

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 388 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 8,041 คน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน โดยมีตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์

สมมติฐานการวิจัย คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
2. เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
3. บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน อย่างน้อยเป็นเวลา 6 เดือน จำนวน 8,041 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน (พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน อย่างน้อยเป็นเวลา 6 เดือน) ทั้งหมดเป็นจำนวน 406 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 7 ข้อ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและตำแหน่งทางการพยาบาล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ McClelland (1985) มีเนื้อหาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถในการอดทนทำงานให้สำเร็จ การรู้จักกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 11 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่องานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านความคิดต่องาน ด้านความรู้สึกต่องานและด้าน พฤติกรรมต่องาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามองค์ประกอบของเจตคติจากแนวคิดของ Triandis (1971) จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การกระจายงาน การติดต่อสื่อสาร การสร้างขวัญกำลังใจ และการสร้างแรงกดดัน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542) จำนวน 21 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Kleysen & Street (2001) จำนวน 22 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในงานวิจัยครั้งนี้มีการตรวจสอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบโดยได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา การตีความของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่างๆ หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลหนองฉาง โรงพยาบาลลานสักและโรงพยาบาลสว่างอารมณ์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชนที่ไม่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item correlation analysis) และหาค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เท่ากับ .83 แบบสอบถามเจตคติต่องาน เท่ากับ .83 แบบสอบถามบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เท่ากับ .92 และแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ เท่ากับ .92 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บข้อมูล

จริง นำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .79, .87, .95 และ .96 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามและส่งกลับทางไปรษณีย์ด่วน (EMS) โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม ถึงวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2546 รวมเวลา 5 สัปดาห์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 406 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 388 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.6 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for social science) คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์หาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

- 1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$)
- 1.2 เจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.28$)
- 1.3 บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.64$)
- 1.4 พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องานและบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

- 2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .513$)
- 2.2 เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .431$)
- 2.3 บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .503$)

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการถดถอยแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า กลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมกัน

พยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้ ร้อยละ 38.1 ($R^2 = .381$) โดยในการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ตัวพยากรณ์ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ได้โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับ .279 ($R^2 = .279$) ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เข้าไป พบว่า ค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .381 ($R^2 = .381$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Beta = .392) และบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ (Beta = .348) สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์}} = 1.191 X_{\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}} + .319 X_{\text{บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์}}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์}} = .392 Z_{\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}} + .348 Z_{\text{บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์}}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน สามารถอภิปรายประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน

1.1 การศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความมุ่งมั่นในการทำงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 5) แสดงว่า ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่น เพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลมีความมานะพากเพียรทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานที่ยากได้โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ประกอบกับการที่พยาบาลมีการปฏิบัติบทบาทอิสระที่สามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีการยอมรับผลจากการปฏิบัติงานของตน

และนำการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมาใช้ในการปรับปรุงงาน ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย เอียดบัว (2534) ที่ได้นำตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาศึกษา พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสนใจที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอและบุคคลเหล่านี้มักจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงและประสบความสำเร็จในอาชีพเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้ผู้บริหารทางการแพทย์ได้ตระหนักถึงการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้พยาบาลมีความมานะพยายามและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและองค์การพยาบาล

1.2 การศึกษาระดับเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

ผลการวิจัย พบว่า เจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับดี (ตารางที่ 6) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน มีความคิดและความรู้สึกที่ดีต่องานพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานพยาบาลที่ดีด้วย อธิบายได้ว่า ลักษณะของงานพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่เสียสละ ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางการแพทย์ มีอิสระในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนภายใต้มาตรฐานเชิงวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างอิสระตามมาตรฐานเชิงวิชาชีพ ประกอบกับการที่พยาบาลได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานพยาบาล พร้อมทั้งจะปฏิบัติกรพยาบาลบนพื้นฐานของความรู้ทางการแพทย์ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ แยมสรवलกุล (2544) ที่พบว่า เจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ โดยรวมอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน

1.3 การงานศึกษาระดับบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

จากการวิเคราะห์ พบว่า บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับดี (ตารางที่ 8) แสดงว่า หอผู้ป่วยที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีการบริหารจัดการที่ดีและเอื้ออำนวยต่อโอกาสในการแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากว่า หอผู้ป่วยมีการบริหารงานที่ยืดหยุ่น มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีอิสระและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ สนับสนุนด้านงบประมาณให้มีการค้นคว้าวิจัยและนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากรทางการแพทย์ มีบรรยากาศในการทำงานแบบเป็นกันเอง พยาบาลวิชาชีพสามารถปรึกษาหารือกับ

เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความไว้วางใจต่อกันและหน่วยงานได้ส่งเสริมให้พยาบาลมีความก้าวหน้าในงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจดี ประกอบกับการที่หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้ทราบ มีแนวทางในการดำเนินกิจกรรมและกำหนดระยะเวลาเพื่อความสำเร็จของงานไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้พยาบาลมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอและมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานสูง ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุข พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน คิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา บรรยากาศภายในหน่วยงานดังที่กล่าวมานั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ ว่าหน่วยงานได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์และนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานพยาบาลมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.4 การศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 10) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ถึงแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพจะมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาสอยู่ในระดับมาก แต่พฤติกรรมในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการเป็นผู้นำความคิดและด้านการประยุกต์ใช้นั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพยายามที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สังเกตได้จากผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ โดยการติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางการแพทย์และผลการวิจัยต่างๆ อยู่เสมอ แต่พยาบาลวิชาชีพไม่ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ และไม่ต้องการที่จะเป็นแกนนำหรือเป็นผู้คิดริเริ่มพัฒนางานโดยนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพอาจมีความรู้สึกเคยชินกับงานที่ทำอยู่เป็นประจำ ไม่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในการทำงาน ดังนั้นการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์เพิ่มสูงขึ้นนั้น ควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพเห็นความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น และตระหนักถึงการเป็นผู้นำหรือผู้คิดริเริ่มที่จะนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่จะเพิ่มพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพร สระน้ำ (2539) ที่ศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่าระดับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปานกลาง (48.3%)

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน และบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องานและบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ ดังนี้

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .528$) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจากว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยทางจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป้าหมายระยะยาวและผลที่ดีเลิศ ทำให้เกิดความยอมรับที่จะทำงานอย่างมาะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นผู้ที่มีความตั้งใจ สนใจ และปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง ให้สามารถก่อเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ขึ้นได้ ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีความพยายามที่จะปฏิบัติกรพยาบาลให้ดี ก็จะส่งผลทำให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นด้วย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rousch and Atwater (1992 อ้างถึงใน Buttner, Gyskiewicz and Hidore, 1999) ที่ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ พบว่า สถิติปัญญา, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ตำแหน่งและความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์

2.2 เจตคติต่องานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์

ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .447$) ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ในข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจากว่า เจตคติจะเป็นตัวกำหนดและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล หากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกรักและผูกพันต่องานพยาบาลที่ทำอยู่ จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานพยาบาลอย่างเต็มกำลังความสามารถ มุ่งมั่น ขยันและเพียรพยายามแสวงหาสิ่งต่างๆหรือความรู้ใหม่ๆ มาช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและมีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จในการกระทำกิจกรรมสร้างสรรค์ต่างๆ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล ขอบทำกิจ (2523) ได้ศึกษาพบว่าเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ Scott & Bruce (1994) ที่ศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงานพบว่า เจตคติของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .501$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 กล่าวคือ บรรยากาศของหอผู้ป่วยที่เอื้อต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์นี้อธิบายได้ว่า บรรยากาศของหน่วยงานมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานมีการบริหารงานที่คล่องตัว มีการกระจายความรับผิดชอบโดยการให้อิสระในการคิดและตัดสินใจในงานที่พยาบาลวิชาชีพได้รับมอบหมาย รวมทั้งการที่พยาบาลวิชาชีพมีบรรยากาศในการทำงานแบบเป็นกันเอง มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ประกอบกับปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนมีความตื่นตัวเพื่อที่จะเข้าสู่ระบบการรับรองมาตรฐานและคุณภาพโรงพยาบาล จึงต้องมีการกำหนดเวลาและสภาพการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว จึงมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงตามไปด้วย หากองค์การมีบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์จะทำให้สมาชิกองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน และมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์งาน คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Scott & Bruce (1994) ที่ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้ ร้อยละ 38.1 ($R^2 = .381$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 4 เป็นบางส่วน จากการวิเคราะห์ทางสถิติเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์สูงสุด ($Beta = .392$) มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้ ร้อยละ 27.9 ($R^2 = .279$) จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์การพยาบาลต้องให้ความสนใจและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งได้แก่ การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่น มานะพยายามที่จะปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนตระหนักถึงความ

สำเร็จของงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และยอมรับผลการปฏิบัติงานได้ไม่ว่าจะเป็นผลด้านดีหรือด้านลบก็ตาม ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับ เจียมจิตต์ จุฑาบุตร (2539 : 82) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมต่างๆของบุคคลนั้นเกิดจากแรงจูงใจ และพฤติกรรมบางอย่างก็อาจเป็นผลที่เกิดจากการกระตุ้นหรือแรงจูงใจจากสิ่งเร้าหรือความต้องการของแต่ละบุคคล ทำให้สรุปได้ว่าสาเหตุที่นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม คือ แรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั่นเอง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มานะพยายาม กระตือรือร้น มีความยืดหยุ่น พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงหรือยอมรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น มีความเชื่อว่าสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากการกระทำหรือความสามารถของตนเอง สามารถควบคุมได้ (สุณี เชื้อสุวรรณ, 2542) ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงก็จะส่งผลทำให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์ในระดับสูงตามไปด้วยและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจที่สุดที่เราจะนำไปเริ่มพัฒนาและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ เข้าไปในสมการ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ได้ร้อยละ 38.1 ($R^2 = .381$) โดยบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์สามารถอธิบายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.3 ($R^2 \text{ change} = .103$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักในการพยากรณ์ ($Beta = .348$) และมีความสัมพันธ์ทางบวก อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ องค์การมีการติดต่อสื่อสารที่ดี บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การไว้อย่างชัดเจนและจำเป็นต้องมีการกำหนดเวลาที่จะช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นด้วย รวมทั้งองค์การจะต้องมีการกระจายงานเพื่อให้บุคลากรมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจใดๆ ในงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ Schneider et.al. (1996) ที่สนับสนุนว่า ถ้าองค์การมีบรรยากาศที่สร้างสรรค์แล้วก็จะทำให้สมาชิกในองค์การมีโอกาสแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ออกมาด้วยเช่นกัน ดังนั้น ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ก็จะส่งผลต่อกระตุ้นให้พยาบาลแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ให้อยู่ในระดับสูงตามไปด้วย ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสง จันทร์ถนอม (2538) ที่พบว่า ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับตัวแปรด้านเจตคติต่องานที่ไม่สามารถเข้าสู่สมการพยากรณ์ได้ เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ เจตคติต่องานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ในระดับที่น้อยที่สุดแต่เจตคติต่องานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับดี แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีเจตคติที่ดีต่องานอยู่แล้ว ทั้งนี้เนื่องจากว่า การเรียนการสอนทางพยาบาล ได้มีการปลูกฝังให้นักศึกษา

พยาบาลมีความรักและผูกพันกับงานพยาบาล จะเห็นได้ว่า เมื่อเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีหลักสูตรให้นักศึกษาได้ขึ้นฝึกปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วย ทำให้นักศึกษามีความรู้สึกที่ต้องการช่วยเหลือผู้ป่วยโดยการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเต็มกำลังความสามารถ ก่อเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ซึ่งส่งผลต่อเนื่องจนเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วพยาบาลวิชาชีพก็จะมีเจตคติที่ดีต่องานพยาบาลด้วย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ ได้ร้อยละ 38.1 ส่วนที่เหลือร้อยละ 61.9 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ ทั้งในส่วนของปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน สถิติปัญญา และปัจจัยด้านสถานการณ์ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจ การอบรมเลี้ยงดู และการสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการนำไปวางแผนและประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานพยาบาลให้ดีขึ้นและมีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน มีพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับในหน่วยงานควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้นำความคิดสร้างสรรค์นั้นไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ โดยเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและส่งเสริม สนับสนุนให้นำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาประยุกต์ใช้กับการทำงานพยาบาลด้วย

1.2 พยาบาลวิชาชีพควรมีการพัฒนาตนเอง ตระหนักถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Life-long learning) แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดสร้างสรรค์นั้นไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพยาบาลที่ดีต่อไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้ผู้บริหารทางการพยาบาลตระหนักถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้อยู่ในระดับสูง โดยการกระตุ้นให้พยาบาลมีความมุ่งมั่น มานะพยายามในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงกดดัน (การกำหนดสภาพการทำงานและเวลาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ) รวมทั้งการกระจายงานด้วย เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ได้ร้อยละ 38.1 (โดยวิธี Stepwise Regression) แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรอื่นๆ อีก ร้อยละ 61.9 ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาหาตัวแปรอื่นๆที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ได้

2.2 จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลระดับอื่นๆ เช่น โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลสังกัดต่างๆ จึงควรมีการศึกษาพฤติกรรมนี้ในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับอื่นๆด้วย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย