันทน์)

คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

วันที่

2 PRANNOK Rd. BANGKOKNOI
BANGKOK 10700



Tel. (662) 4196405-6
FAX (662) 4196405

MAHIDOL UNIVERSITY
Since 1888

Siriraj Ethics Committee

Certificate of Approval

COA no. Si 360/2008

Protocol Title : PREDICTORS OF INNOVATIVE BEHAVIOR OF PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS.

SiEC number : 371/2551(EC3)

Principal Investigator/Affiliation: Mrs. Kamonthip Leelathanapipat
Faculty of Nursing, Chulalongkorn University

Research site : Faculty of Medicine Siriraj Hospital

Approval includes

1. EC Submission Form
2. Proposal
3. Subject Information Sheet
4. Informed Consent Form
5. Questionnaire
6. Principle Investigator's curriculum vitae

Approval date : July 16, 2008

Expired date : July 15, 2009

This is to certify that Siriraj Ethics Committee is in full Compliance with International Guidelines For Human Research Protection such as the Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).

Prof. Jariya Lertakyamane, M.D.

Chairperson

August 1, 2008

date

(Clin. Prof. Teerawat Kulhanan, M.D.)

Dean of Faculty of Medicine Siriraj Hospital

August 4, 2008

date

ที่ ศธ 0512.11/ 1164

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๖ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ให้นิติสดีเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

เนื่องด้วย นางกมลทิพย์ ตีลาธนาพิพัฒน์ นิติสดีชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีชัยวรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอลาอนุเคราะห์ให้นิติสดีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งนี้นิติสดีจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้นางกมลทิพย์ ตีลาธนาพิพัฒน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรพรรณ ลือบุญรัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ผู้แนะนำเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีชัยวรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815

ผู้นิติสดี

นางกมลทิพย์ ตีลาธนาพิพัฒน์ โทร. 08-9920-3565

ศูนย์วิจัยทางการแพทย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ 1164

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๕ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เนื่องด้วย นางกมลทิพย์ สีสานนาพิพัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมดानी เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 92 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหรือผู้ป่วย ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางกมลทิพย์ สีสานนาพิพัฒน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญวิชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมดानी โทร. 0-2218-9815

ข้อนี้ติด

นางกมลทิพย์ สีสานนาพิพัฒน์ โทร. 08-9920-3565

ศูนย์วิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ 7164



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬ 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

วิ มีถุนายน 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนครินทร์

เนื่องด้วย นางกมลทิพย์ สีสารนาพิพัฒน์ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 58 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางกมลทิพย์ สีสารนาพิพัฒน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลิขินุญชรวิชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำนักงานเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี โทร. 0-2218-9815

ชั้นนิสิต

นางกมลทิพย์ สีสารนาพิพัฒน์ โทร. 08-9920-3565

ศูนย์วิทยุโทรพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศช 0512.11/ 9164



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอกำหนดอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

เนื่องด้วย นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ขอกำหนดอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 52 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลีอบุญรุชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

งานบริการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815

นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ โทร. 08-9920-3565

ศูนย์วิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



SUB.EC 51/400-027

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่
 จังหวัดสงขลา 90110

หนังสือรับรองนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : บัญชีทำนายพฤติกรรมเสี่ยงสตรีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
 หัวหน้าโครงการ : นางกมลทิพย์ สีสานนทิต์พนัน
 ภาควิชา/คณะ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้ผ่านกระบวนการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนจาก
 เจริญเขียนและสิ่งส่งตรวจจากร่างกายมนุษย์ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แล้ว

ให้ไว้ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2551

.....ประธานอนุกรรมการ
 (รองศาสตราจารย์นายแพทย์วิระพล จันทร์ดียิ่ง)
 รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม

ศูนย์วิทย์สุขภาพ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน แบ่งออกเป็น
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - ส่วนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
2. โปรดอ่านคำแนะนำก่อนตอบข้อคำถามแต่ละส่วน
3. กรุณาตอบคำถามทุกข้อและทุกส่วน คำตอบทุกข้อคำถาม มีผลต่อความเชื่อถือได้ของข้อมูล และการวิเคราะห์ผลการวิจัย
4. ข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้
ขอแสดงความนับถือ

กมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทร 089-920-3565

ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุปี
2. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
3. สถานภาพ
 - () โสด
 - () คู่
 - () หม้าย /หย่า /แยก
4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน
 - () ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ปี
6. แผนกที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

() ศัลยกรรม	() อายุรกรรม
() สูติรีเวช	() กุมารเวชกรรม
() หอผู้ป่วยหนัก	() ห้องผ่าตัด / วิสัญญี
() ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	() จักษุ โสต ศอ นาสิก
() หอผู้ป่วยพิเศษ	() ผู้ป่วยนอก
() อื่น ๆ โปรดระบุ	
7. รายได้..... บาท/เดือน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(76-100%) |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (51-75%) |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (26-50%) |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (1-25%) |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้น ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเลย (0%) |

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การบริหารงานแบบมุ่งงาน					
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิด โอกาสให้ท่านเสนอแนวทางการแก้ปัญหาในหน่วยงาน					
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านสนับสนุนให้มีการนำความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล					
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้สนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างทั่วถึง					
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านสนับสนุนด้านเวลาในการพัฒนาการปฏิบัติงานใหม่ๆ					
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้ชี้แจงเป้าหมายขององค์กรให้ได้ทราบอย่างทั่วถึง					
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านได้ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ แก่หน่วยงานอื่น					
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
การบริหารงานแบบมุ่งคน					
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยคอยดูแลเอาใจใส่เป็นห่วงเป็นใยท่านทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยแนะนำประเด็นที่ควรพัฒนางานให้ผู้ได้บังคับบัญชานำไปศึกษาแนวโน้มการพัฒนาต่อไป					
11. หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาในการปฏิบัติงาน					
12. หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน					
การแสดงออกอย่างเหมาะสม					
13. หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้					
14. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน					
15. หัวหน้าหอผู้ป่วยดูแลผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันและมีความยุติธรรมในการปกครอง					
16. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหการปฏิบัติงาน					
17. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา					
18. หัวหน้าหอผู้ป่วยเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชา					

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(76-100%)
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (51-75%)
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (26-50%)
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (1-25%)
 1 หมายถึง ข้อความนั้น ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเลย (0%)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย					
1. ท่านคิดว่างานพยาบาลเป็นงานที่ความสามารถพัฒนา ให้เกิดมาตรฐาน ในการดูแลผู้ป่วยที่ดีขึ้น					
2. ท่านคิดว่างานพยาบาลเป็นงานที่สามารถปรับปรุง แก้ไขเพื่อ ประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยที่ดีขึ้น					
3. ท่านคิดว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงาน					
4. ท่านคิดว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการดูแล ผู้ป่วยแต่ละรายให้เหมาะสม					
5. ท่านคิดว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
การสนับสนุนจากทีมงาน					
6. ท่านได้รับความไว้วางใจจากทีมงาน					
7. ท่านไว้วางใจทุกคนในทีมงาน					
8. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากทีมงาน					
9. ท่านได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากทีมงาน					
10. ท่านได้รับโอกาสจากทีมงานในการแสดงความคิดเห็น					
11. ทีมงานที่ท่านปฏิบัติงานด้วยในปัจจุบันเป็นทีมงานที่ดี					
การมีทรัพยากรที่เพียงพอ					
12. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
13. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพพร้อมใช้งาน ได้					
14. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการสร้างสรรค์งาน					
15. หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่าง ทั่วถึง					



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด(76-100%) |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (51-75%) |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (26-50%) |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (1-25%) |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเลย (0%) |

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง					
2. ท่านเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานที่ยากได้สำเร็จ					
3. งานที่ท่านทำแม้ว่าจะล้มเหลวมาแล้วท่านก็ยังทุ่มเทความพยายามใหม่จนสำเร็จ					
4. งานที่ท่านทำแต่ละเรื่องท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองได้					
5. ท่านมีความมานะพากเพียรทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ					
6. ท่านไม่เคยย่อท้อต่อการทำงานที่ยากหรือซับซ้อนแต่กลับมุ่งมั่นที่จะทำให้เสร็จจนสำเร็จ					
7. ท่านยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็ผลดีด้านดีหรือด้านลบ					
8. ท่านชอบทำงานที่ท่านสามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง					
9. ถ้าท่านไม่ประสบความสำเร็จในครั้งนี ท่านจะพยายามปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในครั้งต่อไป					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก เป็นจริงของท่านมากเพียงข้อละ 1 เครื่องหมายโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงที่สุดสำหรับท่าน (76-100%)
 4 หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงบางส่วน (51-75%)
 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือไม่เป็นจริง (26-50%)
 2 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริง (1- 25%)
 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงที่สุด (0%)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน					
2. ท่านสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลใหม่ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดเพื่อนำมาแก้ปัญหาในงาน					
3. ท่านค้นหาวิธีการปฏิบัติงานจากบทความและผลการวิจัยมาใช้ในหน่วยงานของท่าน					
4. ท่านติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางการแพทย์และทางการพยาบาลเพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน					
5. เมื่อท่านมีโอกาสเข้าประชุมวิชาการท่านจะนำแนวคิดที่ได้จากการประชุมวิชาการมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านเคยนำวิธีการที่ได้จากบทความหรือวิจัยมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน					
7. ท่านคิดวิธีการใหม่ๆ มาบูรณาการกับแนวคิดเดิมเพื่อให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น เช่น การนำนวัตกรรมใหม่ๆมาปรับให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเดิม					
8. ท่านนำวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้วมาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือใช้ใหม่ได้					
9. เมื่อพบว่าผู้สร้างนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์เช่นนำมาใช้ในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล					
10. ท่านสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ ในวงการวิชาชีพพยาบาล มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
11. ท่านชักชวนให้ผู้ร่วมงานเข้าประชุมวิชาการเพื่อศึกษาความก้าวหน้าของวิชาชีพ					



ภาคผนวก ง
ตารางวิเคราะห์ข้อมูล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 348)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	X	S.D.	ระดับ
ด้านการบริหารแบบมุ่งงาน			
สนับสนุนให้มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทางการพยาบาล	4.35	.69	สูง
เปิดโอกาสให้เสนอแนวทางการแก้ปัญหาในหน่วยงาน	4.28	.70	สูง
ชี้แจงเป้าหมายขององค์กรให้ได้ทราบอย่างทั่วถึง	4.18	.79	สูง
มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.16	.79	สูง
ส่งเสริมให้เผยแพร่แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ แก่หน่วยงาน อื่น	4.00	.87	สูง
สนับสนุนเวลาในการพัฒนาการปฏิบัติงานใหม่ๆ	3.92	.87	สูง
ด้านการบริหารแบบมุ่งคน			
สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.15	.77	สูง
มอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	4.09	.84	สูง
สนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน	4.06	.84	สูง
แนะนำประเด็นที่ควรพัฒนางานให้ผู้ได้บังคับบัญชานำไป ศึกษาแนวโน้มการพัฒนาต่อไป	3.99	.83	สูง
ด้านการแสดงออกที่เหมาะสม			
เคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชา	4.14	.83	สูง
ให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา	4.13	.82	สูง
ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการแก้ไข ปัญหาการปฏิบัติงาน	4.10	.84	สูง
ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน	3.98	.91	สูง
สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้	3.96	.90	สูง
รวม	4.06	.69	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการบริหารงานแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับสูง ($X = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทุกรายการอยู่ในระดับสูง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานทางการแพทย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.35$) รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางการแก้ปัญหาในหน่วยงาน และหัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แจงเป้าหมายขององค์กรให้ได้ทราบอย่างทั่วถึง ($X = 4.28$ และ 4.18 ตามลำดับ) ส่วนการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 3.85$)

ด้านการบริหารงานแบบ มุ่งคน อยู่ในระดับสูง ($X = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทุกรายการอยู่ในระดับสูง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.15$) รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และหัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน ($X = 4.09$ และ 4.06 ตามลำดับ) ส่วนหัวหน้าหอผู้ป่วยคอยดูแลเอาใจใส่เป็นห่วงเป็นใย ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 3.94$)

ด้านการแสดงออกอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูง ($X = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทุกรายการอยู่ในระดับสูง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.14$) รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา และหัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ($X = 4.13$ และ 4.10 ตามลำดับ) ส่วนการดูแล ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันและมีความยุติธรรมในการปกครอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 3.81$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสภาพแวดล้อมในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 348)

สภาพแวดล้อมในงาน	X	S.D.	ระดับ
ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย			
เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายให้เหมาะสม	4.63	.55	ดี
เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงาน	4.61	.55	ดี
เป็นงานที่สามารถปรับปรุงแก้ไขเพื่อประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยที่ดีขึ้น	4.49	.58	ดี
เป็นงานที่สามารถพัฒนาให้เกิดมาตรฐานในการดูแลผู้ป่วยที่ดีขึ้นได้	4.48	.59	ดี
เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.47	.64	ดี
ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน			
ได้รับ โอกาสจากทีมงาน ในการแสดงความคิดเห็น	4.24	.66	ดี
ได้รับความไว้วางใจจากทีมงาน	4.23	.63	ดี
ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากทีมงาน	4.19	.67	ดี
ทีมงานที่ปฏิบัติงานด้วยในปัจจุบันเป็นทีมงานที่ดี	4.09	.73	ดี
ได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากทีมงาน	4.07	.72	ดี
ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ			
มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.89	.74	ดี
มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพพร้อมใช้งานได้	3.82	.78	ดี
ได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.70	.82	ดี
ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการสร้างสรรค์งาน	3.52	.89	ดี
รวม	4.16	.45	ดี

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพแวดล้อมในงานด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับดี ($X = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมทุกรายการอยู่ในระดับดี โดยงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายให้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.63$) รองลงมา คือ งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงาน และงานพยาบาลเป็นงานที่สามารถปรับปรุงแก้ไขเพื่อประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยที่ดีขึ้น ($X = 4.61$ และ 4.49 ตามลำดับ) ส่วนงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 4.47$)

สภาพแวดล้อมในงานด้านการสนับสนุนจากทีมงาน อยู่ในระดับดี ($X = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมทุกรายการอยู่ในระดับดี โดยการได้รับโอกาสจากทีมงานในการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.24$) รองลงมา คือ การได้รับความไว้วางใจจากทีมงาน และการได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากทีมงาน ($X = 4.23$ และ 4.19 ตามลำดับ) ส่วนการได้รับความกำลังใจในการปฏิบัติงานจากทีมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 4.07$)

สภาพแวดล้อมในงานด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับดี ($X = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการสร้างสร้งงาน อยู่ในระดับดี ($X = 3.52$) ส่วนสภาพแวดล้อมรายการอื่นๆ ต่างก็อยู่ในระดับดี โดยหน่วยงานมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($X = 3.89$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และหน่วยงานได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($X = 3.82$ และ 3.70 ตามลำดับ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Davar (1994) กับการสัมภาษณ์
พยาบาลวิชาชีพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Davar,1994)	คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์ ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้า หอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ ระหว่างวันที่ 19-21 มิ.ย. 2550	สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย
<p>การบริหารงานแบบมุ่งงาน หมายถึง การที่หัวหน้าหอ ผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมใน การจูงใจและกระตุ้นให้ พยาบาลวิชาชีพทำงาน หรือสามารถทำให้พยาบาล วิชาชีพมีวิธีการทำงานและ ปฏิบัติตาม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ อบรม ดูงานนอกสถานที่ เพื่อ นำมาพัฒนาปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้ ใหม่ๆ - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีความรู้ที่ทันสมัยกับเหตุการณ์, มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล - หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการ ติดตาม Update ความรู้ใหม่ๆ ใน ด้านวิชาการมากพอที่จะให้ คำแนะนำและปรึกษาได้ - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้อง ให้แนวคิดที่ทันสมัย และเป็น ตัวอย่างที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้ ความคิดใหม่ๆ 	<p>- การบริหารงานแบบมุ่งงาน หมายถึงหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมี พฤติกรรมในการกระตุ้นให้ พยาบาลวิชาชีพได้รับการอบรม และไปดูงานนอกสถานที่ที่ได้รับ ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีความรู้ที่ ทันสมัยกับเหตุการณ์ มีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกลมีการ Update ความรู้ ใหม่ๆ สามารถแนะนำปรึกษาได้ มี การสร้างแรงจูงใจให้พยาบาล วิชาชีพมีความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงานต้องตอบรับกับ นโยบายใหม่ๆ มีการกำหนด แนวทางในการมุ่งพัฒนาว่าจะไป ในทิศทางใด มีการสนับสนุนด้าน งบประมาณ เวลา มีการส่งเสริม กิจกรรม ในการเข้าประกวดมีการ กำหนดเป็นผลงานวิชาการ เพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน มีการ ส่งเสริมและ สนับสนุน</p>

<p>ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Davar,1994)</p>	<p>คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างวันที่ 19-21 มิ.ย. 2550</p>	<p>สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องตอบรับกับนโยบายใหม่ๆ มีการกำหนดแนวทางในการมุ่งพัฒนาที่จะไปในทิศทางใด - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา มีการส่งเสริมกิจกรรมในการเข้าประกวดมีการกำหนดเป็นผลงานวิชาการเพื่อเป็นแรงจูงใจ - หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการส่งเสริมและ สนับสนุนในการเผยแพร่ แนวทางใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในหน่วยงานอื่นๆ ได้ <p>หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการติดตามงานเป็นช่วงๆ</p>	<p>เผยแพร่แนวทางใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในหน่วยงานอื่นๆ ได้ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน จะมีการติดตามงานเป็นช่วงๆ</p>

<p>ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Davar,1994)</p>	<p>คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้พยาบาลวิชาชีพ ระหว่างวันที่ 19-21 มิ.ย. 2550</p>	<p>สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย</p>
<p>- การบริหารงานแบบมุ่งคน หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยวางพฤติกรรมในการกระจายงานให้พยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนสามารถทำงานได้ดีขึ้น มีการสนับสนุนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการกระจายงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพอย่างเหมาะสม และทั่วถึง - หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการกระตุ้นพยาบาลวิชาชีพให้มีจุดประกายความคิดในการปฏิบัติงาน - หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตัวบุคคลที่มีความสามารถอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีจิตสำนึกในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารแบบมุ่งคน หมายถึงหัวหน้าหอผู้ป่วย ต้องมีพฤติกรรมในการกระจายงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพอย่างเหมาะสมและทั่วถึง มีการกระตุ้นพยาบาลวิชาชีพให้มีจุดประกายความคิด ในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้กับตัวบุคคลที่มีความสามารถอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีจิตสำนึกในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

<p>ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Davar,1994)</p>	<p>คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่พยาบาลวิชาชีพ ประรณนา ระหว่างวันที่ 19-21 มิ.ย. 2550</p>	<p>สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย</p>
<p>การแสดงออกอย่างเหมาะสม หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรม ในการแสดงออกถึงความมั่นคงทางอารมณ์ มีความยุติธรรม การให้กำลังใจ ให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพ แสดงความคิดเห็น ให้เกียรติ และเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการแสดงออกของอารมณ์ที่เหมาะสมเอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจในการทำงาน - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเป็นกันเองกับพยาบาลวิชาชีพ เป็นที่ปรึกษาได้ทุกเรื่อง มีความสามารถในการพูดจูงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีความเมตตากรุณา - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีความยุติธรรม มีความเสมอภาค ตรงไปตรงมา - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องรับฟังพยาบาลวิชาชีพและเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความคิดเห็น - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการให้กำลังใจ สนับสนุนพยาบาลวิชาชีพที่มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน - หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องให้เกียรติและมีความเคารพในสิทธิของบุคคล 	<p>การแสดงออกอย่างเหมาะสม หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีพฤติกรรมในการแสดงออกที่เหมาะสม เอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความเป็นกันเองกับพยาบาลวิชาชีพ เป็นที่ปรึกษาได้ทุกเรื่อง มีความสามารถในการพูดจูงใจ เห็นอกเห็นใจ มีความเมตตากรุณา ความยุติธรรม ความเสมอภาค รับฟังและเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความคิดเห็น มีการให้กำลังใจ สนับสนุนพยาบาลวิชาชีพที่มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานต้องให้เกียรติและมีความเคารพในสิทธิของบุคคล</p>

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ เกิดวันที่ 26 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 สำเร็จการศึกษา
 พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พ.บ.) จากวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ปีการศึกษา 2537 หลังจากจบ
 การศึกษา เข้ารับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ประจำแผนกศัลยกรรม ฝ่ายการพยาบาล
 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2547
 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 6 แผนกศัลยกรรมตกแต่งและเสริมสร้าง ศัลยกรรม
 ลำไส้ใหญ่และทวารหนัก ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

ศูนย์วิทยพักรักษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย