

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



นางสาวสุดารัตน์ เหลาฉลาด

สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-53-2110-9

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN INTRINSIC MOTIVATION, TRANSFORMATIONAL  
LEADERSHIP OF HEAD NURSE, WORK ENVIRONMENT, AND  
INNOVATIVE BEHAVIOR OF PROFESSIONAL NURSES,  
GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS



Miss Sudarat Laochalad

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

Chulalongkorn University

Academic Year 2004

ISBN 974-53-2110-9



สุदारัตน์ เหลาฉลาด : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (RELATIONSHIPS BETWEEN INTRINSIC MOTIVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSE, WORK ENVIRONMENT, AND INNOVATIVE BEHAVIOR OF PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS)  
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 138 หน้า. ISBN 974-53-2110-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 386 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แรงจูงใจภายใน (ออร์พินท์ ชูชม และคณะ, 2542) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Avolio, Bass & Jung, 1999) สภาพแวดล้อมในงาน (Mikdashi, 1999) และพฤติกรรมสร้างสรรค์ (Kleysen & Street, 2001) แนวคิดทั้งหมดนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย ซึ่งตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและตรวจสอบค่าความเที่ยงแล้วได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .90, .94, .83 และ .81 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมในงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.85, 3.77, และ 3.47 ตามลำดับ

2. แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .510, .273, \text{ และ } .496$  ตามลำดับ  $p < .05$ )

3. ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับดังนี้ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมในงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 33.8 ( $R^2 = .338$ ) ได้สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์} = .350 \text{ แรงจูงใจภายใน} + .321 \text{ สภาพแวดล้อมในงาน}$$

จากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจภายใน และสภาพแวดล้อมในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อ.....

ปีการศึกษา.....2547.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

# # 4577825836: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: INNOVATIVE BEHAVIOR / INTRINSIC MOTIVATION /

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSE / WORK ENVIRONMENT /

PROFESSIONAL NURSE

SUDARAT LAOCHALAD : RELATIONSHIPS BETWEEN INTRINSIC MOTIVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSE, WORK ENVIRONMENT, AND INNOVATIVE BEHAVIOR OF PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS. THESIS ADVISOR : ASST. PROF. AREEWAN OUMTANEE, Ph.D., 138 pp. ISBN 974-53-2110 -9

The purposes of this research were to study intrinsic motivation, transformational leadership of head nurse, work environment, and innovative behavior of professional nurses, and to analyze explore relationships and predictors of innovative behavior of professional nurses working in governmental university hospitals. Research subjects consisted of 386 professional nurses who were selected by multi-stage sampling. Intrinsic motivation (Chuchom et. al., 1999), transformational leadership (Avolio, Bass & Jung, 1999), work environment (Mikdashi, 1999), 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 alphas ranging from .81 to .94. 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. Intrinsic motivation, Transformational leadership of head nurse, and Work environment were at a high level whereas Innovative behavior of professional nurses was at a moderate level ( $\bar{X} = 3.99, 3.85, 3.77, \text{ and } 3.47$  respectively).

2. Intrinsic motivation, Transformational leadership of head nurse and Work environment were positively related to Innovative behavior of professional nurses at  $p = .05$  level ( $r = .510, .273$  and  $.496$  respectively).

3. Variables predicting innovative behavior of professional nurses at  $p = .05$  were intrinsic motivation and work environment. These predictors accounted for 33.8 percent of the variance ( $R^2 = .338$ ). The standardized equation was as follows :

$$\text{innovative behavior} = .350 \text{ intrinsic motivation} + .321 \text{ work environment}$$

These findings indicate that intrinsic motivation and work environment were factors that increased the innovative behavior of professional nurses.

Field of study....Nursing Administration.....Student's signature.....

Academic year.....2004.....Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดี  
 ยิงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละ  
 เวลาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และคำปรึกษา ตลอดจน  
 แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งให้กำลังใจ ห่วงใยเอาใจใส่ผู้วิจัยเสมอมา  
 ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่อาจารย์มอบให้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา  
 ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี ประธานสอบ  
 วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ ศลโกสุม คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์  
 ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มี  
 ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้  
 รวมทั้งประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีค่าแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ ขอขอบคุณคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ให้  
 การสนับสนุนทุนการทำวิทยานิพนธ์ในบางส่วน

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา  
 ของเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล  
 รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 5 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวก  
 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย รวมทั้งโรงพยาบาลตำรวจที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวก  
 ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้ความรักเอาใจใส่ ให้กำลังใจและสิ่งที่ดี  
 งามแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ พี่สาว หลานสาวและคุณศักดิ์ดา ศรีสมุทรนาค ที่คอยให้ความห่วงใย  
 เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้  
 ผู้วิจัย ทำயที่สุดขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน เอื้ออาทร ให้สิ่งดีๆ แก่ผู้วิจัย  
 ตลอดมา คุณค่าของงานวิจัยนี้ ขอมอบแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1    บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ปัญหาการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2    เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	12
พฤติกรรมสร้างสรรค์.....	21
แรงจูงใจภายใน.....	31
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	36
สภาพแวดล้อมในงาน.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	51
3    วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70



บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	92
อภิปรายผล.....	95
ข้อเสนอแนะ.....	104
รายการอ้างอิง.....	106
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ.....	114
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความร่วมมือ.....	116
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย.....	121
ภาคผนวก ง ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์สถิติถดถอย.....	131
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	138

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	54
2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	55
3 เปรียบเทียบแรงจูงใจภายในตามแนวคิดของออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) กับการ สัมพันธภาพพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	57
4 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจภายใน แบบสอบถามภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ.....	68
5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม.....	73
6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจภายใน ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	74
7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม.....	77
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	78
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในงาน จำแนกเป็น รายด้านและโดยรวม.....	80
10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในงาน จำแนกเป็นข้อ.....	81
11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาล วิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	83
12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาล วิชาชีพ จำแนกโดยรวม.....	85
13 เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	86

ตารางที่

14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( R ) ค่าอำนาจในการพยากรณ์ ( $R_2$ ) และอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R_2$ change ) ในการพยากรณ์พฤติกรรม สร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อใช้วิธีการแบบขั้นตอน ( Stepwise).....	87
15	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ( b ) และคะแนนมาตรฐาน ( Beta ) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาล วิชาชีพที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธี Stepwise regression.....	88



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เป็นสถานบริการสุขภาพสำหรับทำให้บริการผู้ป่วยที่มีภาวะเจ็บป่วยรุนแรงวิกฤต และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการรักษาพยาบาล จึงต้องการการวินิจฉัยที่ถูกต้องแม่นยำในการรักษา ตลอดจนมีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง อีกทั้งยังเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ แหล่งวิจัยและสถานที่ศึกษาของนักศึกษาและบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยให้บริการแก่ประชาชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ทัศน บุญทอง, 2543) จากภาวะการเปลี่ยนแปลงขององค์การด้านสุขภาพในปัจจุบัน ทำให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อความอยู่รอดขององค์การและการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต มีการปรับปรุงระบบพัฒนาคุณภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และหัวใจสำคัญสำหรับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลก็คือการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีคุณภาพ ดังนั้นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจึงมีการพัฒนาและคิดค้นบริการใหม่ๆ มาตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ และยังคงต้องคิดค้นวิธีหรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การให้ดียิ่งขึ้น โดยการสร้างสรรค์นวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (สิทธิชัย วรณวงศ์, 2544) และบุคลากรที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลมากที่สุดก็คือ พยาบาล

พยาบาลเป็นบุคลากรที่มีปริมาณมากที่สุดและสำคัญที่สุดในโรงพยาบาล ประมาณร้อยละ 78 ของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2545: 3) เป็นบุคลากรทางสุขภาพที่ต้องสัมผัสผู้รับบริการมากที่สุด เป้าหมายสำคัญของการให้บริการทางการแพทย์คือการสร้างงานบริการที่มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นที่ประทับใจของผู้มารับบริการ พยาบาลจึงเป็นกลุ่มที่สามารถสร้างสรรค์คุณภาพ และความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ได้ดีที่สุด หากพยาบาลไม่ก้าวไปพร้อมกับความก้าวหน้าอื่นๆ ในระบบสุขภาพ ย่อมมีผลให้ความเจริญขององค์การสุขภาพช้าลง แต่จากสถานการณ์ในปัจจุบัน จากการสัมภาษณ์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ คือ สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ขาดอิสระในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อความก้าวหน้าในงาน ภาระงานที่มากเกินไปจนเกินจากการที่บุคลากรลาออก อีกทั้งระบบงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากการปฏิรูปสุขภาพ ประกอบกับงานพัฒนาคุณภาพที่เข้ามามีบทบาทจากการแข่งขันที่สูงขึ้นทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับที่ กฤษฏ์ อุทัยรัตน์ (2543) ได้กล่าวถึงผลการสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลในการนำโครงการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเข้ามาปฏิบัติในโรงพยาบาลของนิสิตปริญญาโท สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบว่าเกิดปัญหาเนื่องจาก อัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ ปริมาณงานที่มาก และพยาบาลเหนื่อยจากงานประจำทำให้ไม่สามารถที่จะแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เพราะต้องทำงานแข่งกับเวลา มีงานเอกสารที่ใช้ในการพัฒนาและควบคุมคุณภาพที่พยาบาลต้องรับเป็นภาระมากขึ้น (ปราณี กาญจนวงศ์, 2540) แต่ไม่ได้มีการวางแผนปรับอัตรากำลังระหว่างผู้ให้บริการ และผู้ใช้บริการให้สมดุลกัน (มาริษา สมบัติบุญรอดและคณะ, 2546) ทำให้พยาบาลขาดโอกาสในการที่จะพัฒนาตนเองในด้านการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ และจากความคาดหวังของผู้ใช้บริการที่มีต่อพยาบาลได้เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากประชาชนมีการศึกษามากขึ้น รู้จักถึงสิทธิของตนเองมากขึ้น และคาดหวังที่จะเห็นพยาบาลที่มีความรู้ ความชำนาญในการทำงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหา ความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำ และทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับสภาการพยาบาล (2545) ที่ได้สรุปคุณลักษณะของพยาบาลที่ผู้ใช้บริการคาดหวังและพึงพอใจว่าจะต้องมี ความสามารถในหลายๆด้านรวมทั้งต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปรับปรุงงาน ให้ทันต่อ ความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี มีการปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดกว้างรับรู้อสิ่งใหม่ กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออก และกล้าที่จะปฏิเสธ เพราะฉะนั้นจึงควรส่งเสริมพยาบาล ทั้งด้านการปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยและส่งเสริมให้พยาบาลมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้เกิดแนวคิดใหม่ได้นั้นจะต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาพลังความคิด สร้างสรรค์ก่อนเป็นอันดับแรก (วีรวิฑู มาชะศิริานนท์, 2543:111) เพราะความคิดสร้างสรรค์จะ นำมาซึ่งการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้พัฒนายิ่งขึ้น (ธานี จิตตรีประเสริฐ, 2543) ดังนั้นพยาบาลจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เหตุการณ์ของโลก และมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพมีการศึกษาวิจัยไว้ส่วนหนึ่งได้แก่ การศึกษาของ นิรมล พิมน้ำเย็น (2546) ที่ศึกษาผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ของ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการศึกษานี้ในพยาบาลระดับปฏิบัติการนั้น พัทธนา เอ็งบริบูรณ์พงษ์ (2545) ได้ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนการศึกษาความคิดสร้างสรรค์หรือพฤติกรรม

สร้างสรรค์ในพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยไม่พบว่ามี ผู้ใดศึกษาไว้ จึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ในปัจจุบันอยู่ในระดับใด และ ควรได้รับปัจจัยส่งเสริมในการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างไรบ้าง จากการศึกษาปัจจัยที่มี ผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นั้น Choi (2004) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม สร้างสรรค์ได้ 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ แนวคิดของ Woodman et al. (1993) ที่กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบ ไปด้วยบุคคล และสภาพแวดล้อม เช่นเดียวกับที่ Kristof (1996) กล่าวว่ากระบวนการสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาปรับปรุงให้มากขึ้นได้จากการพัฒนาทั้งด้านบุคคลและสิ่งแวดล้อมดังนั้นการศึกษา ในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัยด้านบุคคล คือแรงจูงใจภายใน ส่วนปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อม คือสภาพแวดล้อมในงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากแนวคิดของชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2543) และอารี พันธุ์ณี (2540) กล่าวไว้ว่า ความคิด สร้างสรรค์จะเกิดขึ้นในบุคคลที่มีความมานะ บากบั่น มีความพยายามอย่างจริงจัง และมุ่งมั่นที่จะ ทำจนสำเร็จ คือบุคคลจำเป็นต้องมีแรงจูงใจภายในเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งแรงจูงใจ ภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดง พฤติกรรมต่างๆ โดยปราศจากการพึงพารางวัล หรือการบังคับ โดยการแสวงหาสิ่งที่ท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของตน ก่อให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ในการที่จะปฏิบัติงาน พยายามแสวงหาและเอาชนะสิ่งที่ท้าทาย (Deci & Ryan, 1990) เมื่อบุคคลพบสิ่งที่ท้าทายที่เหมาะสมก็จะทำให้สร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษาของ Tierney et al. (1999) พบว่าแรงจูงใจภายในส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม สร้างสรรค์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Amabile (1983, 1990) ที่พบว่าแรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ ส่งผลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์เป็นอย่างมาก และเป็นคุณลักษณะที่สามารถเรียนรู้และ พัฒนาขึ้นได้ (Haywood & Switzky, 1986) ดังนั้นแรงจูงใจภายใน จึงน่าจะมีความสำคัญที่จะ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นแนวทางสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรและส่งเสริม ให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เนื่องจากในปัจจุบันโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระหว่างการพัฒนาและรับรองคุณภาพ ทุกหอผู้ป่วยต้องมีการดำเนิน กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน และเป็นจุด รวมของสมาชิกทุกคน หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องแสดงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ถือว่ามี ประสิทธิภาพมากที่สุด (Loveridge, 1996) ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เสริมสร้างพลังอำนาจ และทำให้พยาบาลวิชาชีพ พัฒนาและเจริญก้าวหน้า (Barker, 1992) อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นจูงใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใน



การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Shin & Zhou (2003) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตาม

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงาน ที่มีส่วนสำคัญที่ช่วยเร่งการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ เนื่องจากในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีระบบงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากปฏิรูประบบสุขภาพ มีระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพเข้ามาเนื่องจากการแข่งขันที่สูงขึ้น และมีการเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะออกนอกระบบทำให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐต้องมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในงานให้มีความเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ จากการศึกษาของ Anderton & West (1998) พบว่า สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมเกี่ยวกับความไว้วางใจ ความมีอิสระในความคิด การสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลในการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับการศึกษาของสิทธิชัย วรรณวงศ์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงาน พบว่าสถานที่ทำงานที่นิสิตปริญญาโท 3 สถาบันทำงานอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้ความสำคัญต่อบุคลากรว่ามีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ในขณะที่เดียวกันยังมีสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยที่ขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ และเสนอว่าหากลดทอนปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ จะทำให้พนักงานนำเสนอานที่มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ว่าอยู่ในระดับใด และได้ศึกษาถึงตัวแปรด้านแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในงาน ว่าส่งผลถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้นำข้อมูลและผลการวิจัยนี้ที่ได้ไปส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและสภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

### ปัญหาการวิจัย

1. แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมใน  
งานและพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อม  
ในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย  
ของรัฐหรือไม่ อย่างไร
3. แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อม  
ในงาน สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย  
ของรัฐหรือไม่ อย่างไร

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย  
ของรัฐ ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 386 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย
  - 2.1 ตัวแปรต้น คือ
    - 2.1.1 แรงจูงใจภายใน
    - 2.1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
    - 2.1.3 สภาพแวดล้อมในงาน
  - 2.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
3. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2548 ถึงวันที่ 4 เมษายน  
2548 รวมเป็นเวลา 1 เดือน 2 วัน

### แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Kleysen & Street (2001) หมายถึง การแสดงออก  
ของบุคคลในการคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หรือปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน  
จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรม



สร้างสรรค์ของบุคคล ประกอบด้วยแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า  
หรือผู้ปวย และสภาพแวดล้อมในงาน ดังรายละเอียดดังนี้

แรงจูงใจภายใน ตามแนวคิดของ ออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) เป็นความต้องการของ  
บุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการแสวงหาด้วยตนเอง โดยมีแรงผลักดันจากงาน  
ที่ทำท่าย ไม่ต้องอาศัยรางวัล หรือกฎเกณฑ์ภายนอกมาบังคับ ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในนั้น  
จะมีความต้องการทำงานที่ทำท่าย มีความสนใจและเพลิดเพลินในการทำงานมีความเป็นตัวของ  
ตัวเอง มีความมุ่งมั่นและต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ จากการศึกษาคของ Amabile  
(1993,1994) พบว่าสิ่งที่ส่งผลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์เป็นอย่างมาก คือ แรงจูงใจภายใน  
ของบุคคลมากกว่าแรงจูงใจภายนอก Amabile (1994) พบว่า แรงจูงใจภายนอกได้แก่ การให้  
รางวัล การให้เงินตอบแทน มีผลในทางลบต่อความคิดสร้างสรรค์ จากงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็น  
เห็นว่าแรงจูงใจภายในมีความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนา  
เป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยการผลักดันจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคล ดังนั้นแรงจูงใจภายใน  
น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปวยตามแนวคิดของ Avolio, Bass & Jung  
(1999) หมายถึง ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง ช่วยกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้  
สำเร็จตามเป้าหมาย และเกิดความพึงพอใจ สามารถตัดสินใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม  
ด้วยวิสัยทัศน์ ที่สามารถช่วยให้งานสำเร็จได้ จะช่วยกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามเกิดความคิด  
สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จากการศึกษาของ Tierney & Farmer  
(2002) พบว่า ผู้นำที่มีการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการอบรมเพื่อการปฏิบัติงาน และเป็น  
แบบอย่างที่ดี จะส่งผลให้พฤติกรรมสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น และจากการศึกษาของ Shin & Zhou  
(2003) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์  
ของผู้ตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
หัวหน้าหรือผู้ปวย น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงาน นั่นคือ  
ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการที่จะคิด  
ริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในงาน เป็นอีกปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการ  
ปฏิบัติงาน (Mikdashi, 1990) เนื่องจากการสร้างสรรค์งานของบุคคลจะเกิดขึ้นได้จากลักษณะงาน  
ที่ทำท่ายความสามารถ การสนับสนุนจากทีมงาน และการมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่  
เพียงพอ จากการศึกษาของชินสุธา ดรุณศรี (2540) พบว่า การสอนนักเรียนด้วยวิธีการเล่นปน  
เรียนส่งผลทำให้ความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าการสอนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

และอารี พันธุ์ณี (2546) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่ได้รับการส่งเสริม และอยู่ในสภาพบรรยากาศที่พร้อมจะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเอง เป็นแรงเสริมและกำลังใจให้เชื่อมั่น กล่าวแสดงออก และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นสภาพแวดล้อมในงานจึงน่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

สรุปแนวคิดและจากการทบทวนการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมในงานสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

#### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **พฤติกรรมสร้างสรรค์** หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ ในการริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ วัดได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Kleysen & Street (2001) ประกอบด้วยการค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการชี้แนะสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีการคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาในงาน มีการนำแนวคิดนั้นมาทดลองใช้ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอื่นเห็นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์

2. **แรงจูงใจภายใน** หมายถึง ความต้องการของพยาบาลวิชาชีพที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการแสวงหาของตนเอง โดยมีแรงผลักดันจากงานที่มีความน่าสนใจ แปลกใหม่ และท้าทายโดยไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอก หรือกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับ ประเมินตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้วยแบบสอบถามแรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยนำแนวคิดแรงจูงใจภายในของ ออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) ซึ่งนำแนวคิดมาจากการบูรณาการแนวคิดแรงจูงใจภายในของ Deci & Ryan (1990), Amabile et al. (1994) และ Harter (1981) ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน ที่ได้จากการตัดแปลงโดยการสัมภาษณ์เพื่อให้เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

2.1 ความต้องการสิ่งท้าทาย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการทำงานที่แปลกใหม่ ไม่เคยทำมาก่อน ไม่ซ้ำเดิม มีความซับซ้อน ต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ มีความท้าทายความสามารถ เป็นงานที่เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและบรรลุเป้าหมายของตน

2.2 ความสนใจ และเพลิดเพลิน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบค้นคว้าหาความรู้ยากที่จะเรียนรู้วิธีการทำงานที่สนใจ ตลอดจนมีความสุขกับการได้ทำงานที่ตนเองสนใจสนุกกับการทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีความเพลิดเพลินและจดจ่อในการทำงานที่ตนเองต้องการรู้

2.3 ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ มีความต้องการในการวางแผนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความคิดของตนเอง มีอิสระในการคิดและการกระทำ โดยไม่ต้องมีหัวหน้าหรือผู้ช่วยดูแลอย่างใกล้ชิด

2.4 ความต้องการมีความสามารถ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพต้องการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในงาน ทรัพยากร บุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และต้องการที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง โดยการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ความมุ่งมั่น หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมุ่งมั่นตั้งใจ และขยันทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างที่ตั้งใจไว้ มีความยึดมั่นทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติทันที โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนภายนอก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการกระตุ้นและจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์จากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพด้วยแบบสอบถามตามแนวคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการเป็นแบบอย่างที่ดี และอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ ได้ตระหนักถึงคุณค่าของงาน สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในด้านดีทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

3.2 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ คิดหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการแสดงความคิดเห็น มองปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ในแง่มุมต่างๆ โดยใช้เหตุผลและข้อมูลพื้นฐาน มีการนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการสร้างสัมพันธภาพกับพยาบาลวิชาชีพเป็นรายบุคคล โดยการเอาใจใส่ รับรู้และตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ มีการพัฒนาระดับความต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน

4. **สภาพแวดล้อมในงาน** หมายถึง ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ทำลาย มีการสนับสนุนจากทีมงาน และมีทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งวัดจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยแบบสอบถาม ตามแนวคิดของ Mikdashi (1999) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

4.1 งานที่สร้างสรรค์และทำลาย หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์และทำลายความสามารถ

4.2 การสนับสนุนจากทีมงาน หมายถึง การช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนในทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเป็นทีมการทำงานที่ดี

4.3 การมีทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรคงาน

5. **พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารและเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างน้อยเป็นเวลา 1 ปี

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลใช้ในการวางแผนและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ มีพฤติกรรมสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3. เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

#### 1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

1.1 บทบาทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

1.2 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

1.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

#### 2. พฤติกรรมสร้างสรรค์

2.1 ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์

2.2 แนวคิด/ทฤษฎีพฤติกรรมสร้างสรรค์

2.3 พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

2.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

2.5 ประโยชน์ของพฤติกรรมสร้างสรรค์

2.6 การประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์

#### 3. แรงจูงใจภายใน

3.1 ความหมายของแรงจูงใจภายใน

3.2 แนวคิด/ทฤษฎี แรงจูงใจภายใน

3.3 การประเมินแรงจูงใจภายใน

3.4 แรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมสร้างสรรค์

#### 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.2 แนวคิด/ทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.3 การประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพฤติกรรมสร้างสรรค์



5. สภาพแวดล้อมในงาน

5.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในงาน

5.2 แนวคิด/ทฤษฎี สภาพแวดล้อมในงาน

5.3 การประเมินสภาพแวดล้อมในงาน

5.4 สภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

### 1.1 บทบาทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยตั้งขึ้น โดยให้คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นผู้ควบคุมการบริหาร ดำเนินการ ตลอดจนบริการต่างๆ ทางด้านสุขภาพแก่ประชาชน เป็นสถานที่ให้บริการแก่ประชาชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีจำนวนเตียง ตั้งแต่ 250 เตียง ถึง 2,300 เตียง (มาลีวรรณ เกษตรทัต, 2545: 5)

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 โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคใต้ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เป็นสถานบริการสุขภาพสำหรับการให้บริการในระดับสูง ทำการตรวจรักษาโรค และให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน ที่ต้องใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ทัศนบุญทอง, 2543) รวมทั้งการให้การรักษาทางไกลที่ต้องใช้การสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงทางองค์การสุขภาพ ในอนาคตโรงพยาบาลของรัฐมีแนวโน้มเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากระบบของราชการ (ชูษณะ มะกรสาร, 2541: 138 อ้างถึงใน นิชดา ผุยเจริญ, 2545) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นโรงพยาบาลของรัฐจึงมีแนวโน้มที่จะต้องบริหารจัดการเองซึ่ง จะต้องมีการแข่งขันกับภาคเอกชน ในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น ในปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้มีการตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับความอยู่รอดขององค์การและการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต อีกทั้งยังต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ซึ่งมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เน้นเศรษฐกิจพอเพียงและอื่นๆ ดังนั้นโรงพยาบาลจึงมีการทบทวนระบบงาน ปรับปรุงระบบพัฒนาและดูแลคุณภาพของระบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้น ระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องมือในการรับรองการบริหาร การปรับปรุง



ระบบงาน ตลอดจนการสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงพยาบาลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทบาทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเป็นสถานที่ให้บริการสุขภาพอนามัยทั้ง 4 ด้านคือ ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพ เป็นสถานที่ศึกษา เผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน และสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริการสุขภาพอนามัยที่ดี จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

นอกจากนี้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรวิชาชีพสุขภาพ เป็นสถานที่ศึกษาและแหล่งการฝึกปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทางสุขภาพและมีการศึกษาวิจัย รวมทั้งสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (นิยดา ฟูยเจริญ, 2545) อีกทั้งยังเป็นสถานบริการสุขภาพที่ให้บริการทางสุขภาพในระดับตติยภูมิ ผู้เลือกใช้บริการนี้เมื่อมีอาการเจ็บป่วยรุนแรง ต้องการการรักษาจากผู้ชำนาญเฉพาะทาง และทั้งกรณีเจ็บป่วยไม่รุนแรง แต่ต้องการหายเร็วขึ้น (ทัศนาศา บุญทอง, 2543: 63) การพยาบาลในระดับตติยภูมิเป็นการบริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกวัย ที่เน้นการแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วยและผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ซับซ้อน รุนแรงจนถึงวิกฤติ ต้องการการช่วยเหลือจากบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้น การช่วยเหลือเพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา การดูแลในระดับตติยภูมิยังครอบคลุมถึงการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ การฟื้นฟูสภาพเพื่อให้ประชาชนมีศักยภาพสูงสุดหลังการเจ็บป่วย มีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้การดูแลในระดับนี้จะต้องมีระบบการดูแลต่อเนื่อง และการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ ระหว่างสถานบริการในระดับเดียวกันและต่างระดับ และมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างกัน (ทัศนาศา บุญทอง, 2543: 73) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารงานมีความซับซ้อน การติดต่อสื่อสาร การได้รับข้อมูลข่าวสาร หรืออำนาจในการจัดการอาจไม่ทั่วถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจไม่เอื้ออำนวยความสะดวกเท่าที่ควร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ จึงมีความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างยิ่ง ในการที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จะให้การสนับสนุนส่งเสริมเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างเหมาะสมและสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้

## 1.2 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

เนื่องจากในปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระหว่างการพัฒนาและรับรองคุณภาพ ทุกหอผู้ป่วยต้องมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จะสนองนโยบายของโรงพยาบาลเพราะเป็นผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด ดังนั้นหอผู้ป่วยจะต้องต้องมีความรู้ ความสามารถทั้งในด้านการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล และด้านวิชาการ ต้องมีทักษะในการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดรูปแบบให้บริการที่ทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับนโยบายโดยมีเป้าหมายเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความเสมอภาคมุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพการพยาบาล โดยมีการส่งเสริมและให้การสนับสนุน ให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการพัฒนาในด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อมาใช้ในการพัฒนางาน บทบาทที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2542) มีดังนี้คือ

### 1. ด้านการบริหาร

หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีบทบาทความเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างให้พยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้ง ระหว่างพยาบาลวิชาชีพ และระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์หรือบุคลากรอื่น หรือผู้ใช้บริการด้วยความละมุนละม่อมและคงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของวิชาชีพ มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพร่วมมือและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีสามารถให้ข้อชี้แนะเพื่อการปรับปรุงตนเองของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนโดยไม่มีข้อขัดแย้ง มีความสามารถในการตรวจสอบ วิเคราะห์งานและข้อมูลสถิติต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาหน่วยงาน มีความสามารถในการนำเสนอรายงานและขอการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและพยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และควบคุมกำกับการใช้ทรัพยากรนั้น ๆ อย่างคุ้มค่า และมีความสามารถในการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

### 2. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีบทบาทความสามารถในการสั่งการและมอบหมายงานแก่พยาบาลวิชาชีพเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ใช้บริการ สามารถให้ความช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนยุ่งยากได้ ทั้งในด้านการประเมิน

ปัญหาวิจัยปัญหา กำหนดแผนการพยาบาลและประเมินผลการพยาบาล และมีความสามารถ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

### 3. ด้านวิชาการ

หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีความสามารถในการสอน และฝึกให้พยาบาลวิชาชีพ พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการริเริ่มโครงการ หรืองานวิจัยทางการพยาบาลในหน่วยงาน โดยมีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในหน่วยงาน มีการแสดงออกถึงการเป็นผู้ใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้าและนำมา ถ่ายทอด และมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

จากบทบาทที่กล่าวมาข้างต้น หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ ในการจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดที่จะพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ให้มีความก้าวหน้าโดย มีการสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกโดยการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ ส่งเสริมให้มีการ ทำวิจัยเมื่อพบปัญหาจากการปฏิบัติงาน สามารถที่จะกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความคิด สร้างสรรค์และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้องค์การพยาบาลประสบความสำเร็จตาม ที่คาดหวังไว้

#### 1.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ในปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐของรัฐ ซึ่งเป็นสถานที่ศึกษาและแหล่ง การฝึกปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทางสุขภาพ มีระบบงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากปฏิรูประบบ สุขภาพ มีระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพเข้ามาเนื่องจากการแข่งขันที่สูงขึ้น และมีการเตรียม ความพร้อมเพื่อที่จะออกนอกระบบ พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐ จึงมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาและสร้างแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนางานและ ดึงดูดผู้มารับบริการให้มาใช้บริการมากขึ้น บทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพ ก็คือ บทบาทในด้านการวิจัย ซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของพยาบาลในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการ ดูแลบุคคล ครอบครัวและสังคมมีการให้ความรู้และใช้ทักษะกระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผน และการให้การพยาบาลแบบองค์รวมทั้งผู้ที่มีสุขภาพดีและเจ็บป่วย ให้สามารถอยู่ในสิ่งแวดล้อม ของตนเองได้อย่างมีความสุข อีกทั้งการปฏิบัติงานของพยาบาลยังประกอบด้วย การดูแล การ ป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งการสอนและการนิเทศผู้ป่วย การปฏิบัติ ตามแผนการพยาบาลและแผนการรักษาของแพทย์ การชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามขอบเขต หน้าที่อย่างเหมาะสม ซึ่งสำหรับกองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2542) ได้ อธิบายบทบาทพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

### 1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ ใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้พยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วย และครอบครัวในหอผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและให้การบริการเป็นแบบองค์รวม โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง การขอคำปรึกษาจากสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม การเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และดำเนินการรักษาอาการเปลี่ยนแปลงพร้อมให้การช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่ ก่อนที่อาการจะเข้าสู่ภาวะวิกฤต รวมทั้งการควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการหายจากโรค เกิดความปลอดภัยกับผู้ให้บริการและผู้ให้บริการทุกระดับ การป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคตามหลักการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ การดูแลจัดเตรียมตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้อยู่เสมอ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองพร้อมทั้งการวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุด และในยุคของการมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า พยาบาลวิชาชีพต้องมีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล คู่มือในการปฏิบัติพยาบาลต่าง ๆ ตลอดจนให้การแนะนำช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ

### 2. ด้านการบริหาร

พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย ช่วยในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคล และสิ่งแวดล้อม ร่วมประเมิณการให้บริการพยาบาลในหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ร่วมประชุมปรึกษากับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพของการบริการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงาน โรงพยาบาล หรือองค์กรวิชาชีพ

### 3. ด้านวิชาการ

พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ มีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล มีส่วนร่วมในการประชุมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ร่วมสอนและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาพยาบาลในระดับต่าง ๆ



ฟาริดา อิบราฮิม (2542: 38-40) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลมีความรับผิดชอบโดยรอบด้านซึ่งล้วนเป็นบทบาทอิสระของพยาบาลวิชาชีพ นอกเหนือจากบทบาทไม่อิสระในการดูแลให้ผู้ใช้บริการได้รับการวินิจฉัย และรักษาอย่างรวดเร็วถูกต้องและทันเวลาที่บทบาทอิสระประกอบด้วย

1. บทบาทผู้ประเมินปัญหาและวางแผนการพยาบาล หมายถึง พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการซักประวัติการเจ็บป่วยโดยละเอียด และให้การวินิจฉัย รวมทั้งวางแผนการพยาบาล โดยมีการซักประวัติผู้ป่วยให้ครอบคลุมอาการสำคัญ ประวัติการเจ็บป่วยในปัจจุบัน รวมทั้งความผิดปกติของระบบต่าง ๆ ของร่างกาย ซึ่งบอกถึงสภาพความเจ็บป่วยและชีวประวัติส่วนตัว ครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม แบบแผนการดำเนินชีวิต แบบแผนสุขภาพ มีการตรวจร่างกาย เพื่อหาความบกพร่องในส่วนโครงสร้างร่างกายจากการเจ็บป่วย บันทึกผลการตรวจร่างกายและการซักประวัติ วางแผนเพื่อให้ได้รับการตรวจวินิจฉัย และการรักษาโดยร่วมมือกับแพทย์ นอกจากนี้ยังทำการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยเพิ่มเติม โดยร่วมมือกับทีมการรักษาและทีมการพยาบาล วางแผนการพยาบาลที่ต่อเนื่องทั้งที่โรงพยาบาลและเมื่อกลับบ้าน และมีการรายงานและส่งต่อผู้ป่วยตามความเหมาะสมเพื่อการรักษาที่ต่อเนื่อง

2. บทบาทผู้ร่วมงาน หมายถึง พยาบาลมีหน้าที่สร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย ครอบครัว และบุคลากรอื่น ๆ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยกับแพทย์และทีมการพยาบาลกำหนดวัตถุประสงค์ของการรักษาพยาบาลร่วมกัน เพื่อความสอดคล้อง และแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิทยาการและความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาล

3. บทบาทครู หมายถึง การนำความรู้เกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ และวิธีการสอนไปใช้ในการแนะนำผู้ป่วย ครอบครัวและทีมการพยาบาล โดยมีการประเมินความต้องการการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พยาบาล ผู้ป่วยและครอบครัว วางแผนการสอนโดยจัดให้การสอนเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคลตามความเหมาะสม และประเมินผลการสอน

4. บทบาทผู้ประสานงาน หมายถึง พยาบาลมีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้อง การนำความรู้เกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ และวิธีการสอนไปใช้ในการแนะนำผู้ป่วย ครอบครัว และทีมการพยาบาล โดยร่วมงานกับทีมสุขภาพและครอบครัวของผู้ป่วย มีการปรึกษาหารือหาแหล่งความรู้และบริการสุขภาพในชุมชนสำหรับผู้ป่วย ส่งต่อผู้ป่วย และรวบรวมรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรวินิจฉัยและการรักษาพยาบาล

5. บทบาทผู้นิเทศ หมายถึง พยาบาลมีหน้าที่ดูแลให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามแผนการรักษาพยาบาล ประเมินการพยาบาลและปรับปรุงแผนการพยาบาลตามความเหมาะสม โดยมีการแนะนำวิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้อง มอบหมายงานตามความเหมาะสมกับ

ความสามารถของบุคลากร วางแผนการพยาบาลร่วมกันและติดตามให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลตามแผน

6. บทบาทที่ปรึกษา หมายถึง พยาบาลทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานที่จะรับคำร้องหรือคำปรึกษา และส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ตามความเหมาะสม โดยรับคำร้องเพื่อขอความช่วยเหลือ ประเมินปัญหา และหาวิธีการแก้ปัญหา ร่วมมือในการเผยแพร่ความรู้ทั้งด้านการพูดหรือการเขียนบทความ และแลกเปลี่ยนความรู้ทางการพยาบาลกับหน่วยงานอื่น

7. บทบาทผู้ประเมินผลและพัฒนา หมายถึง พยาบาลทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าของการพยาบาลและของบุคลากร ร่วมมือกับฝ่ายการพยาบาลในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน โดยรวบรวมแผนการพยาบาลและผลงานการปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ ไว้เป็นหลักฐานเพื่อประเมินคุณภาพได้ตลอดเวลา ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลเป็นระยะ ๆ และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลไว้ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล รวมทั้งมีการประเมินผลตนเองด้วย

8. บทบาทผู้วิจัย หมายถึง พยาบาลทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งบ่งถึงปัญหาในการพยาบาล หรือปัญหาในบริการสุขภาพในหน่วยงาน และร่วมมือกับหน่วยงานในการให้ข้อมูลตามความเหมาะสม โดยให้การพยาบาลอย่างมีระบบและเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรพยาบาลใหม่ ๆ ที่ทดลองปฏิบัติกับผู้ป่วย มีการเขียนคำสั่งการพยาบาลเป็นหลักฐานและเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิจัย กระทำหรือร่วมมือในการทำวิจัยทางคลินิก และอ่านงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบในการกำหนดมาตรฐานการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล และนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงงานและอธิบายวิธีการวิจัยแก่ผู้สนใจถ้าสามารถทำได้

สมจิต หนูเจริญกุล (2543) ได้กล่าวถึง บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชน ดังนี้

1. เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ (Care provider) เป็นการดูแลเอาใจใส่และให้ความสุขสบาย รวมถึงกิจกรรมการรักษา ซึ่งต้องคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ โดยต้องอาศัยความรู้และความไวต่อความรู้สึกนึกคิด และปัญหาของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการด้วย

2. เป็นผู้ติดต่อสื่อสารและผู้ช่วยเหลือ (Communicator/Helper) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพที่ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น จะช่วยสร้างความไว้วางใจ และรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใช้บริการและจะช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติในทุกกิจกรรมการพยาบาล

3. การเป็นผู้สอน (Teacher) บทบาทของพยาบาลในการสอนสุขภาพมีความสำคัญเด่นชัดมากขึ้นในปัจจุบันเนื่องจากสาเหตุของความเจ็บป่วยที่เกิดจากวิถีชีวิตและ

พฤติกรรมเสี่ยงมากขึ้น การส่งเสริมและปกป้องสุขภาพจึงเป็นเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้ผู้ป่วยเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

4. การเป็นที่ปรึกษา (Counselor) การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการให้ตระหนักถึงปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด และการเผชิญกับความเครียด เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และส่งเสริมความเจริญงอกงามส่วนบุคคล เน้นการช่วยเหลือบุคคล พัฒนาความรู้สึกและพฤติกรรมใหม่มากกว่าการส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสติปัญญา โดยกระตุ้นผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการให้มองหาทางเลือก รู้จักเลือกพฤติกรรมที่มีผลดีต่อสุขภาพ และพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเอง ดูแลตนเอง

5. การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ (Advocator) หมายถึง การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้ป่วยรู้จักติดต่อและเจรจาต่อรองกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในระบบบริการสุขภาพในสิทธิของตนเอง

6. การเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Change agent) หมายถึง การช่วยเหลือให้บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเอง หรือเปลี่ยนแปลงระบบ เป็นผู้ที่แยกแยะปัญหา ประเมินแรงจูงใจ และความสามารถของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการช่วยเหลือผู้ป่วย ในการวางเป้าหมายดำเนินการกำหนดบทบาทการช่วยเหลือที่เหมาะสมสร้างและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพของการช่วยเหลือ ตระหนักถึงระยะของการเปลี่ยนแปลงและชี้แนะผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการให้ผ่านระยะต่าง ๆ เหล่านี้

7. การเป็นผู้นำ (Leader) หมายถึง กระบวนการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลซึ่งในกระบวนการนี้พยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและหาแนวทางบรรลุเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสวัสดิภาพและสวัสดิการ ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติเชิงวิชาชีพของพยาบาล และช่วยให้พยาบาลเจริญเติบโตในวิชาชีพเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ประสบการณ์ระหว่างบุคคล เป็นความพยายามที่จะชักจูงคนอื่น

8. การเป็นผู้จัดการ (Manager) หมายถึง การจัดการในการดูแลบุคคล กลุ่มบุคคล ครอบครัว และชุมชน นอกจากนี้ยังมอบหมายกิจกรรมการพยาบาลบางอย่างให้กับผู้ช่วยพยาบาล และพยาบาลคนอื่น ๆ และทำหน้าที่นี้เทศและประเมินการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านี้

9. บทบาทด้านการวิจัย (Research) โดยพยาบาลสามารถวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาล และถ้าการปฏิบัติการพยาบาลมุ่งไปสู่การปฏิบัติโดยใช้ผลการวิจัย พยาบาลผู้ปฏิบัติทุกคนจะต้องทราบถึงกระบวนการและภาษาที่ใช้ในการวิจัย มีส่วนร่วมในการชี้ประเด็นปัญหาที่ต้องการวิจัย รู้จักเลือกผลการวิจัยไปใช้ และการปกป้องสิทธิของผู้ถูกวิจัย



จากบทบาทของพยาบาลวิชาชีพที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อพิจารณาจากลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าเป็นการปฏิบัติงานที่มีกิจกรรมหลากหลาย มีการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ การพยาบาลที่ใช้กระบวนการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาล โดยมีพื้นฐานการวิจัย และใช้ทฤษฎีการพยาบาลเป็นพื้นฐานของรูปแบบการพยาบาล มีคุณธรรมในการดูแล มีจรรยาบรรณเป็นเครื่องชี้นำ เป็นวิชาชีพที่มีภาระหน้าที่ในการดูแล (Caring) อันเป็นแนวคิดที่เห็นได้ชัดเจนทั่วทั้งกิจกรรมทั้งสิ้นของงานการพยาบาล ได้แก่ การปฏิบัติ การให้การศึกษ การบริหารจัดการและการวิจัย (Potter and Perry, 1955 อ้างถึงใน จันทรพา ทัดภูธร, 2543) ซึ่งการทำงานเหล่านี้ต้องสื่อสารที่รวดเร็วถูกต้องเพื่อให้การบริการต่างๆ เป็นไปด้วยคุณภาพ และได้มาตรฐาน และที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ยังเป็นแหล่งของการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพหลายสาขา และทำการวิจัย ดังนั้นลักษณะงานของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเหล่านี้จะต้องมีบทบาทหน้าที่ในด้านการบริการ วิชาการ และบทบาทหน้าที่ทางด้านการศึกษาตลอดจนทำวิจัย อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูประบบบริการพยาบาลด้วยการใช้ความรู้ ความสามารถโดยมีการพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลตามขอบเขตของงานการพยาบาลในระดับตติยภูมิ เนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในระดับตติยภูมิต้องใช้เทคโนโลยีการรักษา และการพยาบาลที่มีความหลากหลาย และซับซ้อน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนามาตรฐาน และนวัตกรรมการพยาบาลรวมทั้งพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ทัศนา บุญทอง, 2543)

ในยุคของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บทบาทของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงจำเป็นต้องมีการปรับเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งจะพบว่าความต้องการของผู้มารับบริการทางการแพทย์เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้มารับบริการทางการแพทย์มีสิทธิ์ที่จะรับรู้ในสิทธิของตน ระบบการประกันคุณภาพได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการ (จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์, 2541: 615) แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพจึงให้ความสำคัญกับกระบวนการเพราะเชื่อว่าเมื่อให้บริการที่ดี โอกาสที่ผลลัพธ์จะออกมาดีย่อมสูงขึ้น ทั้งนี้ผลลัพธ์ของการรักษาพยาบาลนั้นยังแปรไปตามปัจจัยเกี่ยวกับคน และกระบวนการ หรือระบบการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคน ได้แก่ พยาบาลที่ปฏิบัติงานจะต้องมีการปรับบทบาทและพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการบริการที่ดี อีกทั้งจะต้องมีการเรียนรู้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ซึ่งปัจจุบันผู้ปฏิบัติงานทางการแพทย์จะต้องมีความรู้

ความเข้าใจและความสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อประกอบการปฏิบัติงานได้ทุกคน (จันทร์นา  
ชื่นวิสิทธิ์, 2545: 55)

สรุปได้ว่าการทำงานในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย  
ของรัฐ จำเป็นต้องอาศัยทักษะการทำงานทั้งศาสตร์และศิลป์ มีการประยุกต์นำนวัตกรรมมาใช้ใน  
หน่วยงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อการทำงานที่มีคุณค่าทางสังคมอีกทั้งยังต้องยึดมั่นอยู่ในพื้นฐาน  
ของหลักเหตุผลเชิงศีลธรรม จรรยาบรรณ ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์  
การทำงานที่มีคุณภาพและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข และพัฒนาองค์การพยาบาลสู่คุณภาพ  
ความเป็นเลิศต่อไป

## 2. พฤติกรรมสร้างสรรค์

### 2.1 ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์

นักจิตวิทยาหลายท่าน ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์ ว่าหมายถึงการ  
แสดงออกในด้านความคิดริเริ่ม มีการนำสิ่งที่มีประโยชน์มาใช้ในองค์การโดยการพัฒนาแนวคิด  
กระบวนการทำงาน และการพัฒนาผลผลิตใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงาน (West & Farr 1989)  
ซึ่ง Ford (1996) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ เป็นการกระทำของบุคคลในการริเริ่มที่  
แปลกใหม่แตกต่างกับสิ่งอื่นมีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์การ ประกอบด้วยการสร้างความรู้สึ  
การสร้างแรงจูงใจรวมทั้งการมีความรู้และความสามารถ และ George & Zhou (2001) ให้  
ความหมายเพิ่มเติมว่าเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Person) และสถานการณ์  
(Situation) ทำให้ก่อให้เกิดแนวคิดที่สามารถผลิตผลงานหรือผลิตผลใหม่ และมีประโยชน์ซึ่ง  
พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความคิดใหม่ๆ เป็นการกระทำของบุคคลที่มาจาก “ความคิด  
สร้างสรรค์” และความคิดสร้างสรรค์นั้นมาจากประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมา รวมทั้งที่เกิดจาก  
การเรียนรู้ เพื่อสร้างรูปแบบอย่างใหม่ๆ รวมทั้งมีการนำความคิดใหม่นั้นมาสร้างผลผลิตใหม่  
เพื่อนำไปใช้ในองค์การ (Anderson and others, 1970: 90; Adam, Scott & Bruce, 1994;  
Kleysen & Street, 2001) จากนิยามความหมายข้างต้น สามารถสรุปความหมายของ  
พฤติกรรมสร้างสรรค์ คือการแสดงออกของพฤติกรรมในการคิดริเริ่มแนวใหม่ โดยมีการ  
ผสมผสานบูรณาการและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆเข้าไว้ด้วยกัน ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้  
สิ่งใหม่ๆไปใช้ในองค์การ การคิดวิธีการใหม่ๆเพื่อแก้ปัญหาในงาน มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มา  
ประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของ  
ความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งมีการแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำ  
ความคิดสร้างสรรค์นั้นมาใช้ประโยชน์ให้แก่องค์การได้

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีของพฤติกรรมสร้างสรรค์

Kleysen & Street (2001) เป็นผู้ศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior) ได้นำเสนอแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์การยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และบุคคลทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน Kleysen & Street ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและบูรณาการแนวคิดนี้มาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ดังนี้คือ

1. ทฤษฎีแบบโครงสร้างทางสติปัญญา (The Structure of Intellect Model Theory) ของ Guilford (1963, 1964) ซึ่งกล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถทั่วไปในการทำงานของสมอง เป็นความสามารถในการคิดได้หลายทิศทางหรือการคิดแบบอเนกนัย และได้จัดกลุ่มความสามารถทางสติปัญญาเป็น 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 เนื้อหา (Content) หมายถึง เนื้อหาข้อมูล หรือสิ่งเร้าที่เป็นสื่อในการคิด โดยมีสมองรับเข้าไปคิด

มิติที่ 2 วิธีการคิด (Operations) หมายถึง มิติที่แสดงถึงลักษณะกระบวนการปฏิบัติงานหรือกระบวนการคิดของสมอง แบ่งออกตามลำดับได้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. การรับรู้และการเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความสามารถของสมองในการเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว

2. การจำ (Memory) คือ ความสามารถของสมองในการสะสมข้อมูลต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มา และสามารถระลึกออกมาได้ตามที่ต้องการ

3. การคิดแบบอเนกนัย (Divergent thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการให้การตอบสนองได้หลายๆ อย่างจากสิ่งเร้าที่กำหนดให้โดยไม่จำกัดจำนวนคำตอบ

4. การคิดแบบเอกนัย (Convergent thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการให้การตอบสนองที่ถูกต้อง และดีที่สุดจากข้อมูลที่กำหนดให้

5. การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตัดสินข้อมูลที่กำหนดให้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

มิติที่ 3 ผลจากการคิด (Products) ประกอบด้วย 6 ลักษณะ ดังนี้

1. หน่วย (Units) หมายถึง สิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะตัวและแตกต่างจากสิ่งอื่นๆ

2. จำพวก (Classes) หมายถึง ประเภท จำพวกหรือกลุ่มของหน่วยที่มีคุณสมบัติหรือลักษณะร่วมกัน

3. ความสัมพันธ์ (Relations) หมายถึง ผลของการเชื่อมโยงความคิดของประเภทหรือหลายประเภทเข้าด้วยกัน โดยอาศัยลักษณะบางประการเป็นเกณฑ์ความสัมพันธ์ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของหน่วยกับหน่วย จำพวกกับจำพวก หรือระบบกับระบบก็ได้

4. ระบบ (System) หมายถึง การจัดประเภทของสิ่งเร้าต่างๆให้เป็นระบบแบบแผน

5. การแปลงรูป (Transformations) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือจัดองค์ประกอบของสิ่งเร้า หรือข้อมูลออกมาในรูปแบบใหม่

6. การประยุกต์ (Implication) หมายถึง ความเข้าใจในการนำข้อมูลไปใช้ในการขยายความเพื่อพยากรณ์คาดการณ์ หรือคาดคะเนข้อความในตรรกวิทยา

2. ทฤษฎีการแพร่และการยอมรับนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) ของ Rogers (1983) ซึ่งกล่าวถึงบุคคลที่เป็นนวัตกรรม (Innovator) จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม (Originality) ระดับขั้นของการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม (The Innovation decision process) มี 5 ขั้น ได้แก่

1. ขั้นการรับรู้ (Knowledge stage) เป็นการรับรู้ถึงข้อมูลของสิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามา รวมทั้งรับรู้องค์ประกอบของข้อมูลที่ต้องการนำมาใช้ประโยชน์และหน้าที่หลักของการทำงานของสิ่งที่เข้ามาใหม่ว่ามีวิธีการทำงานอย่างไร

2. ขั้นการจูงใจ (Persuasion stage) เป็นการจูงใจเพื่อให้เกิดการยอมรับในการนำสิ่งที่เข้ามาใหม่มาใช้ในการทำงาน

3. ขั้นการตัดสินใจ (Decision stage) เป็นการตัดสินใจเพื่อที่จะนำเข้าสู่สิ่งใหม่ๆ มาใช้ในงานโดยพิจารณาถึงประโยชน์และความจำเป็น

4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementation stage) เป็นการยอมรับและมีการนำสิ่งที่เข้ามาใหม่มาใช้ในการทำงาน

5. ขั้นการยืนยัน (Confirmation stage) เป็นการยืนยันถึงประโยชน์และความจำเป็นของสิ่งที่เข้ามาใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและนำเข้ามาใช้

3.แนวคิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ (Creative action) ของ Ford (1996) ซึ่งกล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ หมายถึงการกระทำของบุคคลในการคิดริเริ่มที่แปลกใหม่ แตกต่างกับสิ่งอื่น มีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์การ ประกอบด้วยการสร้างความรู้สึกร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจรวมทั้ง ต้องมีความรู้และความสามารถด้วย

Kleysen & Street ได้ประมวลแนวคิดต่างๆ ดังกล่าวนี้นี้สรุปว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิด แนะนำและทดลองนำสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ (Beneficial novelty) ไปใช้ในองค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1.พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Oppurtunity exploration) หมายถึง การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แก่ การพิจารณาและหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ



ไปใช้ในการทำงาน เช่น การเดินทางไปเรียนรู้ อบรมหรือค้นพบสิ่งต่างๆที่แปลกใหม่ การยอมรับในโอกาสนั้นๆ รวมทั้งจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นด้วย

2.พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจขั้นต้นในการกำหนดและชี้้นำสิ่งใหม่ๆเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น ต่อจากนั้นจะต้องจัดลำดับของความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่คิดขึ้นมากับข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3.พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation) หมายถึง การวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นมาได้แก่ การบูรณาการความคิดต่างๆเข้าไว้ด้วยกัน การนำความคิดนั้นไปทดลองใช้ รวมทั้งมีการวิเคราะห์ถึงข้อดี และข้อจำกัดของความคิดใหม่ด้วย

4.พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง ผู้ซึ่งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถนำความคิดนั้น มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น บุคคลต้องมีการระดมสนับสนุนมีการชักจูงและโน้มน้าวบุคคลอื่นๆ ให้เห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน ต้องมีการนำความคิดใหม่นั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น รวมทั้งต้องมีบุคคลภาพที่ขอรับการเปลี่ยนแปลงและขออบความเสี่ยง

5.พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่นั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น 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 มาใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆไปใช้ในการทำงาน การให้ความสนใจงานที่นอกเหนือจากงานประจำ มีการชี้้นำสิ่งใหม่ๆเพื่อเป็นที่ยอมรับ การคิดวิธีการใหม่ๆเพื่อแก้ปัญหาในงาน มีการนำแนวคิดนั้นมาทดลองใช้ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอื่นเห็นความสำคัญของความคิด

สร้างสรรค์ สามารถนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้ ทั้งในการทำงาน และในการดำรงชีวิตประจำวัน

### 2.3 พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

พฤติกรรมสร้างสรรค์ เป็นลักษณะพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เห็นเป็นรูปธรรม สามารถแสดงออกมาได้ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมดังกล่าว มักจะนำไปสู่การตอบโต้ต่อสถานการณ์ใหม่ๆ มากกว่าที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ นั้นได้ สำหรับในองค์การพยาบาลนั้น พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในทีมสุขภาพ มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพ บริการเนื่องจากเป็นผู้ที่อยู่กับงานบริการมากที่สุด และสามารถที่จะสร้างสรรค์งานที่คุณภาพให้แก่ องค์การ ซึ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพสามารถดูได้จากคุณภาพทั้งด้านการบริการ การบริหาร และด้านวิชาการ สำหรับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพนั้น

พัชชา เอ็งบริบูรณ์พงศ์ (2545) ได้ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ได้กล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ในการคิด แนะนำและทดลองนำสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในองค์การ มีการแสวงหาโอกาสในการที่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีการติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางการแพทย์และ ผลการวิจัยต่างๆ มีการแสดงออกถึงความสนใจในการกำหนดและชี้้นำสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ ยอมรับขององค์การ จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีการวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิด ใหม่ที่คิดขึ้นมาได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการ

ปฏิบัติงานได้ มีการนำแนวคิดใหม่นั้นมาประยุกต์ใช้ในงาน โดยต้องมีการนำไปทดลองใช้ในการ ปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์และพยายามให้ทุกคน ในองค์การนำผลผลิตนั้นไปใช้ปฏิบัติงานเป็นประจำ และเนื่องจากในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพ ได้รับการกระตุ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของระบบการทำงานใน ปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ (ทัศนาศ นุญทอง, 2543) และจากการที่สภาการ พยาบาลได้มีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการอบรมและประชุมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อย่าง ต่อเนื่อง โดยมีการเก็บหน่วยคะแนน (CNEU) สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตื่นตัวในการ พัฒนาตนเองซึ่งการที่พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงมีผลทำให้พยาบาล วิชาชีพมีการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ขึ้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งวรรณภา ไชยธรรมพราย (2545) ได้กล่าวถึงพยาบาลวิชาชีพที่เป็นบุคคลที่สร้างสรรค์ว่ามีลักษณะคือ มีการกล้าแสดงออก เป็นตัวแทนขององค์การพยาบาล มีความกระตือรือร้น กล้าคิด นอกจากนั้นยังมีความอยากรู้อยาก เห็น มีจินตนาการ ยืดหยุ่นและมีอารมณ์ขันในการปฏิบัติงาน มีความสุขกับการทำงานหรือสิ่งที่ ตนพอใจ ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ไม่เหมือนใครและทดลองทำสิ่ง

นั้นๆ นอกจากนั้น นันทนา ดำเนินยุทธ (2545) ยังได้กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นบุคคลที่สร้างสรรค์จะมีลักษณะที่กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็นชอบพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และความสามารถที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน และมีความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นเสมอ เสนอแนะสิ่งดีมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน และมีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็น เมื่อมีโอกาสเข้ารับการอบรมหรือประชุมวิชาการจะนำมาถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานฟังเสมอ และชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้คือ เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่มีพฤติกรรมความเป็นตัวของตัวเอง มีความกระตือรือร้น กล้าคิด อยากรู้อยากเห็นโดยพยายามค้นหา สำรวจ ค้นคว้า ทดลองเพื่อจะค้นพบความจริงด้วยตนเองชอบการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ ยืดหยุ่นและมีอารมณ์ขัน สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดได้อย่างคล่องแคล่ว มีแนวคิดใหม่ๆ และสร้างสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ไม่ซ้ำใคร

## 2.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

### 1. ปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์

อารี พันธุ์มณี (2543 : 83) ได้อธิบายว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในทุกคน และสามารถส่งเสริมให้พัฒนาได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในทางตรงคือ ในการสอน ฝึกฝน อบรม และในทางอ้อมคือ การสร้างสภาพบรรยากาศ และการจัดสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความเป็นอิสระในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ Roger ที่ว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ไม่สามารถบังคับให้เกิดขึ้นได้ แต่สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้

Roger (1959 อ้างในชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2543) ได้เสนอสถานการณ์ที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ไว้ คือ ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตสร้างได้ด้วยกระบวนการที่สัมพันธ์กัน 3 อย่างดังนี้

1. การยอมรับในคุณค่าของแต่ละบุคคลอย่างไม่มีเงื่อนไข ครู พ่อแม่ หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ต้องยอมรับความสามารถของบุคคลแต่ละคน เชื้อมั่นทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย จะทำให้บุคคลสามารถค้นพบสิ่งต่างๆ ที่มีคุณค่า หรือมีความหมายต่อตนเอง โดยไม่ต้องมีใครกระตุ้น

2. สร้างบรรยากาศที่ไม่ต้องมีการวัดและประเมินผลจากภายนอก จะทำให้เกิดความรู้สึกอิสระ กล้าแสดงออกทั้งความคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์

3. ความเข้าใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างความรู้สึกปลอดภัย การที่เรามีความเข้าใจและยอมรับจะทำให้สามารถแสดงศักยภาพการสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่



Torrance (1959) ได้เสนอหลักในการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ ระหว่างครูกับนักเรียน ไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เด็กถามและให้ความสนใจต่อคำถาม
2. ตั้งใจฟังและเอาใจใส่ต่อความคิดแปลกๆ ของเด็กด้วยใจเป็นกลาง
3. กระตือรือร้นต่อคำถามที่แปลกๆ ของเด็กด้วยการตอบคำถามอย่างมีชีวิตชีวา
4. แสดงและเน้นให้เด็กเห็นว่าความคิดของเด็กนั้นมีคุณค่าและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้
5. กระตุ้นและส่งเสริมให้เด็กเรียนรู้ด้วยตนเอง
6. เปิดโอกาสให้เด็กเรียนรู้ ค้นคว้า อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ
7. พึงระวังว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในเด็กจะต้องใช้การพัฒนาอย่างค่อยเป็นค่อยไป
8. ส่งเสริมให้เด็กใช้จินตนาการของตนเองและยกย่องชมเชยเมื่อเด็กมีพัฒนาการที่แปลกและมีคุณค่า

กล่าวสรุปได้ว่า วิธีการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์สามารถกระทำได้ และเกิดขึ้นได้ทุกเพศทุกวัย ซึ่งจะต้องมีทั้งศักยภาพทางการคิด ความอยากรู้อยากเห็น กล้าเสี่ยง กล้าที่จะคิดริเริ่มในสิ่งแปลกใหม่ มีจินตนาการและอารมณ์ขัน รู้จักประเมินความก้าวหน้าด้วยตนเอง ฝึกต่อสู้กับความล้มเหลว และความคับข้องใจ สามารถอยู่ในสถานการณ์ที่คลุมเครือ และหลีกเลี่ยงการใช้เกณฑ์มาตรฐาน ควรจัดบรรยากาศแบบมีอิสระในการคิด และการแสดงออก

## 2. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมความคิดริเริ่มที่นำไปสู่พฤติกรรมสร้างสรรค์ อันเป็นศักยภาพของบุคคลเองแต่ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมและโอกาสที่ได้รับในเวลาต่อมา อาจเป็นการเกื้อกูลหรือลดทอนการเติบโตของพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้

1. อุปสรรคเชิงรับรู้ ความเคยชินเป็นอุปสรรคสำคัญของการรับรู้ มนุษย์มักตีความสิ่งที่รับรู้ตามความเคยชินและแก้ปัญหาตามความเคยชิน ทำให้ไม่สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ออกมาได้
2. อุปสรรคเชิงอารมณ์ อารมณ์มีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพหรือลักษณะนิสัย อุปสรรคเชิงอารมณ์ที่สำคัญคือ ความกลัว เพราะพฤติกรรมสร้างสรรค์ต้องอาศัยการริเริ่ม การลองผิดลองถูก ซึ่งการริเริ่มเสนอความคิดใหม่ๆ อาจต้องเผชิญกับการต่อต้านขัดขวางและวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งความกลัวจะทำให้บุคคลส่วนใหญ่มีการมองโลกในแง่ลบ ทำให้เกิดการท้อแท้ไม่มีความมานะพยายาม

3. อุปสรรคเชิงสภาพแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเกิดจากวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมต่างๆของมนุษย์นั่นเอง ซึ่งเมื่อพิจารณาสภาพของสังคมไทยจะเห็นได้ว่าเป็นสังคมที่มีลักษณะตาม คือการเอาอย่างกัน การคล้ายตามง่าย ซึ่งจะเป็นอุปสรรคทำให้บุคคลไม่กล้าคิดสิ่งใดๆที่แปลกและแตกต่างได้

จะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดอุปสรรคต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้ แต่หากไม่ย่อท้อและไม่จำนนต่ออุปสรรคนั้นก็จะทำให้บุคคลนั้นสามารถพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์การเจริญก้าวหน้าต่อไป

## 2.5 ประโยชน์ของพฤติกรรมสร้างสรรค์

ประโยชน์ของพฤติกรรมสร้างสรรค์มีมากมาย สามารถสรุปได้ดังนี้  
(ไชแสง โปธิโกสม, 2543: 84-85 )

### 1. ผลต่อบุคคล คือ

1.1 ช่วยให้คุณคนมีการพัฒนาตนด้านความรู้สึกรู้สึกได้แก่ ความรู้สึกที่ทำงานเป็นผลสำเร็จ อยากรคิดและทำสิ่งใหม่ ๆ ดี ๆ มีความรู้สึกอิสระ รู้สึกพร้อมที่จะให้เชื่อมั่นในตนเอง ริเริ่มสิ่งต่าง ๆ ได้ไม่เชื่อใครง่าย

1.2 ช่วยให้คุณคนพัฒนาบุคลิกภาพ ได้แก่ มีความยืดหยุ่น อดทนอดกลั้น ยึดติดกับสิ่งที่ทำทายนงานที่มีความซ้ำซ้อนให้้ง่ายลง

1.3 สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ โดยสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและบุคคลทุกคนจะให้ความร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

### 2. ผลต่อองค์กร คือ

2.1 เพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มความอยู่รอดขององค์กร และสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

2.2 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การด้านผลผลิต กระบวนการหรือบริการแบบใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการพบวิธีการใหม่และดีขึ้นกว่าเดิมในภาวะการแข่งขันและขาดแคลนทรัพยากร

2.3 ช่วยให้ผู้บริหารตระหนักในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นได้ ขณะเดียวกันจะทำให้ผู้บริหารพัฒนาผู้อื่นให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์ เพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ด้วย

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมสร้างสรรค์จะมีประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคลเองและองค์การทุกระดับ โดยการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคลากร จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเนื่องจากพฤติกรรมสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตของความคิด คือ ความคิด

ที่แปลกใหม่ และความคิดที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหและแก้ไขความขัดแย้งได้ ( เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2541: 106 )

## 2.6 การประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์

การประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้มีการศึกษาค้นคว้า ค้นพบวิธีการหลากหลาย และมีการพัฒนาเป็นลำดับ การประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการกระตุ้นส่งเสริมพัฒนาความคิดริเริ่มเพื่อทำให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์ และสร้างผลงานที่มีคุณค่าสนองตอบความต้องการของตนเอง และเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ

Anderson ( 1959: 236-244 ) และ King&Anderson ( 1995 ) ได้เสนอมิติที่ควรนำมาใช้พิจารณาพฤติกรรมสร้างสรรค์ใน 3 มิติ ได้แก่

1. ลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์ ซึ่ง Anderson ได้สรุปไว้ในหลายลักษณะ เช่น ชอบผจญภัย ความมุ่งมั่น กล้าแสดงความคิดเห็นเปิดกว้างสำหรับประสบการณ์ใหม่ ๆ เป็นต้น
2. กระบวนการของผู้ที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์ ที่ผ่านมากคนมักจะทำให้ความสนใจไปที่ผลงาน แต่มักมองข้ามกระบวนการในการประดิษฐ์ผลงานเหล่านั้นออกมา
3. ผลผลิตของผู้ที่มีความคิดริเริ่ม โดย Anderson ได้เสนอว่าหากปราศจากกระบวนการก็จะมีผลงาน ถ้าปราศจากงานหรือผลสำเร็จก็อาจเป็นเพียงความเพ้อฝัน ทั้งกระบวนการและผลงานจึงมีความสำคัญประกอบกัน พฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคลนั้นถือได้ว่าเป็นผลผลิตของความคิดริเริ่มนั่นเอง

Guilford (1962) ได้สร้างแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ เพื่อวัดความคิดนอกเนกนัย (Divergent Thinking) โดยมุ่งวัดตัวประกอบในแต่ละเซลล์ ตามโครงสร้างสมรรถภาพของสมอง ซึ่งมี 3 มิติ คือ เนื้อหาที่คิด (Content) วิธีการคิด (Operation) และผลิตผลแห่งความคิด (Product) ซึ่ง Guilford เชื่อว่า สถิติปัญญาเป็นผลรวมของความสามารถหลายด้านเข้าด้วยกัน ซึ่งความสามารถบางด้านอาจวัดได้ด้วยแบบทดสอบ IQ หรือแบบทดสอบความถนัดทางการเรียนทั่วไป แต่ก็มีอีกหลายด้านที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ทำให้เขาทำการศึกษาคิดสร้างสรรค์ (Creativity Thinking) ความมีเหตุผล (Reasoning) และการแก้ปัญหาโดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยลักษณะของการคิดนอกเนกนัย คือ ความสามารถคิดได้หลายทาง มีความยืดหยุ่นในการคิด ดังนั้นแบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ของ Guilford จึงเป็นการวัดความสามารถทางการคิดนอกเนกนัยเป็นสำคัญ

Torrance ( 1964 ) ได้สร้างแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น ใช้ชื่อว่า TTCT (Torrance Test of Creative Thinking) สามารถใช้วัดความคิดสร้างสรรค์กับบุคคลในทุกระดับอายุ และการศึกษา ในกรณีที่ผู้ถูกทดสอบเป็นเด็กเล็กที่ยังไม่มีความพร้อมในด้านการเขียน จะใช้วิธีเล่าเรื่อง ถาปตอบ แทนการเขียน ซึ่งแบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของ Torrance ประกอบด้วย 3 กิจกรรมดังนี้

1. กิจกรรมไม่ใช้ภาษา (Non-verbal tasks) เช่น การต่อเติมรูปภาพที่ยังไม่สมบูรณ์ให้สมบูรณ์
2. กิจกรรมทางภาษา โดยใช้สิ่งเร้าที่ไม่ใช่ภาษา (Verbal tasks using non-verbal stimuli) เช่น การให้ดูชุดรูปภาพ และให้เล่าเรื่องที่เกิดขึ้นจากภาพ เป็นต้น
3. กิจกรรมทางภาษา โดยใช้สิ่งเร้าที่ใช้ภาษา (Verbal tasks using verbal stimuli) เช่น การให้บอกถึงประโยชน์ของสิ่งของ หรือการตอบว่าจะมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้น ถ้าเหตุการณ์สมมติบางอย่างเป็นจริง เป็นต้น

Torrance ( 1969 ) ให้ข้อสังเกตว่า การประเมินความคิดสร้างสรรค์ โดยมากจะพิจารณาทางด้านผลผลิตมากกว่ากระบวนการ เพราะมีข้อจำกัดในการวัด สำหรับการวัดผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถวัดได้โดยใช้แบบทดสอบหรือแบบสอบถามโดยตรง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแบบทดสอบที่ใช้รูปภาพหรือเป็นภาษาเขียนแบบบรรยายภาพและมีการจำกัดเวลาในการทำด้วย ต่อมา Kleyson & Street (2001) ได้สร้างแบบสอบถามในการประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยใช้ระดับการวัดความถี่ของพฤติกรรมแบ่งออกเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่ระดับความถี่ไม่เคยเลย (Never), แทบจะไม่เคย (Almost never), บางครั้ง (Sometimes), ค่อนข้างบ่อย (Fairly often) , บ่อยมาก (Very often) จนถึง ทุกครั้ง (Always) ซึ่งแบบสอบถามที่ Kleyson & Street (2001) ใช้ประเมินความถี่ของพฤติกรรมสร้างสรรค์นั้นได้ใช้ประเมินในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่มาจากองค์การต่าง ๆ กัน จำนวน 9 องค์การ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 225 คน Kleyson & Street (2001) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบแต่เมื่อวิเคราะห์หองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบด้วย Factor analysis แล้วพบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ ไม่สามารถแยกออกจากกันได้จึงมีเพียงองค์ประกอบเดียวในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลา เพราะไม่สามารถจำกัดเวลาในการประเมินในการทำแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างได้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามในการประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Kleyson & Street (2001) ที่มีความเหมาะสมในการประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งจากการศึกษาตามแนวคิดของ Kleyson & Street (2001) จะเห็นว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์นั้นถือว่าเป็นผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์และสามารถประเมินโดยใช้แบบสอบถามได้

### 3. แรงจูงใจภายใน

#### 3.1 ความหมายของแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายในเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคล Haywood & Switzky (1986 อ้างใน อรรถพันธ์ ชูชม และคณะ, 2542) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจภายในว่า หมายถึงพฤติกรรมบางอย่างที่บุคคลทำกิจกรรมหรืองานต่างๆ ทั้งๆ ที่บุคคลนั้นไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใดๆ โดยคุณลักษณะของงานเป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ Deci et al. (1991) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมอีกว่า แรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลในความต้องการมีความสามารถ การลิขิตตนเอง และการท้าทาย พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในเป็นพฤติกรรมที่กระทำด้วยการเสาะแสวงหาด้วยตนเอง ปราศจากการพึ่งพารางวัลทางวัตถุหรือการบังคับ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่ามีประสิทธิภาพหรือความสามารถ และความมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง จากที่กล่าวทั้งหมดสรุปได้ว่า แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตตนเอง และลักษณะของงานที่น่าสนใจ ท้าทาย เป็นแรงผลักดันไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอก หรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับใดๆ

#### 3.2 แนวคิด / ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน

การศึกษาแรงจูงใจภายในได้มีการนิยามไว้หลายมุมมองตามแนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างกัน แต่โครงสร้างทางแนวคิดส่วนใหญ่ของนักทฤษฎีต่างๆ มีความคาบเกี่ยวกัน จากแนวคิดของ Haywood & Burke (1977) นิยามแรงจูงใจภายในในรูปทฤษฎีทางการรู้คิดในลักษณะที่ว่าเป็นพฤติกรรมเพื่อการเสาะแสวงหาตนเองและยึดรางวัลภายในตนเองเป็นหลัก และยังเสนอว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของความรู้คิดนั้นมีความสัมพันธ์ที่แลกเปลี่ยนกันระหว่างตัวแปรความสามารถ และแรงจูงใจภายใน ส่วน Haywood & Switzky (1986) มองแรงจูงใจเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่เรียนรู้ได้ บุคคลมีความแตกต่างในแนวทางการตอบสนองต่อสิ่งจูงใจภายในงานและความจูงใจภายนอกงาน กล่าวคือบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในเป็นบุคคลที่เสาะแสวงหาความพึงพอใจจากปัจจัยภายในงานเช่น การท้าทายความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ ความตื่นเต้นทางจิตในการเรียนรู้ หรืองานที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียะ ในขณะที่บุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกเป็นบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจโดยการยึดปัจจัยภายนอกของงาน เช่น ความง่าย ความสบาย ความปลอดภัย ความมั่นคง ความสะดวก และความเพิ่มพูนทางวัตถุ นักทฤษฎีแรงจูงใจอีกกลุ่มหนึ่งคือ Grolnick & Ryan (1989) กล่าวว่า บุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่ได้รับแรงจูงใจภายในเนื่องจากบุคคลเหล่านี้กระทำการต่างๆ ด้วยความสนใจ



แรงจูงใจภายใน เป็นแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจที่ไม่ต้องการแรงเสริมเพื่อการคงอยู่ของพฤติกรรม ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจภายในตามแนวคิดของ ออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) ซึ่งนำแนวคิดมาจากการบูรณาการแนวคิดแรงจูงใจภายในของ Deci & Ryan (1990), Amabile et al. (1994) และ Harter (1981) ซึ่งเชื่อว่า แรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะแสวงหาของตนเอง ที่เกิดจากงานที่น่าสนใจแปลกใหม่ และท้าทายเป็นแรงผลักดัน โดยไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Amabile (1994) ที่เสนอว่าแรงจูงใจภายในส่งเสริมทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์โดยการผลักดันจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคล ซึ่งแนวคิดนี้ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการที่ท้าทาย หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ต่อความชอบ ฟังพอใจ หรือต้องการทำงานที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิม ซับซ้อน และมีความยากพอเหมาะกับความสามารถของตน
2. ความสนใจและเพลิดเพลิน หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ต่อความกระตือรือร้น ความอยากรู้อยากเห็น ตลอดจนมีความสุข พอใจ และเพลิดเพลินในการทำงานหรือกิจกรรมที่สนใจ
3. ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงความชอบทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดและการกระทำ
4. ความต้องการมีความสามารถ หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ในความต้องการมีประสิทธิผลในการจัดการกับสภาพแวดล้อม ต้องการที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง
5. ความมุ่งมั่น หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ในการมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุด้วยตนเอง มีความยึดมั่น ทุ่มเท ให้กับงานโดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก ซึ่งความสำเร็จจากงานเป็นแรงบันดาลใจภายในมากกว่ารางวัล หรือเกียรติยศภายนอก

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดแรงจูงใจภายในของ ออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) ซึ่งนำแนวคิดมาจากการบูรณาการแนวคิดแรงจูงใจภายในของ Deci & Ryan (1990), Amabile et al. (1994) และ Harter (1981) ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่ได้จากการดัดแปลงโดยการสัมภาษณ์เพื่อให้เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มาใช้เป็นเนื้อหาในคำนิยามศัพท์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการทำงานที่แปลกใหม่ ไม่เคยทำมาก่อน ไม่ซ้ำเดิม มีความซับซ้อน ต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ มีความท้าทายความสามารถ เป็นงานที่เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและบรรลุเป้าหมายของตน

2. ความสนใจ และเพลิดเพลิน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานที่สนใจ ตลอดจนมีความสุขกับการได้ทำงานที่ตนเองสนใจ สนุกกับการทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีความเพลิดเพลินและจดจ่อในการทำงานที่ตนเองต้องการรู้

3. ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ มีความต้องการในการวางแผนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความคิดของตนเอง มีอิสระในการคิดและการกระทำ โดยไม่ต้องมีหัวหน้าหรือผู้ปวยดูแลอย่างใกล้ชิด

4. ความต้องการมีความสามารถ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพต้องการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในงาน ทรัพยากร บุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ และต้องการที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5 ความมุ่งมั่น หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมุ่งมั่นตั้งใจ และขยันทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างที่ตั้งใจไว้ มีความยึดมั่นทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติทันที โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนภายนอก

จากการบูรณาการแนวคิดแรงจูงใจภายในของ ออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) ข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจภายใน เป็นความต้องการของพยาบาลวิชาชีพที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยมีแรงผลักดันจากงานที่มีความน่าสนใจ แปลกใหม่ และท้าทายโดยไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับ

### 3.3 การประเมินแรงจูงใจภายใน

Deci & Ryan (1990) ได้พัฒนาการวัดแรงจูงใจภายในและภายนอกโดยได้พยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของแรงจูงใจภายในและภายนอก เสนอว่า บุคคลที่มีแนวทางเป็นตัวของตัวเองแสดงว่ามีแรงจูงใจภายใน โดยมีมาตรวัดชื่อว่า General Causality Orientation Scale ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่

1. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่ได้คะแนนสูงในด้านนี้ แสดงว่าบุคคลนั้นสามารถริเริ่ม และกำหนดพฤติกรรมของตนเอง โดยรับรู้สาเหตุว่ามาจากภายในตนเอง

2. ด้านการควบคุม บุคคลที่ได้คะแนนสูงในด้านนี้ แสดงว่าบุคคลนั้นถูกควบคุมพฤติกรรมจากสภาพแวดล้อม

3. ด้านที่ไม่ใช่ส่วนบุคคล บุคคลที่ได้คะแนนสูงในด้านนี้แสดงว่า พฤติกรรมของเขาอยู่นอกเหนือการควบคุมของตนเอง

Deci & Ryan (1990) ไม่ได้เสนอการวัดแรงจูงใจภายในและภายนอก แต่ได้พยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและแรงจูงใจภายในกับภายนอก โดยเสนอแนะว่า บุคคลที่มีแนวทางเป็นตัวของตัวเองมักจะถูกจูงใจภายใน และบุคคลที่มีแนวทางการควบคุมมักจะถูกจูงใจภายนอก เช่นเดียวกับบุคคลที่มีแนวทางที่ไม่ใช่ส่วนบุคคลมักจะถูกจูงใจภายนอก Amabile et al. (1994) ได้เสนอแบบสำรวจความชอบในการทำงานเพื่อประเมินความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องแรงจูงใจภายใน โดยแบบสำรวจนี้วัดองค์ประกอบหลักของแรงจูงใจภายใน 5 ด้าน ได้แก่

1. การลิขิตของตนเอง ได้แก่ ความชอบในการเลือกและเป็นตัวของตัวเอง
2. ความสามารถ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ และความชอบสิ่งที่ท้าทาย
3. ความเกี่ยวข้องกับการงาน ได้แก่ การซึมซับในงานและการหลงใหลในงาน
4. ความอยากรู้อยากเห็น ได้แก่ ความชอบในเรื่องความซับซ้อน
5. ความสนใจ ได้แก่ ความเพลิดเพลินและความสนุกสนาน

แบบสำรวจที่ Amabile et al. (1994) สร้างขึ้น เป็นมาตรวัดประเมินค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไม่จริงเลย ถึง 4 จริงที่สุด โดยข้อคำถามต่างๆ สร้างขึ้นวัดแรงจูงใจทั่วไป แต่เน้นให้ผู้ตอบคำนึงถึงงานของผู้ตอบ โดยข้อคำถามต่างๆ มีจำนวนข้อที่ถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในเท่ากัน และมีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อหลีกเลี่ยงความโน้มเอียงในการตอบแบบเดียวกัน

Harter (1981) ได้สร้างมาตรวัดแรงจูงใจภายในและภายนอก ในชั้นเรียนขึ้น สำหรับนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยเครื่องมือนี้เป็นการรายงานตนเอง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความชอบสิ่งที่ท้าทาย กับความชอบงานที่ง่าย
2. ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ กับการทำให้ครูพอใจ
3. ความรอบรู้ที่อิสระ กับการพึ่งพาครู
4. การใช้วิจารณญาณอย่างอิสระ กับการพึ่งพาวิจารณญาณของครู
5. เกณฑ์ภายในสำหรับการประเมิน กับเกณฑ์ภายนอกสำหรับการประเมิน

โดย Harter (1981) มองว่า แรงจูงใจเป็นสภาพการณ์ที่เฉพาะและเปลี่ยนแปลงได้ แต่ Harter ไม่ได้เสนอการประเมินโครงสร้างแรงจูงใจภายในและภายนอก ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่คงทนและถาวร

ต่อมา อรพินทร์ ชูชม และคณะ (2542) ได้พัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายในขึ้นโดยนำแนวคิดมาจากการบูรณาการแนวคิดแรงจูงใจภายในของ Deci & Ryan (1990), Amabile et al. (1994) และ Harter (1981) โดยลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่าตนเอง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความสนใจและผลิตเฟลีน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ และความมุ่งมั่น ซึ่งแบบวัดแรงจูงใจนี้ได้สร้างขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทในประเทศไทย ประกอบด้วยแบบวัดแรงจูงใจภายในฉบับนักเรียน และ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ ที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเองว่าข้อความต่างๆ ของแบบสอบถามตรงกับความรู้สึก ความคิด และสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลนั้นตามสภาพที่เป็นจริงของบุคคลนั้นมากน้อยเพียงใด โดยแต่ละข้อความจะประกอบไปด้วยการประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ จริง ค่อนข้างจริง ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่จริง และไม่จริง ข้อความในแบบสอบถามประกอบด้วยข้อความทางบวก และข้อความทางลบ ซึ่งมีจำนวนเท่าๆกัน หลังจากตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา อรพินทร์ ชูชม และคณะ (2542) ได้ปรับแบบสอบถามให้มีความชัดเจนขึ้นโดยเหลือข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปใช้วัดแรงจูงใจภายในของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนจำนวน 1,633 คน และอาจารย์ จำนวน 573 คน ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดแรงจูงใจภายในฉบับนี้พบว่า สามารถวัดได้ในสิ่งเดียวกัน และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามซ้ำ และแบบวัดแรงจูงใจภายในฉบับผู้ใหญ่ มีค่าความสอดคล้องภายในของแบบวัดเท่ากับ 0.67 และ 0.88 ตามลำดับ และมีค่าความคลาดเคลื่อน 0.09 ซึ่งอยู่ในระดับที่คลาดเคลื่อนน้อย แสดงว่าแบบวัดแรงจูงใจนี้มีความเหมาะสมกับการวัดทั้ง 5 องค์ประกอบ ดังนั้นในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกแบบวัดแรงจูงใจฉบับผู้ใหญ่ของ อรพินทร์ ชูชม และคณะ (2542) ซึ่งมีความเหมาะสมมาปรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้

### 3.4 แรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมสร้างสรรค์

แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ด้วยความพึงพอใจและความต้องการของตนเอง โดยไม่ต้องมีสิ่งใดมาบังคับ พฤติกรรมที่สร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นั้นต้องมีแรงจูงใจสูง มีความมานะบากบั่น และไม่ยึดติดกับความคิดหรือสถานการณ์เดิมจนเปลี่ยนไม่ได้ แต่ต้องมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับให้เข้ากับความคิดหรือสิ่งใหม่ๆ ที่เหมาะสมกว่าได้ (อารี พันธุ์ณี, 2540) แรงจูงใจภายใน สามารถทำให้บุคคลกล้าที่จะแสดงความสามารถของตนที่ไม่เหมือนใครออกมาอย่างเต็มที่ บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในสูงจะถูกผลักดันให้สนใจในการหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยความกระตือรือร้น (กรรณิการ์ สุขสม, 2533)

สอดคล้องกับ Amabile (1999) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจมีผลต่อบุคคลในการที่จะแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะการสร้างสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ และสอดคล้องกับ เจียมจิตต์ จุฑาบุตร (2539) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมต่างๆของบุคคลนั้นเกิดจากแรงจูงใจ และพฤติกรรมบางอย่างก็อาจเป็นผลที่เกิดจากการกระตุ้นหรือแรงจูงใจจากสิ่งเร้าหรือความต้องการของแต่ละบุคคล เป็นสาเหตุที่นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม นอกจากนี้ Amabile (1983) ยังพบว่าแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจภายในซึ่งมีอยู่ภายในตัวบุคคลมีความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์และสามารถนำมาใช้ในการสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์การพยาบาลต่อไป

#### 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

##### 4.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Burn (1978: 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึงผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการ พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้น และหาทางที่จะพัฒนาผู้ตามจนสามารถบรรลุศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนแปลงผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม นอกจากนี้ Bass (1985: 14-20) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอีกว่า เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ด้วยการทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ คุณค่า และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ของตน และทำให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตด้วยตนเอง จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำช่วยกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ทำให้ผู้ตามเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีความพึงพอใจและมีค่านิยมที่มีคุณค่าร่วมกัน

##### 4.2 แนวคิด/ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำ (Leader) เริ่มมีการใช้เมื่อปี ค.ศ. 1300 แต่คำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) มีปรากฏใน ค.ศ. 1834 หรือต้นศตวรรษที่ 19 การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำมีหลายแนวทางการศึกษา ซึ่ง Yukl (1998) ได้จัดกลุ่มทฤษฎีตามแนวทางการศึกษา



ภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait approach) 2) การศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำ (Behavioral approach) 3) การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational approach) และ 4) การศึกษาอิทธิพลอำนาจของภาวะผู้นำ (Power-influence approach) สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นทฤษฎีที่จัดอยู่ในกลุ่มที่ 4 ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีผู้ศึกษาวิจัยกันมากในปัจจุบัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีการพัฒนาแนวคิดโดย Burn (1978) จากการวิจัยเชิงพรรณนาในผู้นำทางการเมือง ซึ่ง Burn (1978) ได้วินิจฉัยภาวะผู้นำไว้ 2 รูปแบบ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transformational leadership) หมายถึงผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการ พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองของความตุงานที่สูงขึ้นและหาทางที่จะพัฒนาผู้ตาม ผู้ตามได้รับการพัฒนาจนสามารถบรรลุศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ผลของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนแปลงผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม (Moral agent)

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและผู้ตามโดยอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันโดยใช้กระบวนการต่อรอง เช่น ทำงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินเดือน การจ่ายเงินเพื่อให้ออกเสียงและลงคะแนนสำหรับการเลือกตั้ง ซึ่งเป้าหมายของผู้นำและผู้ตามไม่ได้เป็นเป้าหมายร่วมกัน และไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบภาวะผู้นำบารมี (Charismatic leadership) และแบบภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) Bass (1985) ได้ให้ความหมายของผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยมุ่งเน้นใน 3 ประเด็น คือ 1) ทำให้ผู้ตามนึกถึงความต้องการ มีความสำนึกในความสำคัญและคุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย (Self-interest) 2) ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีม องค์การและนโยบายมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง และ 3) ยกระดับความต้องการตามลำดับขั้นตอนของ Maslow หรือทำให้ผู้ตามเกิดความจำเป็นและความต้องการ สูงขึ้น Bass (1985) มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำกระทำโดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ คำว่าบารมีเป็นสิ่งจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบที่สำคัญอีก 3 ส่วน

ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 1) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual – stimulation) 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้ตาม ผลที่ผสมผสานนี้ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับผู้นำบารมี นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empowering) และยกระดับผู้ตามในขณะที่ผู้นำบารมีหลายคน พยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอ และต้องคอยพึ่งพาผู้นำ สร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในงาน

ต่อมา Bass and Avolio (1994) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่ และได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 องค์ประกอบ ให้ชื่อย่อว่า 4I's คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual – stimulation) และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) และล่าสุด Avolio, Bass and Jung (1999) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซ้ำ โดยศึกษาในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความแตกต่างกันมากจำนวน 14 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างละ 45 - 549 คน ประกอบด้วยบริษัทธุรกิจ ทหาร สถาบันการศึกษา โรงพยาบาล เป็นต้น รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 3,786 คน โดย ทำการสัมภาษณ์ถึงลักษณะของผู้นำที่พวกเขาให้การยอมรับ แล้วนำมาพัฒนาเครื่องมือประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ตามขึ้นมาใหม่ร่วมกับการปรับข้อคำถามจากแบบสอบถาม MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) ที่ถูกพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Bass (1985) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 3 องค์ประกอบ โดยรวมองค์ประกอบของการสร้างบารมีและการสร้างแรงบันดาลใจเป็นองค์ประกอบเดียวกันเนื่องจากทั้ง 2 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบใน 8 รูปแบบ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์สูงกับ 3 องค์ประกอบ Avolio, Bass and Jung (1999) จึงสรุปภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic-inspiration leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกด้วยการเป็นแม่แบบที่เข้มแข็งให้ผู้ตามได้เห็นผู้ตามเกิดการรับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำ ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ทำให้ได้รับความศรัทธา การยอมรับนับถืออย่างสูงจากผู้ตาม แต่ยังไม่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าผู้ตามจะเกิดความชื่นชมและศรัทธาแล้วก็ตาม แต่ยังไม่เกิดแรงจูงใจที่สูงพอที่จะเปลี่ยนความยึดติดผลประโยชน์ของตนไปเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรม ดังนั้นผู้นำจะต้องแสดงออกด้วยการสื่อสารให้

ผู้ตามทราบดีถึงความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นผู้ที่ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานของทีม

2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual – stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยมีวิธีการฝึกคิด ทบทวนกระแสความเชื่อ และค่านิยมเดิมของตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความท้าทายให้เกิดแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาส และจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ให้กับองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออก และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานได้อย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล บางคนอาจต้องการดูแลใกล้ชิด ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบอยู่แล้วจะให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น ผู้นำจะแสดงความรู้ เป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้และความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้การใส่ใจต่อการทำงานของผู้ตามและพัฒนาผู้ตามไปพร้อมกัน ผู้นำที่มีลักษณะนี้จะมีระบบค่านิยมและอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง ส่งผลให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ตั้งใจ ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม ซึ่งกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 3 ประการดังกล่าว (Bass, 2002) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสำคัญที่สามารถทำให้ผู้ตามสร้างผลงานได้เกินความคาดหวังและยังทำให้ผู้ตามเปลี่ยนแนวคิดจากการทำเพื่อตนเอง เป็นการทำให้ประโยชน์ส่วนรวมและสังคม

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) โดยเป็นการวัดตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งแนวคิดนี้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน และจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่องค์กรพยาบาลต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากระตุ้นและจูงใจ ทำให้ผู้นำทางการพยาบาลต้องมีการปรับตัวปรับวิธีการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในด้านวิทยาการที่ก้าวหน้ามีความเชี่ยวชาญต่างๆ การจำกัดค่าใช้จ่าย ค่านิยมและความคาดหวังของผู้ใช้บริการทางด้านสุขภาพอนามัย โดยต้องส่งเสริมค่านิยมในการพยาบาล เช่น การพัฒนาบุคลากร การ

พัฒนางานบริการพยาบาลให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น และควมามีอิสระในการทำงานตามขอบเขต เป็นเหตุผลที่ทำให้องค์กรต้องการผู้นำทางการพยาบาลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับในองค์กรพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สัมพันธ์โดยตรงกับพยาบาลประจำการ และเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อผลผลิตทางการพยาบาล ซึ่งผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ ชี้แนะและกระตุ้นให้พยาบาลประจำการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้ยึดมั่นในการปฏิบัติงาน มีขวัญและกำลังใจสูง กระตือรือร้นในการทำงาน และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการเป็นแบบอย่างที่ดี และอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ ได้ตระหนักถึงคุณค่าของงาน สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในด้านดี ทำให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ คิดหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการแสดงความคิดเห็น มองปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ในแง่มุมต่างๆ โดยใช้เหตุผลและข้อมูลพื้นฐาน มีการนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการสร้างสัมพันธภาพกับพยาบาลวิชาชีพเป็นรายบุคคล โดยการเอาใจใส่ รับรู้ และตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ มีการพัฒนาระดับความต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน

#### 4.3 การประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เครื่องมือที่ใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ได้รับความนิยมและถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลาย คือแบบสอบถามที่ชื่อ Multifactor leadership questionnaire (MLQ) ซึ่งพัฒนาครั้งแรกโดย Bass (1985) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับอาวุโส ขององค์กรขนาดใหญ่ในประเทศแอฟริกาใต้ จำนวน 70 คน โดยผู้ถูกสัมภาษณ์ตระหนักในความสำคัญของเป้าหมาย ช่วยเพิ่มระดับแรงจูงใจให้สูงขึ้นและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ตนได้เห็นแก่ประโยชน์



ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเองเพียงไร นอกจากนี้ผู้ถูกสัมภาษณ์จะเขียนบรรยายเกี่ยวกับผู้นำคนนั้นว่า เคยทำอะไรบ้างที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง Bass ได้ดำเนินการศึกษาเช่นเดียวกันนี้กับผู้นำระดับล่างด้วย แล้วนำข้อมูลทั้งหมดจากผู้บริหารระดับอาวุโสและผู้บริหารระดับล่างมาจัดทำแบบสอบถาม ที่เรียกว่า MLQ ขึ้น และแบบสอบถามดังกล่าวได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้วัดแบบสอบถาม MLQ นี้ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดการรับรู้ผู้ตาม ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำใน 7 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำการแลกเปลี่ยน นอกจากนี้แบบสอบถามยังมีหัวข้อเพื่อวัดการใช้ความพยายามส่วนเกิน ความมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจอีกด้วย

Bass and Avolio (1992) ได้จัดทำแบบสอบถาม MLQ ฉบับย่อเพื่อให้ผู้นำได้มีการประเมินตนเองว่าเป็นผู้นำประเภทใด เรียกว่าแบบสอบถาม MLQ-6S มีทั้งหมด 21 ข้อ 7 องค์ประกอบ ต่อมา Avolio, Bass and Jung (1999) ได้ทำการปรับปรุงแบบวัด MLQ (Form 10) ของ Howell & Avolio (1993) มี 7 องค์ประกอบ ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 80 ข้อ ถ้านำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้พบว่ามีความซ้ำซ้อนกัน และองค์ประกอบที่ 1 และ 2 เป็นองค์ประกอบเดียวกันเหมือนแนวคิดของ Bass (1985)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์ (2545) สร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของ Avolio, Bass and Jung (1999) มี 3 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีข้อคำถาม 19 ข้อ มาปรับปรุงและใช้วัดจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

#### 4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพฤติกรรมสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน และความสำเร็จขององค์การ ผู้นำในองค์การจึงควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นแบบอย่างช่วยกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการที่จะทำสิ่งใหม่ๆ มีความรับผิดชอบ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Bass, 1995) จากสถานการณ์ในปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันกันมากขึ้นถือเป็นภาวะวิกฤตที่องค์การพยาบาลต้องเร่งพัฒนาคุณภาพ และต้องคงสภาพความสามารถทางการแข่งขันของตนเองไว้ การบริหารงานในองค์การพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงถือว่ามีความสำคัญยิ่ง โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของงานและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด จึงควรเน้นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติหรือพยาบาลวิชาชีพมีการสร้างสรรค์งานในองค์การรวมทั้งกระตุ้นจูงใจ



ให้ประสานความร่วมมือในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Bass (1985) กล่าวไว้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นผู้ที่โน้มน้าวใจให้ผู้ปฏิบัติทำในสิ่งต่างๆ มากกว่าที่คาดคิดและ สามารถเพิ่มผลผลิตให้องค์การได้ ดังนั้นการที่องค์การมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลดีต่อองค์การ โดยมีการคิดริเริ่มวิธีหรือกระบวนการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น (สิทธิชัย วรรณวงศ์, 2544) สอดคล้องกับ Shin & Zhou (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารบริษัทจำนวน 46 คน และลูกจ้างจำนวน 290 คน ในประเทศเกาหลี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารบริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพนักงาน จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะในองค์การพยาบาลหัวหน้าผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการกระตุ้นใจให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองและแสดงออกถึง พฤติกรรมสร้างสรรค์ที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างสรรค์งานส่งผลให้ประสิทธิผลของงานและ องค์การสูงขึ้น

## 5. สภาพแวดล้อมในงาน

สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มาทำงานและผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องานทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิดและ กำลังกาย ทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

### 5.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในงาน

Jones (1949 อ้างในชุติมา มาลัย, 2538) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในงานว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมทั้งหมดอยู่ล้อมรอบบุคคล หรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของมนุษย์ทั้งสิ้น ชุติมา บุรณนิต (2539) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในงานไม่ดีมีลักษณะเสียง อันตรายหรือมีสภาพไม่เหมาะสม จะเป็นสาเหตุทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในงานให้ดี จะมีประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมในงานให้ดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความ เต็มใจ เต็มกำลังความสามารถเป็นผลให้หน่วยงานสามารถเพิ่มปริมาณงานให้มากขึ้นนอกจากนั้น สิทธิลักษณ์ สมพลกรัง (2540) ได้กล่าวว่าสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติงานใน สถานประกอบการใดๆ ก็ตามผู้ปฏิบัติย่อมถูกแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมในงานต่างๆ ได้แก่

เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่น ไอรระเหย ละอองสารเคมี ซึ่งมีผลต่อตัวผู้ปฏิบัติ และสำหรับบางองค์การจะหมายรวมถึงสภาวะการทำงาน (Work condition) ได้แก่ แนวทางการทำงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน เข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมในงานด้วย และสำหรับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532) ได้อธิบายเพิ่มเติมถึงสภาพแวดล้อมในงานว่า หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวคนในขณะที่ทำงาน อาจเป็นคนที่หมายถึง หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ ซึ่งหมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ และอาจเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยา สังคม ได้แก่ ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในงานข้างต้นกล่าวโดยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในงานหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบบุคคลที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น

## 5.2 แนวคิดและองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในงาน

สถานที่ทำงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ในการที่จะทำให้อุบัติการณ์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีตัวอย่างมากมายที่พิสูจน์ให้เห็นว่า การจัดสถานที่ให้ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้นและได้ผลของงานมากขึ้น

อุ้นตา นพคุณ (2527) และละออ หุตางกูร (2535) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านจิตใจ ซึ่งคล้ายกับ วนิภา วงศ์วณิช (2535) และวิไลพร มณีพันธ์ (2539) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1.ด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียงสภาพอากาศเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ห้องทำงานและสิ่งๆที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- 2.ด้านสังคม หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุน
- 3.ด้านจิตอาวมณ์ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและจิตสังคม แบ่งออกเป็น ความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเองและบรรยากาศแบบประชาธิปไตย

Verchuren et al. (1996) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในงานเป็น 3 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมในงานด้านกายภาพ (Physical work environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ สถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งๆที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและปลอดภัย

1.1 แสงสว่าง เป็นที่ทราบกันดีว่า แสงสว่างมีความสำคัญต่อการทำงานมีใ้ น้อย แสงสว่างน้อยทำให้ต้องเพ่งสายตามาก ทำให้กล้ามเนื้อตาล้าได้ ทำให้ขาดสมาธิในการ ทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ

1.2 เสียง กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง เสียงที่ดังย่อม ทำลายสมาธิอย่างแน่นอนและยังเป็นอันตรายต่ออวัยวะรับเสียงคือเยื่อแก้วหู หากต้องทำงานใน ที่มีเสียงดัง จนต้องใช้ความสนใจพิเศษในการทำงานเพียงแค่ 6 ชั่วโมงผ่านไป จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดการอ่อนล้า ซึ่งตรงกันข้ามเมื่อปิดห้อง เปิดเครื่องปรับอากาศให้อากาศหมุนเวียน การทำงานจะมีสมาธิมากขึ้น

1.3 อุณหภูมิ ความสำคัญคือเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อการเรียนรู้ การถ่ายเทอากาศ จะต้องขึ้นกับตัวแปร 3 ตัว คือ อุณหภูมิ ความชื้น การหมุนเวียนอากาศ การทำงานที่มี ประสิทธิภาพจะขึ้นกับอุณหภูมิเป็นตัวประกอบหรือเป็นปัจจัยที่สังเกตหรือรู้สึกได้ง่ายที่สุด เพราะ ถ้าอุณหภูมิร้อนไปอารมณ์จะเริ่มหงุดหงิด โกรธง่าย ขาดสมาธิ

1.4 อาคาร สถานที่ปฏิบัติงาน ควรจัดสถานที่ทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ห้องต่างๆ ให้เพียงพอขณะใช้งาน และมีความสะอาด ความปลอดภัย ควรมีห้องทำกิจกรรมพยาบาลที่เป็น สำหรับตัวเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลเอง โดยไม่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยด้วย ได้แก่ ห้องประชุม บริกาหารหรือ ห้องสำหรับคั่นคว่ำและห้องพักผ่อน เป็นต้น

1.5 เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ พึงพอใจในงานที่จะปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ถ้ามีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ พร้อมครบครัน วางไว้เป็น ระเบียบสะอาดแก่การใช้งาน จะช่วยลดระดับความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความปลอดภัย

2. สภาพแวดล้อมในงานด้านระบบในองค์กร (Organization work environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่เกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการในองค์กรซึ่งส่งผลให้ ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของ องค์กรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มี กฎระเบียบในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานสามารถ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ถ้าบุคคลได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใดก็ทำให้ได้ ข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทาย ให้สามารถคิดและนำมาพัฒนางานให้ดีขึ้น

3. สภาพแวดล้อมในงานด้านสังคม (Social work environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่กระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่บุคคลมี ต่อกัน อาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร โดยอาศัยการแสดงออกทั้งทางกาย วาจา ใจ ต่อผู้อื่น

Mikdashi (1999) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในงานเป็น 5 ด้าน ที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน คือ

1. งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์และท้าทายความสามารถ
2. ความกดดันจากภาระงาน หมายถึง ปริมาณเวลาที่ถูกกำหนดให้กับงานและการทำงานว่ามีเพียงพอหรือไม่เพียงพอต่อการคิดค้นหรือปฏิบัติงานให้สำเร็จ
3. อุปสรรคภายในหน่วยงาน หมายถึง กระบวนการและโครงสร้างของหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ปรับเปลี่ยนได้ยาก ยึดติดแนวทางดำเนินงานเดิม
4. การสนับสนุนจากทีมงาน หมายถึง การช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนในทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเป็นทีมการทำงานที่ดี
5. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์งาน

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อมนุษย์มาช้านาน ในส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ นักพฤติกรรมศาสตร์มีความสนใจเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม กล่าวหาว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นสามารถเข้าใจและทำนายได้ โดยพิจารณาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ พฤติกรรมของบุคคลมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมากขึ้น พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคลอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีของหน่วยงาน (สำเนาวิ ขจรศิลป์, 2542) จากการทบทวนเอกสาร และตำราต่างๆ ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดสภาพแวดล้อมในงานของ Mikdashi (1999) โดยเลือกองค์ประกอบด้านบวกมาใช้ในการวิจัยซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์และท้าทายความสามารถ
2. การสนับสนุนจากทีมงาน หมายถึง การช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนในทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเป็นทีมการทำงานที่ดี
3. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์งาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้แนวคิดของสภาพแวดล้อมในงานของ Mikdashi (1999) เป็นแนวทางในการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากเห็นว่า เนื้อหาในแนวคิดมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมในงานในปัจจุบันที่มีการแข่งขันและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การที่องค์การพยาบาลมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีสภาพแวดล้อมในงานที่เหมาะสมย่อมน่าจะส่งผลต่อพฤติกรรม



สร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาลในปัจจุบัน จึงสนใจที่จะนำแนวคิดนี้มาศึกษาถึงสิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาล

### 5.3 การประเมินสภาพแวดล้อมในงาน

การประเมินสภาพแวดล้อมในงานเป็นสิ่งที่สำคัญในยุคการปฏิรูปสุขภาพ เพราะการประเมินจะช่วยให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้ทราบ และเข้าใจองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในงานที่ดี เพื่อจะได้นำผลการประเมินไปพัฒนาเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในงานให้มีความเหมาะสมส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการพัฒนาดตนเองให้มีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ อีกทั้งยังพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอีกด้วย ในการประเมินสภาพแวดล้อมในงานที่ส่งผลถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ Amabile และคณะ (1996) ได้สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินสภาพแวดล้อมในงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ ที่มีชื่อว่า “KEYS” ซึ่งเป็นการประเมินการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในงานขององค์การที่เป็นตัวกระตุ้น และขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งข้อมูลพื้นฐานทั้งหมดได้มาจากการสัมภาษณ์บุคคลจำนวน 12,525 ราย ประกอบด้วย ผู้เข้าร่วมประชุมในโปรแกรมบริหารทั่วไปที่ Centre for Creative Leadership จำนวน 9,719 ราย และผู้ร่วมประชุมที่มาจากองค์การที่หลากหลายอีกจำนวน 2,796 ราย เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Confirmatory factor analysis) ได้ 78 items แบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับปัจจัยของสภาพแวดล้อมในงาน ที่วิเคราะห์ได้ว่าการสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งแบบสอบถาม KEYS ได้รับการปรับปรุงและแก้ไขอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ แบบสอบถาม KEYS ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้วัดการรับรู้ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในงาน ที่ส่งผลถึงความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในองค์การ ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมในงานที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) การสนับสนุนจากองค์การ 2) การสนับสนุนจากผู้นำ 3) การสนับสนุนจากทีม 4) ความมีอิสระภาพ 5) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ และ 6) งานที่ทำทาส่งส่วนสภาพแวดล้อมในงานที่ขัดขวางการเกิดความคิดสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความกดดันจากภาระงานที่มาก และ 2) การขัดขวางจากองค์การ

ต่อมา Mikadashi (1999) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ในประเทศเลบานอน โดยนำเครื่องมือแบบสอบถาม KEYS ของ Amabile และคณะ (1996) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจุดประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะเป็นการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในงานที่มีต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์แล้ว Mikadashi ยังศึกษาและทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของแบบสอบถาม KEYS อีกด้วย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบที่กระตุ้นและขัดขวางพฤติกรรมสร้างสรรค์ในประเทศเลบานอน



และเพิ่มสภาพแวดล้อมที่จำเป็นสำหรับองค์การที่จะช่วยสนับสนุน และส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของประเทศเลบานอนจำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์แบ่งได้เป็น 5 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมในงานที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบคือ 1) งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 2) การสนับสนุนจากทีม และ 3) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ ส่วนสภาพแวดล้อมที่ขัดขวางพฤติกรรมสร้างสรรค์ มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความกดดันจากภาระงานที่มาก และ 2) การขัดขวางจากองค์การ

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงานตามแนวคิดของ Mikadashi (1999) โดยนำองค์ประกอบในด้านบวก คือ สภาพแวดล้อมในงานที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีความชัดเจนและเหมาะสมในการประเมินสภาพแวดล้อมในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

#### 5.4 สภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับมนุษย์เกิดขึ้นตลอดเวลาที่ไม่อาจหยุดยั้งได้ การเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับมนุษย์เช่นนี้ เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อให้มีการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิญญู อังคนารักษ์ (2527 : 11) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ในการที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีตัวอย่างมากมายที่พิสูจน์ให้เห็นว่า การจัดสถานที่ให้ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้นและได้ผลของงานมากขึ้น สภาพแวดล้อมในงานมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการที่จะประยุกต์คิดค้นกระบวนการหรือสิ่งใหม่ ๆ นำมาใช้ในงาน การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการให้บริการพยาบาลตามมาตรฐานจึงเป็นสิ่งสำคัญ (ละออ หุตางกูร, 2535) พฤติกรรมของบุคคลนั้นสามารถเข้าใจและทำนายได้โดย พิจารณาจากปฏิภริยาระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม พฤติกรรมของบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในงาน (สำเนาวิ ขจรศิลป์, 2542) การมีสภาพแวดล้อมในงานที่สร้างสรรค์และท้าทายย่อมจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Anderson & West (1998) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในงานที่มีความไว้วางใจ มีอิสระในการคิด มีการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน และหัวหน้าย่อมส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และจากการศึกษาของ Alencar and Brimp-Faria (1997) ที่ศึกษาในองค์การของบราซิล ที่พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีการสนับสนุนจากองค์การ โครงสร้างขององค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีผล

ต่อการกระตุ้นหรือยับยั้งการสร้างสรรค์ของบุคลากร ดังนั้นสภาพแวดล้อมในงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น การที่บุคคลแวดล้อมด้วยสภาพแวดล้อมในงานที่เอื้ออำนวยให้แสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างเต็มที่แล้วย่อมทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างสรรค์งานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ต่อไป จึงสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

พัชณา เสงบริบูรณ์พงษ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องานบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 388 คน ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ ในด้านพฤติกรรมด้านแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการเป็นผู้นำความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน มีพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

Baldrige และ Burnham (1975) ได้ทำการศึกษาพนักงานบริษัทในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 437 คน โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และเจตคติ ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคลได้ อย่างไรก็ตาม หน้าที่การบริหารและบทบาทการปฏิบัติงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร เช่น ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์เป็นอย่างมาก และสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร เช่นกัน

Whaley (1993) ได้ทำการศึกษาในผู้บริหาร จำนวน 66 คน และพนักงานจำนวน 260 คน โดยศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารและพนักงาน ในด้านปัจจัยที่ส่งเสริมหรือทำให้เกิดการยับยั้งการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งแวดล้อมการทำงานของพวกเขา ในมหาวิทยาลัยแลนดีแกรนด์รัฐโอไฮโอ ผลการศึกษาพบว่าในผู้บริหาร การสนับสนุนเกี่ยวกับวิธีการบริหารจัดการ การจัดสรรให้

เกิดการดำเนินงานเป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งแวดล้อมการทำงาน ส่วนในพนักงานสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการสร้างสรรค์ก็คือความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการชะงักหรือยับยั้งการเกิดความคิดสร้างสรรค์การรับรู้ของผู้บริหารและพนักงานคือการขาดแหล่งสนับสนุน ทรัพยากรที่เหมาะสม

Spreitzer (1995) ซึ่งเป็นนักวิจัยทางด้านพฤติกรรมองค์การ ได้ทำการศึกษาในผู้บริหาร จำนวน 393 คน และพนักงานจำนวน 128 คน โดยศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร ในองค์การกับความสามารถในการริเริ่มของพนักงาน พบว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่สำคัญ เช่น ผู้บริหารที่มีการสื่อสารแบบเปิดเผย มีเป้าหมายการทำงานชัดเจน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับในผลการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อความสามารถในการริเริ่มของพนักงาน

Amabile (1996) ได้ทำการศึกษาในพนักงานของบริษัท High-Tech Electronics International ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 30,000 คน ถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการสร้างสรรค์ซึ่งได้ศึกษา พบว่า มีปัจจัย 5 อย่างที่ทำให้มีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคล ในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์เช่น 1) การมีข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผย การสนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) มีแหล่งทรัพยากรที่เหมาะสมเพียงพอ เช่น มีข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ 4) แรงกดดันซึ่งประกอบด้วยทั้งทางบวกและทางลบที่ทำให้พนักงานรู้สึกทำหายในการที่จะทำงาน และ 5) การขัดขวางจากองค์การ

Alencar และ Brimp-Faria (1997) ศึกษาลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการกระตุ้นหรือยับยั้งการเกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยศึกษาในสิ่งแวดล้อมขององค์การในบราซิลโดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในองค์การ จำนวน 25 คน จากองค์การที่มีความแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ โครงสร้างขององค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ยับยั้งการเกิดความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และวัฒนธรรมองค์การ อิทธิพลทางด้านการบริหาร นโยบาย ภาวะเป็ยบขององค์การ

Thacker (1997) ได้ทำการศึกษาและเสนอแนวทางสำหรับผู้นำทีมในการที่จะส่งเสริมและพัฒนาให้สมาชิกในทีมเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นในการปฏิบัติงาน โดยเสนอเป็นโปรแกรมสำหรับผู้นำทีมในการที่จะฝึกฝนให้ตนเองมีความสามารถที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในทีมเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น ซึ่งจากโปรแกรมการฝึกพบว่าลักษณะการสื่อสารแบบสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้มากกว่าการใช้วิธีการควบคุมบังคับ

Ramus และ Steger (2000) ได้ทำการศึกษาในพนักงานบริษัทระดับล่างและระดับกลางจำนวน 353 คน จาก 12 ประเทศของยุโรป โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และลักษณะของกฎระเบียบขององค์กรกับความเต็มใจและความสามารถในการริเริ่มของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งของยุโรปพฤติกรรมการสนับสนุน เช่น การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย กฎระเบียบขององค์กร การยอมรับและการให้รางวัล ซึ่งพบว่า การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรต่างๆ ไม่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการริเริ่มของพนักงาน ซึ่งจากการศึกษานี้ Ramus และ Steger ให้เหตุผลว่าอาจเป็นเพราะว่าการให้ข้อมูลของผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างไม่สม่ำเสมอ หรือผู้บังคับบัญชาอาจไม่มีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่พนักงานต้องการรับรู้ เช่น ข่าวใหม่เกี่ยวกับความก้าวหน้าของบริษัท หรือกิจกรรมที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่พนักงานต้องการรู้หรือมีความเกี่ยวข้องในข้อมูล

Phelan (2001) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน จำนวน 360 คน โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความสามารถ ในการสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นในงานซึ่งเป็นผลมาจากความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตัวเอง และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งพบว่าผลการศึกษาที่สนับสนุนความสามารถในการสร้างสรรค์ ได้แก่ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่มีการสร้างสรรค์ ลักษณะการได้รับสิทธิพิเศษที่เกิดความคิดสร้างสรรค์ ลักษณะของผู้นำที่สร้างสรรค์ และผลของการใช้ความคิดสร้างสรรค์

Shin & Zhou (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารบริษัทจำนวน 46 คน และพนักงานจำนวน 290 คน ในประเทศเกาหลี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของลูกจ้าง

## กรอบแนวคิดการวิจัย





## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ และตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรสำหรับในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีทั้งหมด 7 แห่ง ซึ่งจำแนกตามภูมิภาคออกเป็น 4 ภาค ได้ดังนี้ คือ ภาคกลาง มีโรงพยาบาล 4 แห่ง อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลศิริราชและโรงพยาบาลรามาธิบดี อยู่ในเขตปริมณฑล 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ภาคเหนือ มีโรงพยาบาล 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโรงพยาบาล 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ และภาคใต้มีโรงพยาบาล 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยโรงพยาบาลทั้ง 7 แห่งมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไปทั้งหมด 6,318 คน (สำรวจจากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2547)

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้เลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งการที่เลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป เพราะพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ในช่วงแรกที่ยังเริ่มปฏิบัติงานต้องมีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานไปทุกหน่วยยังไม่ได้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใดที่แน่นอน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ต้องการที่จะประเมินการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพราะฉะนั้นจึงต้องการกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะสามารถประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ

ผู้ป่วยได้ ซึ่งมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) (ยุวดี ภาฯและคณะ, 2537) มีขั้นตอน ดังนี้

1. สํารวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 7 แห่ง จากฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล มีทั้งสิ้น 6,318 คน

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณตามสูตรของ Cochran (1963) ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 กล่าวคือ กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนได้ เท่ากับ .05

$$\text{จากสูตร} \quad n = Z^2 pq / e^2$$

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$Z$  = คะแนนมาตรฐานที่ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดหรือค่า  $Z$  จากตารางปกติ

$P$  = สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด กำหนดให้เท่ากับ .05

$$q = 1 - p$$

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม

$$\text{แทน ค่า} \quad n = (1.96)^2 (.5) (.5) / (.05)^2 = 385$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 385 คน

3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling)

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

4. คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ ตามสูตร

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพ(ในแต่ละโรงพยาบาล)}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้ง 5 โรงพยาบาล}}$$

ในกรณีที่โรงพยาบาลใดคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 30 คนได้ปรับเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 30 คน เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างเป็นโค้งปกติ และสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2542:11) ดังนั้นเมื่อนำมารวมกันจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 395 คน

5. เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล นำไปคำนวณตามสัดส่วนกับจำนวนแผนกที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ได้แก่ แผนกผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยสูตินรีเวชกรรม แผนกผู้ป่วยกุมารเวชกรรม แผนกผู้ป่วยหนัก แผนกผู้ป่วยพิเศษ แผนกผู้ป่วยห้องคลอด และแผนกผู้ป่วยห้องผ่าตัด จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล

6. สุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละแผนกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยให้ผู้ประสานงานเป็นผู้จับฉลากตามรายชื่อในกลุ่มตัวอย่างแต่ละแผนก ให้ได้จำนวนตัวอย่างครบจำนวนของแต่ละแผนก และครบตามจำนวนของแต่ละโรงพยาบาล

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ

ภาค / โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง
<b>1. ภาคกลางและปริมณฑล</b>			
โรงพยาบาลรามาริบัติ	894	-	-
โรงพยาบาลศิริราช	2,575	187	187
โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพฯ	126	-	-
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	280	20	30
<b>2. ภาคเหนือ</b>			
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	1,132	82	82
<b>3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</b>			
โรงพยาบาลศรีนครินทร์	550	40	40
<b>4. ภาคใต้</b>			
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	761	56	56
รวม	6,318	385	395

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ  
ระดับการศึกษา และประสบการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพ (n = 386)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	9	2.3
หญิง	377	97.7
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 26 ปี	43	11.1
26 – 30 ปี	109	28.2
31 – 35 ปี	56	14.5
36 – 40 ปี	45	11.7
41 – 60 ปี	133	34.5
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	261	67.6
คู่	118	30.6
หม้าย / หย่า / แยก	7	1.8
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	342	88.6
สูงกว่าปริญญาตรี	44	11.4
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
1 - 5	99	25.6
6 - 10	101	26.2
11 - 15	53	13.7
16 - 20	44	11.4
มากกว่า 20 ปี	89	23.1

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นและปรับปรุงมาจากเครื่องมือวิจัยของผู้อื่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด มีเนื้อหาแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีจำนวน 6 ข้อ ลักษณะเป็นแบบเติมคำและแบบเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมายหน้าข้อความที่กำหนดให้ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและแผนกที่ปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามแรงงูใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยนำแนวคิดแรงงูใจภายในของ ออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) ซึ่งนำแนวคิดมาจากการบูรณาการแนวคิดแรงงูใจภายในของ Deci & Ryan (1990), Amabile et al. (1994) และ Harter (1981) ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแรงงูใจภายใน ที่ได้จากการดัดแปลงโดยการสัมภาษณ์เพื่อให้เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิจัยของ ออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) ที่ศึกษาแรงงูใจภายในของอาจารย์ และนักเรียนมาปรับใช้สำหรับการวิจัยนี้
2. สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยนำข้อมูลจากการศึกษาตำรา เครื่องมือวัดในเรื่องแรงงูใจภายใน ของออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) มากำหนดเป็นกรอบในการเขียนคำสัมภาษณ์แรงงูใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเขียนเป็นข้อคำถามปลายเปิด ให้พยาบาลวิชาชีพ อธิบายตามประเด็น ดังต่อไปนี้
  - 2.1 ความหมายของความต้องการสิ่งที่ทำลายโดยพิจารณาถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
  - 2.2 ความหมายของความสนใจและเพลิดเพลินโดยพิจารณาถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
  - 2.3 ความหมายของความเป็นตัวของตัวเองโดยพิจารณาถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
  - 2.4 ความหมายของความต้องการมีความสามารถโดยพิจารณาถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
  - 2.5 ความหมายของความมุ่งมั่น โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ
3. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ โดยได้นำรายละเอียดและเนื้อหาของคำนิยามศัพท์ที่เกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้ให้พยาบาลวิชาชีพที่จะทำการ



สัมภาษณ์ศึกษาก่อนร่วมกับการอธิบายเพิ่มเติมเมื่อพยาบาลวิชาชีพไม่เข้าใจ หลังจากนั้นจึง สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจำนวน 10 ท่านที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 4 คน โรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 3 คน และโรงพยาบาลรามธิบดี จำนวน 3 คน

4. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายใกล้เคียงและแตกต่างกันให้เป็นหมวดหมู่ แล้วเปรียบเทียบกับแนวคิดแรงจูงใจภายในของออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** เปรียบเทียบแรงจูงใจภายในตามแนวคิดของออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) กับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

แรงจูงใจภายในของ อาจารย์และนักเรียน (ออร์พินท์ ชูชม และ คณะ ,2542)	คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์แรงจูงใจ ภายใน ของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างวันที่ 27-29 ธ.ค. 2547	สรุปแรงจูงใจภายในของ พยาบาลวิชาชีพ
1. ความต้องการที่ท้าทาย หมายถึง การที่บุคคล ต้องการงานที่แปลก ใหม่ ไม่ซ้ำเดิม มีความ ซับซ้อน และมีความยาก พอเหมาะกับความ สามารถของตน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความต้องการงานที่เกิดประโยชน์ ต่อหน่วยงาน</li> <li>- ความต้องการงานให้บรรลุ เป้าหมายของตนเอง</li> <li>- ความต้องการงานที่ยากท้าทาย ความสามารถของตนเอง</li> <li>- ความต้องการงานที่แปลกใหม่</li> <li>- ความต้องการงานที่ต้องใช้ความ พยายามเป็นอย่างมาก</li> <li>- ความต้องการงานที่ต้องแก้ปัญหาที่ ยุ่งยาก</li> <li>- ความต้องการงานที่เปิดโอกาสให้ พยาบาลวิชาชีพใช้ความคิดอย่างเต็มที่</li> </ul>	ความ ต้องการที่ท้าทาย หมายถึง การที่พยาบาล วิชาชีพมีความต้องการ งานที่แปลกใหม่ ไม่เคย ทำมาก่อน ไม่ซ้ำเดิม มีความ ซับซ้อน ต้องใช้ความ พยายามเป็นอย่างมากใน การปฏิบัติงาน เป็นงานที่เปิด โอกาสให้ใช้ความคิดอย่าง เต็มที่ มีความท้าทาย ความสามารถ เป็นงานที่เกิด ประโยชน์ต่อหน่วยงาน

แรงจูงใจภายในของ อาจารย์และนักเรียน (อรพินทร์ ชุชม และ คณะ ,2542)	คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์แรงจูงใจ ภายใน ของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างวันที่ 27-29 ธ.ค. 2547	สรุปแรงจูงใจภายในของ พยาบาลวิชาชีพ
2.ความสนใจและ ผลิตเพลิน หมายถึง การ ที่บุคคลมีความ กระตือรือร้น ความอยากรู้ อยากเห็น ตลอดจนมี ความสุข พอใจ และ ผลิตเพลินในการทำงาน หรือกิจกรรมที่สนใจ	- การที่พยาบาลวิชาชีพมีความ กระตือรือร้นในการทำงาน -การที่พยาบาลวิชาชีพชอบค้นคว้าหา ความรู้ - การที่พยาบาลวิชาชีพอยากที่จะเรียนรู้ วิธีการทำงานที่สนใจตลอดเวลา -การที่พยาบาลวิชาชีพสนุกกับการ ทำงาน	ความสนใจและผลิตเพลิน หมายถึง การที่พยาบาล วิชาชีพมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน ชอบค้นคว้าหา ความรู้อยากที่จะเรียนรู้ วิธีการทำงานที่สนใจ ตลอดจนมีความสุขกับการ ได้ทำงานที่ตนเองสนใจสนุก กับการทำ
3.ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การที่บุคคลมี ความต้องการในการทำสิ่ง ต่างๆ ด้วยตนเอง มีอิสระ ในการคิดและการกระทำ	- ความต้องการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้ ผู้อื่นช่วยเหลือ - ความต้องการการทำงานที่ได้วางแผน งานในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง - ความต้องการการทำงานที่ต้องใช้ ความคิดของตนเอง - ความต้องการการทำงานที่ได้ตัดสินใจ ริเริ่มทำสิ่งต่างๆด้วยตนเอง - ความต้องการการทำงานที่มีอิสระใน การปฏิบัติงาน - ความต้องการการทำงานที่ไม่ต้องมี หัวหน้าหรือผู้ป้วยมาบังคับหรือสั่งให้ทำ	ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การที่พยาบาล วิชาชีพ มีความต้องการใน การ วางแผนการตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จ โดยใช้ความคิด ของตนเอง มีอิสระในการคิด และการกระทำ โดยไม่ต้องมี หัวหน้าหรือผู้ป้วยดูแลอย่าง ใกล้ชิด

แรงจูงใจภายในของ อาจารย์และนักเรียน (อรพินทร์ ชูชม และ คณะ ,2542)	คำสำคัญโดยการสัมภาษณ์แรงจูงใจ ภายใน ของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างวันที่ 27-29 ธ.ค. 2547	สรุปแรงจูงใจภายในของ พยาบาลวิชาชีพ
4.ความต้องการมี ความสามารถ หมายถึง การที่บุคคลมีความ ต้องการที่จะมีประสิทธิผล ในการจัดการกับ สภาพแวดล้อม ต้องการที่ จะเรียนรู้พัฒนาทักษะ ความสามารถของตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความต้องการดูแล จัดสภาพแวดล้อม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง สร้างสรรค์</li> <li>- ความต้องการที่จะจัดทรัพยากรที่มีใน หน่วยงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน</li> <li>- ความต้องการในการจัดอัตรากำลัง ของพยาบาลวิชาชีพให้มีความ เหมาะสมกับงาน</li> <li>- ความต้องการทำงานที่ให้โอกาส เพิ่มพูนความรู้หรือทักษะ</li> <li>- ความต้องการฝึกอบรมวิธีการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>	<p>ความต้องการมี ความสามารถ หมายถึง การ ที่พยาบาลวิชาชีพต้องการ บริหารจัดการสภาพแวดล้อม ในงาน ทรัพยากร บุคลากร ในหน่วยงาน ให้มีความ เหมาะสมเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน และต้องการที่จะ เรียนรู้ พัฒนาทักษะ ความสามารถของตนเองโดย การ ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ</p>
5. ความมุ่งมั่น หมายถึง การที่บุคคล มีความมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้บรรลุด้วย ตนเอง มีความยึดมั่น ทุ่มเท ให้กับงานโดยไม่ หวังผลตอบแทนภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความตั้งใจทำงานให้สำเร็จอย่างที่ตั้งใจ</li> <li>- การขยันทำงานที่ได้รับมอบหมายโดย ไม่หวังสิ่งตอบแทน</li> <li>- มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด</li> <li>- การทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ได้คิดถึงการได้เลื่อนขั้น</li> <li>- การทำงานที่ได้รับมอบหมายทันที ไม่ ปล่อยทิ้งไว้</li> <li>- การทำงานที่หัวหน้าได้มอบหมายให้ ทำอย่างทุ่มเท</li> </ul>	<p>ความมุ่งมั่นหมายถึง การที่ พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจ และขยันทำงานเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จอย่างที่ตั้งใจ ไว้ มีความยึดมั่นทุ่มเทกับ งานอย่างเต็มที่ เมื่อได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานก็จะ ปฏิบัติทันที โดยไม่หวังสิ่ง ตอบแทนภายนอก</p>

5. รวบรวมคำสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ กับแนวคิดแรงจูงใจภายในของออร์พินทร์ ชูชม และคณะ (2542) เพื่อนำมาเขียนคำจำกัดความและสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมคำจำกัดความ ทั้ง 5 ด้าน คือ ความต้องการที่ท้าทายความสนใจ และเฟลิดเฟลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ และความมุ่งมั่น ประกอบด้วยข้อคำถาม 23 ข้อ ดังนี้

ด้านความต้องการสิ่งท้าทาย	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความสนใจและเฟลิดเฟลิน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความต้องการมีความสามารถ	จำนวน 4 ข้อ
ด้านความมุ่งมั่น	จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือการให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ (76-100%)
เห็นด้วย	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่ (51-75%)
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง (26-50%)
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความนั้นบางส่วน (1-25%)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น (0%)

ในทุกข้อคำถามเป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม แรงงูใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 5 ระดับ (ประคอง กรรณสูต, 2542 : 108) ดังนี้  
 คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจภายในอยู่ในระดับสูงมากที่สุด  
 คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจภายในอยู่ในระดับสูง  
 คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจภายในอยู่ในระดับปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจภายในอยู่ในระดับน้อย  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยของ ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์ (2545) ซึ่งสร้างมาจากแนวคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) แบบสอบถามนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 จากข้อคำถาม 15 ข้อ ผู้วิจัยจึงได้ปรับบางข้อคำถามให้เข้ากับบริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ทุกครั้ง	หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมตามข้อความที่กล่าวเป็น ประจำทุกครั้ง (76-100%)
บ่อยครั้ง	หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมตามข้อความที่กล่าว เกือบทุกครั้ง (51-75%)
บางครั้ง	หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมตามข้อความที่กล่าว บางครั้ง (26-50%)
นานครั้ง	หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมตามข้อความที่กล่าว นาน ๆ ครั้ง (1-25%)
ไม่เคยเลย	หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่แสดงพฤติกรรมตามข้อความที่กล่าว เลย (0%)



ในทุกข้อคำถามเป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

ทุกครั้ง	ให้	5 คะแนน
บ่อยครั้ง	ให้	4 คะแนน
บางครั้ง	ให้	3 คะแนน
นานครั้ง	ให้	2 คะแนน
ไม่เคยเลย	ให้	1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบ่งเป็น 5 ระดับ(ประคอง กรวรรณสุต, 2542 : 108) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Mikdashi (1999) ให้เข้ากับบริบทของการศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) งานที่สร้างสรรค์และทำทนาย 2) การสนับสนุนจากทีมงาน 3) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงาน
2. รวบรวมคำสำคัญตามแนวคิดของ Mikdashi (1999) เพื่อนำมาเขียนคำจำกัดความ

และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้อง และครอบคลุมกับคำจำกัดความ ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ ดังนี้

ด้านงานที่สร้างสรรค์และทำทนาย	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน	จำนวน 6 ข้อ
ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ	จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามที่ปรับปรุงเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด	(76 - 100%)
เป็นจริงมาก	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก	(51 - 75%)
เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง	(26 - 50%)
เป็นจริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริง	(1 - 25%)
ไม่เป็นจริง	หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง	(0%)

ในทุกข้อคำถามเป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
เป็นจริงมาก	ให้	4 คะแนน
เป็นจริงปานกลาง	ให้	3 คะแนน
เป็นจริงน้อย	ให้	2 คะแนน
ไม่เป็นจริง	ให้	1 คะแนน

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

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในงานว่าอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในงานว่าอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมใน  
งานว่าอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมใน  
งานว่าอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในงาน  
ว่าอยู่ในระดับต่ำที่สุด

**ตอนที่ 5** แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยปรับมาจากสร้างแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ ซึ่ง Kleysen and Street (2001) ได้สร้างขึ้นและนำมาวิเคราะห์หาค่าประกอบ ด้วยวิธี Factor Analysis แล้วพบว่าแบบสอบถามเดิมที่สร้างตามแนวคิดของ Kleysen and Street (2001) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส 2) พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม 3) พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล 4) พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด และ 5) พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ เมื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าประกอบแล้ว พบว่า ผลการวิเคราะห์เหลือแค่องค์ประกอบเดียว คือเป็นการวัดโดยรวม แบบสอบถามนี้ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลเป็นภาษาไทยและปรับปรุงข้อความ ให้เข้ากับบริบทการแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ โดยแบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ทุกครั้ง	หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าวทุกครั้ง (76-100%)
บ่อยครั้ง	หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้ง (51-75%)
บางครั้ง	หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง (26-50%)
นานครั้ง	หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าวนานๆ ครั้ง (1-25%)
ไม่เคยเลย	หมายถึง ท่านไม่เคยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเลย (0%)

ในทุกข้อคำถามเป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามดังนี้

ทุกครั้ง	ให้	5 คะแนน
บ่อยครั้ง	ให้	4 คะแนน
บางครั้ง	ให้	3 คะแนน
นานครั้ง	ให้	2 คะแนน
ไม่เคยเลย	ให้	1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 5 ระดับ (ประคอง กรวรรณสูตร, 2542 : 108) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพแสดงออกถึงพฤติกรรม สร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพแสดงออกถึงพฤติกรรม สร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพแสดงออกถึงพฤติกรรม สร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพแสดงออกถึงพฤติกรรม สร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพแสดงออกถึงพฤติกรรม สร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำที่สุด

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้าง และปรับปรุง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ด้านการบริหารทางการพยาบาล ในสถาบันการศึกษาและโรงพยาบาล จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ประกอบด้วย ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความครอบคลุมในเนื้อหาที่ศึกษาแล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยถือเกณฑ์ Content Validity Index : CVI = .80 ขึ้นไป ซึ่งกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

1	หมายถึง	คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย
2	หมายถึง	คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงสอดคล้องกับคำนิยาม
3	หมายถึง	คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงสอดคล้องกับคำนิยาม
4	หมายถึง	คำถามสอดคล้องกับคำนิยาม

โดยคำนวณจากสูตร (Polit and Hungler, 1999) ดังนี้

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

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน พบว่า จำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4 ของแบบสอบถามแรงจูงใจภายใน แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .92, .86, .81 และ .84 ตามลำดับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเห็นชอบอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้เพิ่มเติมตัวเลือกเกี่ยวกับสถานภาพการสมรสของพยาบาลวิชาชีพ จึงปรับเปลี่ยนเป็น 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ

คงเดิม	21 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	3 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คงเดิม	12 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	3 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน

คงเดิม	13 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	1 ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	1 ข้อ
ตัดข้อคำถาม	1 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	15 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

คงเดิม	5 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	1 ข้อ
ตัดข้อคำถาม	3 ข้อ
เพิ่มเติมข้อคำถาม	3 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	12 ข้อ



หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมด เสนอต่อผู้บังคับการโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อขออนุมัติทดลองใช้เครื่องมือ และเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาและควบคุมการวิจัยในคน เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูล ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาและควบคุมการวิจัยในคนมีมติให้ใช้แบบสอบถามนี้ได้ เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 30 คนแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ซึ่งควรได้ค่า .7 เป็นอย่างน้อย จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ (ยูวดี ภาฯ และคณะ, 2537) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจภายใน เท่ากับ .90 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เท่ากับ .94 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน เท่ากับ .83 และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ .81 รวมทั้งวิเคราะห์รายข้อ (Item correlation analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้เกณฑ์ข้อคำถามใดมีค่ามากกว่า .2 ถือว่าใช้ได้ (ประคอง กรรณสูต, 2542: 34) โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ คงเดิม รวมมีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ

คงเดิม 23 ข้อ

ตัดข้อคำถาม 1 ข้อ

รวมมีข้อคำถาม 23 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คงเดิม 15 ข้อ

รวมมีข้อคำถาม 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน

คงเดิม 15 ข้อ

รวมมีข้อคำถาม 15 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

คงเดิม 12 ข้อ

รวมมีข้อคำถาม 12 ข้อ

จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้ง ด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจภายใน แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถาม พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	ทดลองใช้ (n = 30)	เก็บข้อมูลจริง (n = 386)
<b>แรงจูงใจภายใน</b>	.90	.88
ความต้องการสิ่งที่ทำทนาย	.77	.78
ความสนใจและเพลิดเพลิน	.86	.82
ความเป็นตัวของตัวเอง	.82	.74
ความต้องการมีความสามารถ	.75	.75
ความมุ่งมั่น	.70	.80
<b>ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย</b>	.94	.96
ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	.87	.92
การกระตุ้นทางปัญญา	.85	.90
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.92	.91
<b>สภาพแวดล้อมในงาน</b>	.83	.89
งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	.86	.86
การสนับสนุนจากทีมงาน	.89	.88
การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	.77	.86
<b>พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ</b>	.81	.90

## การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้บังคับการโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อขออนุมัติในการทดลองใช้เครื่องมือ พร้อมทั้งส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์และแบบสอบถามให้คณะกรรมการพิจารณาจำนวน 1 ชุด ตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2548 และได้รับการอนุมัติให้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548 ส่วนขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 5 แห่ง เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูล พร้อมทั้งส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถามให้คณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจและพิจารณาให้แก่คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ ของคณะแพทยศาสตร์ของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยนำส่งเอกสารทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) หลังจากนั้น 3 วัน ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดตามประสานงานกับเจ้าหน้าที่ธุรการของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามเอกสารตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารในการขอรับการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ และผู้วิจัยโทรศัพท์ติดตามผลการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์เป็นระยะๆ ซึ่งในแต่ละโรงพยาบาลใช้เวลาพิจารณาแตกต่างกัน คือ ตั้งแต่ 2-6 สัปดาห์ และได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูลในแต่ละโรงพยาบาล ดังนี้

### 1.1 โรงพยาบาลศิริราช

ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูล วันที่ 7 มีนาคม 2548

### 1.2 โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูล วันที่ 7 มีนาคม 2548

### 1.3 โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูล วันที่ 10 มีนาคม 2548

### 1.4 โรงพยาบาลศรีนครินทร์

ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูล วันที่ 10 มีนาคม 2548

### 1.5 โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูล วันที่ 4 เมษายน 2548

2. ลงหมายเลขรหัสแบบสอบถามทุกฉบับ จัดทำบัญชีแบบสอบถามเพื่อเตรียมส่งแต่ละโรงพยาบาล เพื่อสะดวกต่อการส่งและเก็บแบบสอบถามคืน

3. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การทำวิจัยและรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล และมอบแบบสอบถามให้แก่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามจำนวนกลุ่ม

ตัวอย่างที่คำนวณไว้ตามสัดส่วนของทุกโรงพยาบาล โดยให้ตัวแทนแต่ละโรงพยาบาลเป็นผู้มอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้

4. สำหรับโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแยกใส่ซองสีน้ำตาลเป็นชุดๆ และผู้วิจัยจะเป็นผู้ส่งและเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองตามวันที่นัดหมาย

5. สำหรับโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแยกใส่ซองสีน้ำตาลเป็นชุดๆ แล้วส่งแยกตามแผนกและนำส่งไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ไปให้ผู้ประสานงาน โทรศัพท์ติดต่อกับผู้ประสานงานของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม ซึ่งในแบบสอบถามแต่ละชุดผู้วิจัยจะติดแสตมป์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยการกำหนดระยะเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์หลังจากส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

6. ผู้ตอบแบบสอบถามจะได้รับการชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ และคำตอบในแบบสอบถามทั้งหมดจะไม่มีเปิดเผยให้เกิดผลเสียหายทั้งในด้านส่วนตัวและองค์การ การนำเสนอจะนำเสนอในภาพรวมของกลุ่มประชากร และข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยเท่านั้น

7. ผู้วิจัยใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2548 ถึงวันที่ 4 เมษายน 2548 แบบสอบถามที่แจกไป 395 ชุด ได้รับคืน 386 ชุด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 386 ชุดคิดเป็นร้อยละ 97.7 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่เป็นจำนวนร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันมีดังนี้  
(ประคอง กรรณสูต, 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

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจากแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า  
หอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมในงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็น  
ขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนี้

4.1 ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอย แสดงไว้ในภาคผนวก ก

4.2 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับ

ตัวแปรเกณฑ์

4.3 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยสถิติการ

ทดสอบรวมเอฟ (Overall F-test Statistic)

4.4 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (b) ในรูป

คะแนนดิบ

4.5 ทดสอบค่า t เพื่อทดสอบค่า b ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวว่าส่งผลต่อตัว  
แปรเกณฑ์หรือไม่ และหาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b)  
และคะแนนมาตรฐาน (Beta)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากกลุ่มตัวอย่าง 386 คน ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ

### 1.1 แรงจูงใจภายใน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 386)

แรงจูงใจภายใน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสนใจและเฟลิดเฟลิน	3.77	.52	สูง
2. ความต้องการสิ่งที่ทำทาย	3.82	.51	สูง
3. ความเป็นตัวของตัวเอง	3.94	.50	สูง
4. ความมุ่งมั่น	4.06	.54	สูง
5. ความต้องการมีความสามารถ	4.47	.47	สูง
รวม	3.99	.36	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบด้านความต้องการมีความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.47$ ) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านความมุ่งมั่น ด้านความเป็นตัวของตัวเอง และด้านความต้องการสิ่งที่ทำทาย ตามลำดับ ( $\bar{X} = 4.06, 3.94$  และ  $3.82$ ) ส่วนองค์ประกอบด้านความสนใจและเฟลิดเฟลิน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.77$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจภายใน ของพยาบาล  
วิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 386)

แรงจูงใจภายใน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>1. ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย</b>			
1.1 ต้องการปฏิบัติงานที่ใช้ความพยายามอย่างมาก ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	3.41	.76	ปานกลาง
1.2 ต้องการปฏิบัติงานที่ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ท้าทายความ สามารถ	3.59	.74	สูง
1.3 ต้องการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่	3.72	.76	สูง
1.3 ต้องการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดของ ตนเองอย่างเต็มที่	4.07	.62	สูง
1.5 ต้องการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.34	.60	สูง
<b>2. ความสนใจและเพลิดเพลิน</b>			
2.1 มีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	3.61	.72	สูง
2.2 ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ	3.65	.65	สูง
2.3 เพลิดเพลินกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาล	3.66	.74	สูง
2.4 ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	3.90	.65	สูง
2.5 ใส่ใจกับการทำงานที่ตนเองต้องการเรียนรู้	4.03	.60	สูง
<b>3. ความเป็นตัวของตัวเอง</b>			
3.1 ต้องการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีหัวหน้าหรือผู้ช่วยดูแล อย่างใกล้ชิด	3.69	.86	สูง
3.2 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาได้ ด้วยตนเอง	3.75	.66	สูง
3.3 ต้องการงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยตนเองมาก กว่าที่จะอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น	4.00	.76	สูง
3.4 ต้องการวางแผนในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.01	.67	สูง
3.5 ต้องการอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.26	.61	สูง

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

แรงจูงใจภายใน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>4. ความต้องการมีความสามารถ</b>			
4.1 ต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะทางเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ	4.31	.74	สูง
4.2 ต้องการให้มีการดูแลจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.47	.59	สูง
4.3 ต้องการให้มีการฝึกอบรมวิธีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.49	.58	สูง
4.4 ต้องการให้มีการจัดทรัพยากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.63	.54	สูงมาก
<b>5. ความมุ่งมั่น</b>			
5.1 ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่ได้คิดถึงเรื่องการเลื่อนขั้น เงินเดือน	3.94	.78	สูง
5.2 เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจะเริ่มทำทันที	4.00	.61	สูง
5.3 มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทน	4.08	.73	สูง
5.4 ตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	4.25	.58	สูง
รวม	3.99	.36	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของในองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า ด้านความต้องการสิ่งที่ทำลาย พบว่า ความต้องการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.34$ ) ส่วนข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการปฏิบัติงานที่ใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ )

ด้านความสนใจและเพลิดเพลิน พบว่า ทุกข้อคำถามต่างก็มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อการใส่ใจการทำงานที่ตนเองต้องการเรียนรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.34$ ) ส่วนข้อคำถามการมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.61$ )

ด้านความเป็นตัวของตัวเอง พบว่า ทุกข้อคำถามต่างก็มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อความต้องการอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

(  $\bar{X} = 4.26$  ) ส่วนข้อความเกี่ยวกับความต้องการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีหัวหน้าหรือผู้ช่วยดูแลอย่างใกล้ชิด มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับสูง (  $\bar{X} = 3.69$  )

ด้านความต้องการมีความสามารถ พบว่าความต้องการให้มีการจัดทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูงมาก

(  $\bar{X} = 4.6$  ) ส่วนข้อความที่ว่ามีความต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะทางเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในตน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับสูง (  $\bar{X} = 4.31$  )

ด้านความมุ่งมั่น พบว่า ทุกข้อความต่างก็มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อความความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง

(  $\bar{X} = 4.25$  ) ส่วนข้อความที่ว่ามีการทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่ได้คิดถึงเรื่องการเลื่อนขั้น เงินเดือน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับสูง (  $\bar{X} = 3.94$  )



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## 1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม ( n = 386 )

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การกระตุ้นทางปัญญา	3.80	.63	สูง
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.84	.64	สูง
3. ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.89	.67	สูง
รวม	3.85	.60	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (  $\bar{X} = 3.85$  ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (  $\bar{X} = 3.89$  ) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (  $\bar{X} = 3.84$  ) และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (  $\bar{X} = 3.80$  )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ ( n = 386 )

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>1.ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ</b>			
1.1 สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนเห็นคุณค่าของงาน	3.75	.81	สูง
1.2 ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีของทุกคนในหน่วยงาน	3.77	.73	สูง
1.3 ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงาน	3.96	.77	สูง
1.4 ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	3.99	.78	สูง
1.5 ทุ่มเทการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.02	.76	สูง
<b>2. การกระตุ้นทางปัญญา</b>			
2.1 สนับสนุนให้ทุกคน มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย	3.71	.77	สูง
2.2 กระตุ้นให้ทุกคนหาแนวทางใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.77	.74	สูง
2.3 กระตุ้นให้ทุกคนแสดงเหตุผลในการเลือกวิธีแก้ปัญหา	3.80	.76	สูง
2.4 ให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา	3.84	.73	สูง
2.5 กระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.90	.74	สูง
<b>3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>			
3.1 คำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล	3.68	.79	สูง
3.2 เคารพความเป็นบุคคลของพยาบาลวิชาชีพทุกคน	3.84	.77	สูง
3.3 เป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาความสำเร็จในงานของแต่ละบุคคล	3.84	.80	สูง
3.4 มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล	3.92	.68	สูง
3.5 ให้โอกาสทุกคนพัฒนาความก้าวหน้าในงานของตนเอง	3.95	.69	สูง
รวม	3.85	.60	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของในองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่าในองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง

โดยข้อความการหุ้มเทการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.02$ ) และข้อความที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนเห็นคุณค่าของงาน ( $\bar{X} = 3.75$ )

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าทุกข้อความอยู่ในระดับสูง โดยข้อความการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.90$ ) และข้อความที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนให้ทุกคนมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ( $\bar{X} = 3.71$ )

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าทุกข้อความอยู่ในระดับสูง โดยข้อความการให้โอกาสทุกคนพัฒนาความก้าวหน้าในงานของตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) และข้อความที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล ( $\bar{X} = 3.68$ )



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 1.3 สภาพแวดล้อมในงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในงาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 386)

สภาพแวดล้อมในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	3.48	.59	ปานกลาง
2. การสนับสนุนจากทีมงาน	3.86	.48	สูง
3. งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	3.89	.54	สูง
รวม	3.77	.42	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพแวดล้อมในงานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.89$ ) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) และด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพแวดล้อมในงาน  
จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 386)

สภาพแวดล้อมในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>1. งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย</b>			
1.1 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.70	.72	สูง
4.5 งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	3.89	.74	สูง
1.3 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ	3.89	.67	สูง
1.4 งานพยาบาลเป็นงานที่ทำทหายความสามารถ	3.95	.63	สูง
1.5 หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่สำคัญต่อหน่วยงาน	4.05	.62	สูง
<b>2. การสนับสนุนจากทีมงาน</b>			
2.1 ใ่ว่างใจทุกคนในทีม	3.76	.62	สูง
2.2 ได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากทีม	3.80	.60	สูง
2.3 รู้สึกผูกพันกับทีมงานที่ปฏิบัติงานด้วยในปัจจุบัน	3.85	.67	สูง
2.4 ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากทีม	3.90	.57	สูง
2.5 ได้รับโอกาสจากทีมในการแสดงความคิดเห็น	3.92	.60	สูง
2.6 ได้รับความไว้วางใจจากทีม	3.95	.57	สูง
<b>3. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ</b>			
3.1 ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการที่เหมาะสม	3.34	.74	ปานกลาง
3.2 ได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.49	.72	ปานกลาง
3.3 มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	3.54	.66	สูง
3.4 มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพ	3.56	.69	สูง
รวม	3.77	.42	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพแวดล้อมในงานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของในองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า ในองค์ประกอบด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทายทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ใน



ปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่สำคัญต่อหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ ) และข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.70$ )

ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน พบว่าทุกข้อคำถามอยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามการได้รับความไว้วางใจจากทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.95$ ) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การไว้วางใจทุกคนในทีม ( $\bar{X} = 3.76$ )

ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ พบว่า หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.56$ ) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการบริหารจัดการที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.34$ )



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### 1.4 พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของ  
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกโดยรวมและรายข้อ ( n = 386 )

พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. นำวิธีการที่ได้จากบทความวิจัยมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	3.10	.75	ปานกลาง
2. ประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากบทความวิจัย	3.29	.74	ปานกลาง
3. คิดวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.30	.68	ปานกลาง
4. นำวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้วมาประดิษฐ์ใช้ใหม่	3.38	.72	ปานกลาง
5. ส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน	3.44	.74	ปานกลาง
6. พุดคุย/ปรึกษาร่วมกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ ในวงการวิชาชีพพยาบาล	3.44	.63	ปานกลาง
7. ติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางการแพทย์	3.52	.66	มาก
8. ชักชวนให้ผู้ร่วมงานเข้าประชุมวิชาการเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของวิชาชีพ	3.52	.73	มาก
9. สนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่เกิดแนวคิดใหม่	3.57	.62	มาก
10. นำแนวคิดที่ได้จากการประชุมวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.62	.62	มาก
11. หาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน	3.68	.58	มาก
12. สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน	3.79	.69	มาก
รวม	3.47	.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.47$  ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในหน่วยงาน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (  $\bar{X} = 3.79$  ) รองลงมา ได้แก่ การหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน (  $\bar{X} = 3.68$  ) การนำแนวคิดที่ได้จากการประชุมวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน (  $\bar{X} = 3.62$  ) การสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ (  $\bar{X} = 3.57$  ) การชักชวนให้ผู้ร่วมงานเข้าประชุมวิชาการเพื่อรับทราบ

ความก้าวหน้าของวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.52$ ) และการติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางการแพทย์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน ( $\bar{X} = 3.52$ ) ส่วนพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การพูดคุย/ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆในวงการวิชาชีพพยาบาล ( $\bar{X} = 3.44$ ) การส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.44$ ) การนำวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้วในหน่วยงานมาประดิษฐ์เป็นอุปกรณ์เครื่องใช้ใหม่ได้ เช่น นำขวดน้ำเกลือมาใส่ของมีคมที่ใช้แล้ว เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.38$ ) การคิดวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.30$ ) การประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากบทความวิจัยมาใช้ในหน่วยงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.29$ ) และข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การนำวิธีการที่ได้จากบทความวิจัยมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.10$ )



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาล วิชาชีพ ( n = 386 )

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์	
	สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผล
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.273*	ต่ำ
สภาพแวดล้อมในงาน	.496*	ปานกลาง
แรงจูงใจภายใน	.510*	ปานกลาง

\* P < .05

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในงาน ต่างก็มีความสัมพันธ์ทางบวกพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 , 2 และ 3 ดังนี้

แรงจูงใจภายใน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตารางที่ 13 เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ( n = 386 )

ตัวแปร	แรงจูงใจภายใน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	สภาพแวดล้อมในงาน
แรงจูงใจภายใน	-		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.266**	-	
สภาพแวดล้อมในงาน	.500**	.562**	-
พฤติกรรมสร้างสรรค์	.510**	.273**	.496**

\*\* P < .01

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยแรงจูงใจภายใน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ( r = .510 และ .496 ตามลำดับ ) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ( r = .273 ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจในการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อใช้วิธีการถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise) (  $n = 386$  )

ลำดับขั้นพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F
แรงจูงใจภายใน	.510	.260	.260	135.116***
แรงจูงใจภายในและสภาพแวดล้อมในงาน	.581	.338	.077	97.617***

\*\*\*  $P < .001$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า แรงจูงใจภายใน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับ .260 ( $R^2 = .260$ ) แสดงว่า แรงจูงใจภายในสามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ร้อยละ 26.0

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ คือ สภาพแวดล้อมในงานเข้าไปอีก 1 ตัวแปร ค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น เป็น .338 ( $R^2 = .338$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า แรงจูงใจภายในและสภาพแวดล้อมในงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 7.7 ( $R^2$  change = .077) แสดงว่า แรงจูงใจภายในและสภาพแวดล้อมในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 33.8

สถาบันวิจัยประชากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธี Stepwise regression (n = 386)

ตัวพยากรณ์	b	Beta	t
แรงจูงใจภายใน	.463	.350	7.278***
สภาพแวดล้อมในงาน	.364	.321	6.688***
Constant	.250		
R = .581		R <sup>2</sup> = .338	F = 97.617***

\*\*\* P < .001

จากตารางที่ 15 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

โดยที่ Y' = พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน

a = ค่าคงที่

b<sub>1</sub> = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของแรงจูงใจภายใน

b<sub>2</sub> = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของสภาพแวดล้อมในงาน

X<sub>1</sub> = คะแนนของแรงจูงใจภายในที่วัดได้ของแต่ละคน

X<sub>2</sub> = คะแนนของสภาพแวดล้อมในงานที่วัดได้ของแต่ละคน

สรุปสมการในรูปแบบของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์} = .250 + .463 \text{ แรงจูงใจภายใน} + .364 \text{ สภาพแวดล้อมในงาน}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือก 2 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 2 ตัว กล่าวคือ แรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น .463 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

สภาพแวดล้อมในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .364 หมายความว่า ถ้าคะแนน สภาพแวดล้อมในงานมากขึ้น 1 คะแนน ทำให้พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพจะ เพิ่มขึ้น .364 คะแนน

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้มากที่สุด คือ แรงจูงใจภายใน (Beta = .350) ส่วนสภาพแวดล้อมในงานสามารถคาดการณ์ได้น้อยกว่า (Beta = .321) ตามลำดับ

สรุปสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

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

$Z'$  = พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน

$Z_1$  = ค่ามาตรฐานของแรงจูงใจภายใน

$Z_2$  = ค่ามาตรฐานของสภาพแวดล้อมในงาน

$B_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของแรงจูงใจภายใน

$B_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในงาน

สมการคะแนนมาตรฐาน สามารถเขียนในรูปแบบสมการได้ดังนี้

$$\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์} = .350 \text{ แรงจูงใจภายใน} + .321 \text{ สภาพแวดล้อมในงาน}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับค่าทุกตัวแปรในสมการให้เป็นมาตรฐานที่ระดับความ มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้มีค่าคงที่ แล้วเพิ่มแรงจูงใจภายใน 1 คะแนน พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น .350 หน่วย มาตรฐาน

ถ้าคะแนนสภาพแวดล้อมในงานสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน พฤติกรรมสร้างสรรค์ของ พยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น .321 หน่วยมาตรฐาน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

ตัวแปรทั้งสอง ได้แก่ แรงจูงใจภายในและสภาพแวดล้อมในงาน ใช้เป็นตัวพยากรณ์ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ ร้อยละ 33.8 นั่นคือ ตัวแปรที่พยากรณ์ทั้ง 2 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาล วิชาชีพได้ร้อยละ 33.8

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ และตัวแปรพยากรณ์ ร่วมกันทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 386 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 6,318 คน

วัตถุประสงค์การวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงานและพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

สมมติฐานการวิจัย คือ

1. แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

3. สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

4. แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมในงานสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์การทำงานทางวิชาชีพอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 6,318 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานทางวิชาชีพ อย่างน้อย 1 ปี ทั้งหมดจำนวน 386 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ข้อ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การเป็นพยาบาลวิชาชีพ และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงงูใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยนำแนวคิดแรงงูใจภายในของ ออร์พินท์ ชูชม และคณะ (2542) ซึ่งนำแนวคิดมาจากการบูรณาการแนวคิดแรงงูใจภายในของ Deci & Ryan (1990), Amabile et al. (1994) และ Harter (1981) ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับแรงงูใจภายใน ที่ได้จากการดัดแปลงโดยการสัมภาษณ์เพื่อให้เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความสนใจและเพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ และความมุ่งมั่น จำนวน 23 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .88

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ปรับมาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยของ ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์ (2545) ซึ่งสร้างมาจากแนวคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) แบบสอบถามนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 จากข้อคำถาม 15 ข้อ ผู้วิจัยจึงได้ปรับบางข้อคำถามให้เข้ากับบริบทของโรงพยาบาลของรัฐ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ่นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .96

ตอนที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน ผู้วิจัยปรับแบบสอบถามมาจากแนวคิดของ Mikdashi (1999) ให้เข้ากับบริบทของการศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย 2) การสนับสนุนจากทีมงาน 3) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ จำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .89

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Kleysen and Street (2001) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ลักษณะ



แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครด้วยตนเอง และใช้วิธีการส่งทางไปรษณีย์ด่วน (EMS) ร่วมด้วยจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 395 ชุด ได้รับกลับคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้เป็นจำนวน 386 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.7 ของแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2548 ถึงวันที่ 4 เมษายน 2548 รวมเป็นเวลา 1 เดือน 2 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 386 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 97.7 ชายร้อยละ 2.3 มีอายุระหว่าง 41-60 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.1 มีสถานภาพโสดจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.6 พยาบาลวิชาชีพส่วนมาก มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.6 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 11.1 สำหรับประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีจำนวนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 26.2 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.4

2. แรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบด้านความต้องการมีความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านความมุ่งมั่น ด้านความเป็นตัวของตัวเอง และด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ตามลำดับ ( $\bar{X} = 4.06, 3.94$  และ  $3.82$ ) ส่วนองค์ประกอบด้านความสนใจและเพลิดเพลิน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.77$ )

โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับความต้องการให้มีการจัดทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.63$ ) รองลงมา คือ แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับความต้องการให้มีการฝึกอบรมวิธีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.49$ ) ส่วนข้อคำถามที่ว่ามีความต้องการให้มีการดูแลจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.47$ )

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.89$ ) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 3.84$ ) และด้านการกระตุ้นทางปัญญามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.80$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เกี่ยวกับการทุ่มเทการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.02$ ) รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.99$ ) และการร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.96$ ) ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล ( $\bar{X} = 3.68$ )

4. สภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.89$ ) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) และด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมในงานเกี่ยวกับ หน้าที่ที่พยาบาลวิชาชีพได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่สำคัญต่อหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมา ได้แก่ งานพยาบาลเป็นงานที่ทำ ทักษะความสามารถ ( $\bar{X} = 3.95$ ) งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ ( $\bar{X} = 3.89$ ) ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการบริหารจัดการที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.34$ )

5. พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในหน่วยงาน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมา ได้แก่ การหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน ( $\bar{X} = 3.68$ ) การนำแนวคิดที่ได้จากการ

ประชุมวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.62$ ) ส่วนพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในการนำวิธีการที่ได้จากบทความวิจัยมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.10$ )

6. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

6.1 แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .510$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .273$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 2

6.3 สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับในระดับปานกลาง พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .496$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 3

7. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจภายใน และสภาพแวดล้อมในงาน สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 33.8 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน ข้อที่ 4 เป็นบางส่วน โดยสามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ สมการในรูปแบบของคะแนนดิบ

$$\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์} = .250 + .463 \text{ แรงจูงใจภายใน} + .364 \text{ สภาพแวดล้อมในงาน}$$

สมการในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน

$$\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์} = .350 \text{ แรงจูงใจภายใน} + .321 \text{ สภาพแวดล้อมในงาน}$$

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภภาพแวดล้อมในงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

1.1 การศึกษาระดับแรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (ตารางที่ 5) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เจียมจิต จุฑาบุตร (2539)ที่พบว่า แรงจูงใจภายในของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช ในการที่จะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แสดงว่า ในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพมีความคิดในการพัฒนาตนเอง โดยมีความต้องการในการที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยมีแรงผลักดันจากงานที่มีความน่าสนใจ แปลกใหม่ และท้าทายไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ภายนอกเป็นข้อบังคับ มีความต้องการทำงานที่ท้าทายความสามารถ เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน อีกทั้งยังชอบค้นคว้าหาความรู้ยากที่จะเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่ตนเองสนใจ มีความสุขและเพลิดเพลินกับการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดและตัดสินใจ มีความต้องการในการที่พัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน แรงจูงใจภายในที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นจะนำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม และเมื่อพิจารณาในทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับที่สูงแต่ยังไม่สูงที่สุดและพบว่าด้านที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการสนใจและเพลิดเพลิน อาจเนื่องจาก ลักษณะงานพยาบาลที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง โดยเฉพาะการรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้ป่วยและลักษณะงานที่ความซ้ำซาก ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดไม่มีความสุขในการทำงาน และจากความไม่สมดุลระหว่างจำนวนผู้มารับบริการกับอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวนน้อยเกินไป ทำให้ไม่สามารถทำงานได้ดีเท่าที่ควร เพราะต้องทำงานแข่งกับเวลา และงานบางอย่างที่รับผิดชอบอยู่ไม่ตรงกับลักษณะวิชาชีพอย่างแท้จริง มีงานอื่นอีกมากที่ไม่ใช่งานพยาบาลแต่พยาบาลต้องรับเป็นภาระ (ปราณี กาญจนวงศ์, 2540) และจากผลการวิจัยจะเห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีความต้องการที่จะให้ผู้บริหารทางการพยาบาลมีการจัดทรัพยากรให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดซึ่งพบว่าอยู่ในระดับที่สูงมาก ( $\bar{X} = 4.63$ ) ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับ



ปัญหาในการปฏิบัติงาน ของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ คือ สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้การส่งเสริมและกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจภายในโดยให้ความสำคัญในเรื่องการจัดสรรทรัพยากรและให้ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานโดยมีทรัพยากรที่เพียงพอแล้วย่อมเป็นสิ่งจูงใจทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจภายใน ซึ่งอรพินทร์ ชูชม และคณะ(2542) กล่าวว่าแรงจูงใจภายในนั้นสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาขึ้นได้ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงสามารถที่จะพัฒนาระดับแรงจูงใจภายในตนและพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์เพื่อสามารถสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์แก่องค์กรพยาบาลต่อไป

## 1.2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (ตารางที่ 7) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ททยา รัตนโชติ (2546) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปราวณี มีหาญพงษ์ (2547) และยุพิน ยศศรี (2545) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่สูงนั้น แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการกระตุ้นและจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นแบบอย่างที่ดี อุดหนุนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในด้านดีทำให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ คิดหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการแสดงความคิดเห็น มองปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ในแง่มุมต่างๆ โดยใช้เหตุผลและข้อมูลพื้นฐาน มีการสนับสนุนให้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการสร้างสัมพันธภาพกับพยาบาลวิชาชีพโดยการเอาใจใส่ คำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ มีการพัฒนาระดับความต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน เนื่องจากปัจจุบันภายใต้การบริหารองค์การที่มีสถานการณ์ไม่แน่นอน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันกันมากขึ้นถือเป็นภาวะวิกฤติที่องค์การพยาบาลต้องเร่งพัฒนาคุณภาพ และต้องคงสภาพความสามารถทางการแข่งขันของตนเองไว้ การบริหารงานในองค์การพยาบาลหัวหน้าหอ



ผู้ป่วยจึงถือว่ามิมีบทบาทสำคัญยิ่ง โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของงานและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มารับบริการ และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานและความสำเร็จขององค์กร หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และถึงแม้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าหอผู้ป่วยในทุกด้านจะอยู่ในระดับที่สูง แต่ยังไม่สูงที่สุดและพบว่าด้านที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการกระตุ้นปัญญาอาจเป็นเพราะในการแสดงภาวะผู้นำในด้านนี้ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์สูงในการที่จะกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ต้องใช้ความพยายามในการฝึกคิดทบทวนกระแสดความเชื่อ และค่านิยมเดิมของพยาบาลวิชาชีพ (Avolio & Bass and Jung, 1999) แต่ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว ย่อมสามารถที่กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการที่จะทำสิ่งใหม่ที่มีความรับผิดชอบ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (Bass, 1995) ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกระตุ้นและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาใช้ในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

### 1.3 การศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (ตารางที่ 9) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวรรณภา โอสถียัมพราย (2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสรรค์งานในองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่สร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสภาพแวดล้อมในงานด้านงานที่สร้างสรรค์และทำทนายและด้านการสนับสนุนจากทีมงานอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า ในหน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ถือว่าอำนวยต่อโอกาสในการแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และทำทนาย ทุกคนในหน่วยงานมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสามารถที่จะกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ขึ้นมาได้ ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีการนำกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (ทัศนา บุญทอง, 2543) เพื่อที่จะสามารถคงไว้ซึ่งการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอดไปทำให้ทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพหน่วยงานของตนเอง จึงมีการประชุมปรึกษาหารือในการพัฒนา

คุณภาพให้ทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน เน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีการทำงานแบบสหสาขาวิชาชีพทำให้มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2543) แต่เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมในงานด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ ซึ่งเป็นการสนับสนุนในด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ รวมทั้งการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอที่จะสามารถนำมาใช้ในการสร้างสรรค์งานได้นั้น พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐต้องรับภาระจากการที่มีโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้แก่ประชาชน (โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค) รวมทั้งการปฏิรูประบบราชการที่จะให้โรงพยาบาลของรัฐออกนอกกรอบเป็นโรงพยาบาลกำกับของรัฐ (อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล, 2541) อีกทั้งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ต้องให้บริการผู้ป่วยที่มีภาวะเจ็บป่วยรุนแรงวิกฤต และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการรักษาพยาบาล (ทัศนา บุญทอง, 2543) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจึงต้องมีการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรมากที่สุด แต่ต้องคงไว้ซึ่งคุณภาพและความคงอยู่ขององค์กรที่ยั่งยืนในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์จึงควรให้ความสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากรให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้บริหารทางการแพทย์ควรมีการนำกลยุทธ์ใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงานเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยเฉพาะการเพิ่มรายได้ให้แก่องค์กร โดยต้องคำนึงถึงผู้ปฏิบัติหรือพยาบาลวิชาชีพเป็นสำคัญเพื่อให้มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพต่อไป

#### 1.4 การศึกษาระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (ตารางที่ 11) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชณา เอ็งบริบูรณ์พงศ์ (2545) ที่ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของนันทนา ดำเนินยุทธ (2545) ที่พบว่าผลผลิตที่สร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับกับในงานวิจัยต่างประเทศจากศึกษาของ Ligman (1991) อ้างถึงใน Adams, 1994) ที่ศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการมีพฤติกรรมสร้างสรรค์น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับผู้บริหารทางการแพทย์ในระดับต่างๆ แต่แตกต่างจากการศึกษาของวรรณภา โอสถยัมพราย (2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสรรค์งานในองค์กรด้านผลผลิตที่สร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าอยู่ใน

ระดับสูง จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ถึงแม้พยาบาลวิชาชีพจะมีการแสดงออก พฤติกรรมสร้างสรรค์ ในข้อการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในหน่วยงาน การหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน การนำแนวคิดที่ได้จากการประชุม วิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน การสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ การชักชวนให้ผู้ร่วมงานเข้าประชุมวิชาการเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของวิชาชีพ ตลอดจนการ ชักชวนให้ผู้ร่วมงานเข้าประชุมวิชาการเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของวิชาชีพจะอยู่ในระดับมาก แต่พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในรายชื่ออื่น ๆ ได้แก่ การพูดคุย/ปรึกษาหารือกับ ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆในวงการวิชาชีพพยาบาล การส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆมา ใช้ในหน่วยงาน การนำวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้วในหน่วยงานมาประดิษฐ์เป็นอุปกรณ์เครื่องใช้ใหม่ได้ การคิดวิธีการใหม่ ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน การประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากบทความวิจัยมาใช้ ในหน่วยงาน และการนำวิธีการที่ได้จากบทความวิจัยมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงานยังอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งอาจเนื่องมาจากในปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งมีบทบาทสำคัญใน การพัฒนาการปฏิบัติงานทั้งด้านวิชาการ บริการ และการวิจัย อีกทั้งยังเข้าร่วมโครงการพัฒนา และรับรองคุณภาพ ทำให้มีการพัฒนาคุณภาพที่เข้ามามีบทบาทอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการพัฒนา คุณภาพมีการกำหนดให้ทีมงานเอกสารที่นำมาใช้ในการควบคุมคุณภาพของงานมากขึ้น ทำให้ พยาบาลต้องมีการะงานมากขึ้นและต้องทำงานแข่งกับเวลา (ปราณี กาญจนวงศ์, 2540) แต่ไม่ได้ มีการวางแผนปรับอัตรากำลังระหว่างผู้ให้บริการ และผู้ใช้บริการให้สมดุลกัน (มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับที่ กฤษฏ์ อุทัยรัตน์ (2543) ได้กล่าวถึงผลการสำรวจความ คิดเห็นของพยาบาลในการนำโครงการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเข้ามาปฏิบัติในโรงพยาบาล ของนิสิตปริญญาโท สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า โครงการดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ ปริมาณงานที่ มาก และพยาบาลเหนื่อยจากงานประจำ อีกทั้งในการปฏิบัติงานของพยาบาลสิ่งที่เป็นปัญหามาก ที่สุดคือ การที่พยาบาลขาดที่ปรึกษา และแหล่งประโยชน์ทางวิชาการในการที่จะค้นคว้าหาความรู้ (ชุตินา ปัญญาพินิจกุล และคณะ, 2544) รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วีรวรรณ เกิดทอง (2543) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพยังมีการนำเอาแนวคิดและเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน น้อย ซึ่งอาจเนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลเป็นผลัด มีตารางการทำงานที่ไม่แน่นอน ต้องอยู่เวร ในวันหยุดหรือทำงานติดต่อกันเป็นเวลาหลายวันโดยไม่ได้หยุดพัก หรือชั่วโมงการทำงานที่ ยาวนานติดต่อกันมากเกินไป (โยทะกา ภคพงษ์, 2538) จากปัญหาเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ไม่มีเวลาและขาดโอกาสในการที่จะพัฒนาตนเองในด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในการ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้ ความสำคัญและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .510$ ) จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาทั้งในทางสร้างสรรค์และทำลาย หากนำเอาแรงจูงใจมาใช้ให้ถูกวิธีก็จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ หน่วยงานทั้งรัฐและเอกชนได้พยายามที่จะสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ทุกคนทำงานได้แสดงความรู้ความสามารถของตนออกมาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้วางเอาไว้ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อความก้าวหน้าขององค์การ (เอ็ด สาระภูมิ, 2529) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Amabile (1993, 1994) ที่พบว่าสิ่งที่ส่งผลทางบวกต่อความคิดสร้างสรรค์เป็นอย่างมากคือแรงจูงใจภายในตัวบุคคลซึ่งแรงจูงใจภายในมีผลต่อบุคคลในการที่จะแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะการสร้างสรรค้ในการปฏิบัติงานซึ่งพบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ จากงานวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจภายในซึ่งมีอยู่ภายในตัวบุคคลมีความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้ แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจภายในสูง จะเป็นผู้ที่มีความต้องการในการที่จะปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ท้าทายความสามารถ ชอบค้นคว้าหาความรู้ยากที่จะเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่ตนเองสนใจ มีความสุขและเพลิดเพลินกับการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดและตัดสินใจ มีความต้องการในการที่พัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นได้

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .273$ ) จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แสดงว่าผู้นำที่มีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ มีการกระตุ้นปัญญา และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมี



พฤติกรรมสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของ Shin & Zhou (2003) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตาม และเนื่องจากสภาพการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านนโยบาย การเมือง การปฏิรูประบบราชการ และความคาดหวังของผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้หัวหน้าหรือผู้ปวยจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง รวมทั้งต้องมีความรู้ ทักษะที่ถูกต้องในการบริหารจัดการองค์กร และพัฒนาระบบการบริการ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร (ทัศนาศ นุญทอง, 2543) โดยคำนึงถึงทั้งผู้รับบริการและพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปวย

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .496$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมในงานเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่ส่งผลถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับที่อาร์ พันธ์มณี (2546) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่ได้รับการส่งเสริม และอยู่ในสภาพบรรยากาศที่พร้อมจะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ บรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเอง เป็นแรงเสริมและกำลังใจให้เชื่อมั่น กล้าแสดงออก เพื่อที่จะสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้นได้ และสอดคล้องกับ Amabile (1996 อ้างถึงใน Dubin, 2000) ได้ศึกษาพบว่า ความท้าทาย ความมีอิสระในงาน ระบบรางวัล การสนับสนุนจากผู้บริหาร การกล้ายอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น และการสนับสนุนจากองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์แก่พนักงานได้ จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในงาน สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยการที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในงานที่ดีมีลักษณะงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ มีการสนับสนุนจากทีมงานช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานและมีทรัพยากรที่เพียงพอ ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรคงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่สูงขึ้นด้วย

5. ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการศึกษาค้นคว้านี้ เมื่อใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ในการพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย



ของรัฐ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ แรงจูงใจภายในและสภาพแวดล้อมในงาน โดยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 33.8 ( $R^2 = .338$ ) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน ข้อที่ 4 เป็นบางส่วน จากการวิเคราะห์ทางสถิติเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้มากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน ( $Beta = .350$ ) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถทำนายได้ ร้อยละ 26.0 ( $R^2 = .260$ ) แสดงว่าถ้าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจภายในสูง จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่า การที่จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงขึ้นนั้น ต้องมีการสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความต้องการในการที่จะปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ท้าทายความสามารถ ชอบค้นคว้าหาความรู้ยากที่จะเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่ตนเองสนใจ มีความสุขและเพลิดเพลินกับการทำงาน เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง มีอิสระในการคิดและตัดสินใจ มีความต้องการในการที่พัฒนาทักษะความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับ Amabile (1999) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจซึ่งเป็นได้ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก มีผลต่อบุคคลในการที่จะแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะการสร้างสรรค้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ และสอดคล้องกับที่ เจียมจิตต์ จุฑาบุตร (2539) กล่าวว่าพฤติกรรมต่างๆของบุคคลนั้นเกิดจากแรงจูงใจ และพฤติกรรมบางอย่างก็อาจเป็นผลที่เกิดจากการกระตุ้นหรือแรงจูงใจจากสิ่งเร้าหรือความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งกล่าวได้ว่าสาเหตุที่นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม คือ แรงจูงใจภายในที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั่นเอง ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับสูง ก็ส่งผลทำให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้การส่งเสริมและกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์และสามารถนำมาใช้ในการสร้างสรรค้งานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กรพยาบาลต่อไป

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ สภาพแวดล้อมในงานเข้าไปในสมการสามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ( $Beta = .321$ ) จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจภายในและสภาพแวดล้อมในงาน สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ร้อยละ 33.8 ( $R^2 = .338$ ) แสดงว่าถ้าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในงานที่ดี จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าการที่จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรม

สร้างสรรค์ที่สูงขึ้นนั้น นอกจากพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีแรงจูงใจภายในแล้ว ยังต้องมีการส่งเสริมการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในงานที่ดีมีลักษณะงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ มีการสนับสนุนจากทีมงานช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานและมีทรัพยากรที่เพียงพอ ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรคงาน ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของสิทธิชัย วรรณวงศ์ (2544) ที่ศึกษาการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงาน โดยศึกษาในนิสิตปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ 3 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าสถานที่ทำงานที่นิสิตทำงานอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และขณะเดียวกันยังมีสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของ Alencar and Brimp-Faria (1997) ที่ศึกษาในองค์การของบราซิล ที่พบว่า สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการกระตุ้นหรือยับยั้งการสร้างสรรค์ของบุคลากร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ โครงสร้างขององค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในงานเพื่อที่จะสามารถเอื้ออำนวยให้พยาบาลวิชาชีพแสดงออกถึงพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ สามารถสร้างสรรคงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การทั้งด้านการบริการ บริหาร วิชาการ และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในองค์การต่อไป

สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่สามารถเข้าสู่สมการพยากรณ์ได้นั้น เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยที่สูงที่สุดและอยู่ในระดับสูง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ดีอยู่แล้ว ทั้งนี้เนื่องจากว่าในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีการฝึกฝนตนเอง พัฒนาภาวะผู้นำและระบบการบริหารอย่างสม่ำเสมอแล้ว ยังคำนึงถึงโดยคำนึงถึงความต้องการของพยาบาลวิชาชีพแต่ละบุคคล มีการบริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็น ให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของทุกคน สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการพัฒนาระดับความสามารถของทุกคนเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะคอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ทุกคน มีการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ทุกคนในทีมงานเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา มีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกระตุ้นให้ทุกคนเห็นคุณค่าของงาน มีการสนับสนุนให้ทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และสามารถกระตุ้นจูงใจให้ทุกคนแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ดีด้วย อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการเป็นตัวอย่งที่ดี กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา และคำนึงถึงความต้องการของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน ยังไม่มีอิทธิพลที่มากพอที่จะผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ เนื่องจากเป็นปัจจัยแรงจูงใจภายนอกซึ่งจะมีอิทธิพลน้อยกว่าปัจจัยภายใน คือแรงจูงใจที่เกิดจากภายในของพยาบาลวิชาชีพ (Amabile, 1994) ดังจะเห็นได้จากความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ที่อยู่ในระดับสูงกว่า และเมื่อพิจารณาจากตัวแปรต้นจะ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่สามารถเข้าสู่สมการพยากรณ์ได้นั้น เป็นไปได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยดูได้จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมในงาน ( $r = .562$ ) จึงทำให้เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายเข้าไป อานาการพยากรณ์ก็ไม่เพิ่มขึ้น

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายในและสภาพแวดล้อมในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 33.8 ส่วนที่เหลือร้อยละ 66.2 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วยทั้งในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สุขภาพจิต ความเชื่ออำนาจในตน สติปัญญา และปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การอบรมเลี้ยงดู และการสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะศึกษาต่อไปว่ามีองค์ประกอบใดหรือปัจจัยใดที่จะนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องของการประยุกต์และนำวิธีการที่ได้จากบทความวิจัยมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน การคิดวิธีการในการที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้วมาประดิษฐ์ใช้ใหม่ การปรึกษาร่วมกับผู้ร่วมงานและส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารพยาบาลควรให้การส่งเสริม และสร้างเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ในระดับที่สูงขึ้น โดยการสนับสนุนให้มีโครงการส่งเสริมการอ่านบทความวิจัยโดยจัดเป็น Journal club ขึ้นในหน่วยงานเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้อ่านในระหว่างที่พักในวันปฏิบัติงาน หรือสามารถที่จะขอยืมกลับไปอ่านที่บ้านได้ หรือจัดให้มีกลุ่มพัฒนานวัตกรรมขึ้นในหน่วยงานโดยกลุ่มจะมีการส่งเสริมให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสามารถที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ อีกทั้งควรมี

การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนให้มีการส่งพยาบาลวิชาชีพไปอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแนวคิดใหม่มาใช้ในการงาน และควรมีการสนับสนุนแหล่งทุนสำหรับการวิจัย เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพสามารถที่จะศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการงานได้ อย่างไรก็ตามโครงการดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้นั้น ก็ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เช่น เวลา และงบประมาณที่ผู้บริหารจะให้การสนับสนุนโครงการดังกล่าวด้วย

1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าสภาพแวดล้อมในงาน ในเรื่องเกี่ยวกับความเพียงพอของ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่อการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนด้านงบประมาณ ยังพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญและควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอทั้งเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่มากขึ้น และสามารถนำมาใช้ในการสร้างสรรค์งานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์การพยาบาลต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลระดับอื่น เนื่องจากบริบทในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน เช่น ระบบการให้รางวัล การพัฒนาบุคลากร และการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น จึงควรมีการศึกษาพฤติกรรมนี้ในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในสังกัดอื่นๆ ด้วย เช่น โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานแพทย์ เป็นต้น และผลการวิจัยพบว่า มี 2 ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ คือ แรงจูงใจภายในและสภาพแวดล้อมในงาน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่ายังมีปัจจัยใดบ้าง ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ในการทำวิจัยครั้งต่อไป



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2542). **การพัฒนาการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤษฏี อุทัยรัตน์. (2543). **แม่ไม้คุณภาพ เจาะ HA year 2000**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และสุมาภรณ์ แซ่ลิ้ม. (2545). **30 ประเด็น สู่แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลสหประชาพานิชย์.
- ชนิษฐา ดรุณศรี. (2540). **เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคงทนในการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนคณิตศาสตร์ โดยการสอนแบบเล่นปนเรียนกับการสอนแบบปกติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทนา ชื่นวิสิทธิ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ สภาพแวดล้อมในองค์การกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์พา ทัดภูธร. (2543). **การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องตามการรับรู้ของลูกค้าที่มีต่อการตอบแทนของลูกค้า: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- จิรัฐม ศีร์รัตนบัลล์. (2541). การพัฒนาคุณภาพบริการทางการแพทย์: มุ่งที่ผลลัพธ์หรือมุ่งที่กระบวนการ. *Chula Medical Journal* 43 (9): 615-629.
- เจียมจิตต์ จุฑาบุตร. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2543). **ความคิดสร้างสรรค์**. เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชา ความคิดสร้างสรรค์. คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
กรุงเทพมหานคร: มปท.
- ธานี จิตตรีประเสริฐ. (2543). **พัฒนาคุณภาพด้วยความคิดสร้างสรรค์**. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร: ดีไซร์.
- ชุติมา บุรณนิต. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ความมีคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคม กับระดับความสุขสมบูรณ์ของ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา ปัญญาพินิจกูร และคณะ. (2544). การปฏิรูประบบบริการพยาบาลไทย.  
*วารสารพยาบาล* 50 (1): 1-3.
- ทัศนาศ นุญทอง. (2543). **ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพ ไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต**. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- นันทนา ดำเนินยุทธ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์การ จิตวิญญาณในงาน กับการสร้างสรรค์ในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นียดา ผุยเจริญ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรมล พิมพ์น้ำเย็น. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับผลิตผลความคิดสร้างสรรค์ ของหัวหน้าฝ่าย การพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประคอง กรวรรณสุต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปราณี กาญจนวงศ์. (2540). นักวิจัย: บทบาทที่พยาบาลในคลินิกฟิสิกส์. **พยาบาลสาร** 46 (2): 146-154.
- พัชณา เอ็งบริบูรณ์พงศ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. (2537). ความสำคัญปัญหาและความต้องการการพัฒนบุคลากร พยาบาล. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** 6 (3): 23-27.
- พาริดา อิบราฮิม. (2541). **นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- พาริดา อิบราฮิม. (2542). **สาระแห่งวิชาชีพการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ. (2546). รายงานการวิจัย การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของ พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. **วารสารพยาบาล** 21 (2): 34-45.
- มาลีวรรณ เกษตรทัต. (2545). **บทบาทของพยาบาลควบคุมการติดเชื้อในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการควบคุมการติดเชื้อ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุพิน ยศศรี. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในตน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการเจรจาต่อรองของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุวดี ภาษา และคณะ. (2537). **วิจัยทางการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และ ทำปกเจริญผล.
- โยทะกา ภาคพงษ์. (2538). ความเหนื่อยหน่าย: ประเด็นปัญหาวิชาชีพ. **วารสารพยาบาลศาสตร์** 13 (3): 23-27.
- วรรณภา ไอลูี่ยมพราย. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ พยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานพยาบาล กับการสร้างสรรค์ในองค์การ พยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วณิภา ว่องวัจนะ. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง กับความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2545). **การวิจัยทางการพยาบาล: หลักและแนวปฏิบัติ.** เชียงใหม่: โครงการตำรา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีรวรรณ เกิดทอง. (2543). **การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรวิฑู มาฆะศิริานนท์ และยุดา รักไท. (2542). **องค์การฉลาดคิดและสร้างสรรค์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2543). **จะเข้าสู่ HA. ได้อย่างไร.** กรุงเทพมหานคร: โฮลิสติก.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2543). **มาตรฐานโรงพยาบาลแนวทางพัฒนาคุณภาพโดยมุ่งผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ดีไซร์.
- สภาการพยาบาล. (2545). **แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติกรพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ.** กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- สมจิตร หนูเจริญกุล. (2543). **การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พรินติ้ง.
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2544). **ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลข่าวสารป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิชัย วรรณวงศ์. (2544). **การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงาน กรณีศึกษา นิสิตปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2532). **การบริหารทรัพยากรสาธารณสุข.**  
เอกสารการสอนหน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- หทยา รัตนโชติ. (2546). **ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
ทักษะทางสังคม กับการปฏิบัติงานของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล  
ประจำ การ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุวัติ ศุภชุตินกุล. (2541). **ก้าวแรกของ TQM/CQI ในโรงพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์.
- อรพินทร์ ชูชม และคณะ. (2542). **การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน.** กรุงเทพมหานคร :  
สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรทรวโรฒ.
- อารี พันธุ์มณี. (2543). **ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร: ต้นอ่อนแถมมี.
- เอ็ด สาระภูมิ. (2529). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: รัชดา 84.

### ภาษาอังกฤษ

- Adams, C. E. (1994). Innovative behavior in nurse executive. *Nursing Management* 25 (5): 44-50.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review* 40: 39 – 58.
- Amabile, T. A., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. A. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientation. *Journal of Personality and Social Psychology* 66: 950-967.
- Amabile, T. A., Conti, R., Lazenby, J., Coon, H., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal* 39: 1154-1184.
- Anderson, J. C. & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior* 19: 235-58.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Reexamining the components of transformational and transactional leadership using Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72 (4): 441-462.

- Baldrige, J. V. & Burnham, R. A. (1975). Organizational innovation – individual, organizational and environmental impacts. *Administrative Science Quarterly* 20 (2): 165.
- Barker, A. M.(1992).*Transformational nursing leader: A vision for the future*. New York: Mc Naughton and Gunn.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Burn, J. M. (1987). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Burn, N., & Grove, S. K. (1997). *The practice of nursing research: Conduct, critique & Utilization*. 3<sup>rd</sup> ed. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Choi, J. N. (2004). *Person environment fit and creative behavior* [online]. Available from: <http://www.sagepublications.com>.
- Cochran, W. G. (1963). *Sampling techniques*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley and Sons.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan. (1991). Motivation and education: The self – determination perspective. *Educational Psychologist* 26 (3&4), 325-346.
- Dubin, A. J. (2000). *Essential of management*. 5<sup>th</sup> ed. Ohio: South- Western College.
- 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.
- Harter, S. (1981). A new self – report scale of intrinsic versus extrinsic orientation in the classroom: Motivational and information components. *Developmental Psychology* 17: 300-312.
- 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 Conceptualizations, measurement, and implications. *Personel Psychology* 49: 1-49.



- Mikdashi, T. (1999). Constitutive meaning and aspects of work environment affecting creativity in London. *Participation & Empowerment : An International Journal* 7 (3): 47-55.
- Phelan, S. (2001). Developing creative competence at work: The reciprocal effects of creative thinking, self-efficacy and organizational culture on creative performance [online]. Available from: <http://www.car.chula.ac.th/>.
- Pilot, D. J. and Hungler, B. P. (1999). *Nursing research principle and methods*. New York: Lippincott.
- Ramus, C. A., and Steger, U. (2000). The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee "ecoinitiatives" at leading-edge European companies. *Academy of Management Journal* 43 (4): 605-626.
- Shin, S. J. and Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation and creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal* 46 (6): 703.
- Thacker, R. A. (1997). "Team leader style: Enhancing the creativity of employee in team". *Training for Quality* 5 (4): 146-149.
- Tierney, P. & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal* 45: 1137-60.
- Whaley, S. (1993). Management and employee perceptions of factors that inhibit or enhance creativity in land-grant university communication units specializing in agricultural, home economics, youth, and community and natural resource developing programs (agricultural programs, youth programs, community developing) [online]. Available from: <http://www.car.chula.ac.th/>.
- Woodman, R. W., Sawyey, J. E., and Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organization creativity. *Academy of Management Review* 18 (2) : 293-32



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



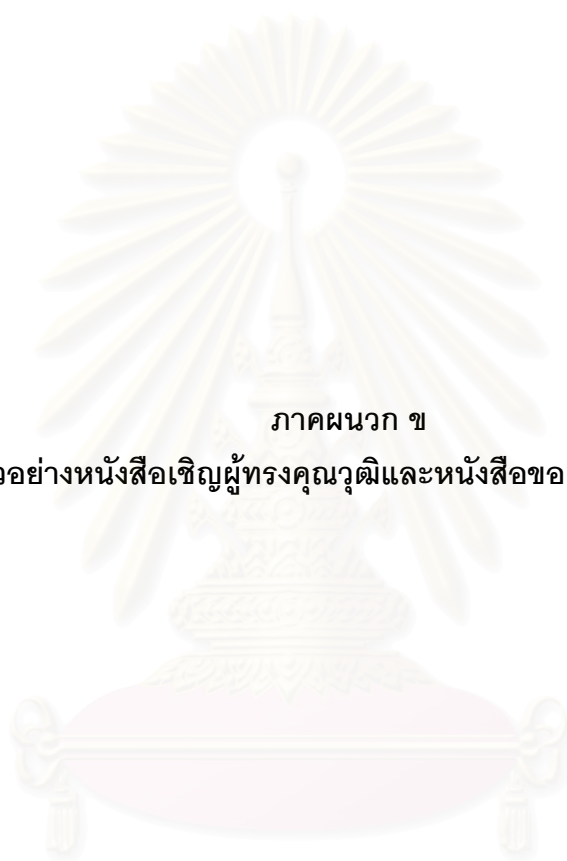
ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหะวัณ	อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ศาสตราจารย์ ดร. ศรีเรือน แก้วกังวาล	อาจารย์พิเศษประจำภาควิชา จิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. นางสาวดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล
4. นางสมสมัย สุธีรตานนท์	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
5. นางประชิด ศราภพันท์	หัวหน้าหอผู้ป่วยหนัก ศัลยกรรม โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความร่วมมือ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2548

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา

เนื่องด้วย นางสาวสุดาวรัตน์ เหลาฉลาด นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ จึงขอเรียนท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี โทร. 02-218-9810

ที่อนิสิต นางสาวสุดาวรัตน์ เหลาฉลาด โทร. 06-5172949

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้บังคับการโรงพยาบาลตำรวจ

เนื่องด้วย นางสาวสุดาวรัตน์ เหลาฉลาด นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย โดยการใช้แบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานทุกแผนก คือ แผนกผู้ป่วยนอก ห้องฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด หอผู้ป่วยในทุกแผนก หอผู้ป่วยพิเศษ และหอผู้ป่วยหนัก ทั้งนี้ขอสืบจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการทดลองใช้เครื่องมืออีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวสุดาวรัตน์ เหลาฉลาด ได้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี โทร. 02-218-9810

ที่อนิสิต นางสาวสุดาวรัตน์ เหลาฉลาด โทร. 06-5172949

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

เนื่องด้วย นางสาวสุภารัตน์ เหลาฉลาด นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย โดยการใช้แบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 180 คน ที่ปฏิบัติงานทุกแผนก คือ แผนกผู้ป่วยนอก ห้องฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด หอผู้ป่วยในทุกแผนก หอผู้ป่วยพิเศษ และหอผู้ป่วยหนัก ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการทดลองใช้เครื่องมืออีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวสุภารัตน์ เหลาฉลาด ได้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี โทร. 02-218-9810

ที่อนิสิต นางสาวสุภารัตน์ เหลาฉลาด โทร. 06-5172949



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค  
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## แบบสอบถามการวิจัย

--	--	--

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
สภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัยของรัฐ

## คำชี้แจง

- แบบสอบถามนี้มีจำนวน 11 หน้า ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ตอน คือ
 

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจภายใน	จำนวน 23 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	จำนวน 15 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน	จำนวน 15 ข้อ
ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ	จำนวน 12 ข้อ
- โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละตอน
- ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบ  
ใดๆ ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตของท่าน จึงขอให้ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม  
ด้วยตนเองตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงสำหรับความร่วมมือของท่าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<b>ตอนที่ 1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล</b>
---

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าคำตอบและเติมค่าลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

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

( ) ศัลยกรรม	( ) อายุรกรรม
( ) สูติรีเวช	( ) กุมารเวชกรรม
( ) หอผู้ป่วยหนัก	( ) ห้องผ่าตัด / วิสัญญี
( ) ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	( ) จักษุ โสต ศอ นาสิก
( ) ห้องพิเศษ	( ) ผู้ป่วยนอก
( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 ศูนย์บริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 2. แบบสอบถามแรงจูงใจภายใน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายโดยพิจารณาดังนี้

- 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
<b>1. ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย</b>					
1. ท่านต้องการปฏิบัติงานที่ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ					
2. ท่านต้องการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่					
3. ท่านต้องการปฏิบัติงานที่ใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
4. ท่านต้องการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดของตนเองอย่างเต็มที่					
5. ท่านชอบปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
<b>2. ความสนใจและเพลิดเพลิน</b>					
6. ท่านเพลิดเพลินกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาล					
7. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น					
8. ท่านชอบค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ					
9. ท่านมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน					
10. ท่านใส่ใจกับการทำงานที่ตนเองต้องการเรียนรู้					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>3. ความเป็นตัวของตัวเอง</b>					
11. ท่านต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ด้วยตนเองมากกว่าที่จะอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น					
12. ท่านต้องการวางแผนในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
13. ท่านต้องการอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
14. ท่านต้องการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีหัวหน้าหรือผู้ช่วยดูแลอย่างใกล้ชิด					
15. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					
<b>4. ความต้องการมีความสามารถ</b>					
16. ท่านต้องการให้มีการดูแลจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
17. ท่านต้องการให้มีการจัดทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
18. ท่านต้องการให้มีการฝึกอบรมวิธีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
19. ท่านต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะทางเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในตน					
<b>5. ความมุ่งมั่น</b>					
20. เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานท่านจะเริ่มทำทันที					
21. ท่านตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้					
22. ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทน					
23. ท่านทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ได้คิดถึงเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน					

### ตอนที่ 3. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึกเป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 เครื่องหมายโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าวเป็นประจำทุกครั้ง (76-100%)
- 4 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าวเกือบทุกครั้ง (51-75%)
- 3 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าวบางครั้ง (26-50%)
- 2 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าวนานๆครั้ง (1-25%)
- 1 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมไม่ตรงกับข้อความดังกล่าวเลย (0%)

ข้อความคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ					
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีของทุกคนในหน่วยงาน					
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยทุ่มเทการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนเห็นคุณค่าของงาน					
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน					



ข้อความคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
<b>2. การกระตุ้นทางปัญญา</b>					
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกัน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้ทุกคน มอง ปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย					
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสทุกคนแสดงความ คิดเห็นในการแก้ปัญหา					
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ทุกคนแสดง เหตุผลในการเลือกวิธีแก้ปัญหาของหน่วยงาน					
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยกระตุ้นให้ทุกคนหา แนวทางใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
<b>3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</b>					
11. หัวหน้าหอผู้ป่วยเคารพความเป็นบุคคลของ พยาบาลวิชาชีพทุกคน					
12. หัวหน้าหอผู้ป่วยคำนึงถึงความต้องการของ แต่ละบุคคล					
13. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสทุกคนพัฒนา ความก้าวหน้าในงานของตนเอง					
14. หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงานตาม ความสามารถของแต่ละบุคคล					
15. หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนา ความสำเร็จในงานของแต่ละบุคคล					

### ตอนที่ 4. แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึกเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 เครื่องหมายโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด (76-100%)
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก (51-75%)
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง (26-50%)
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย (1-25%)
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง (0%)

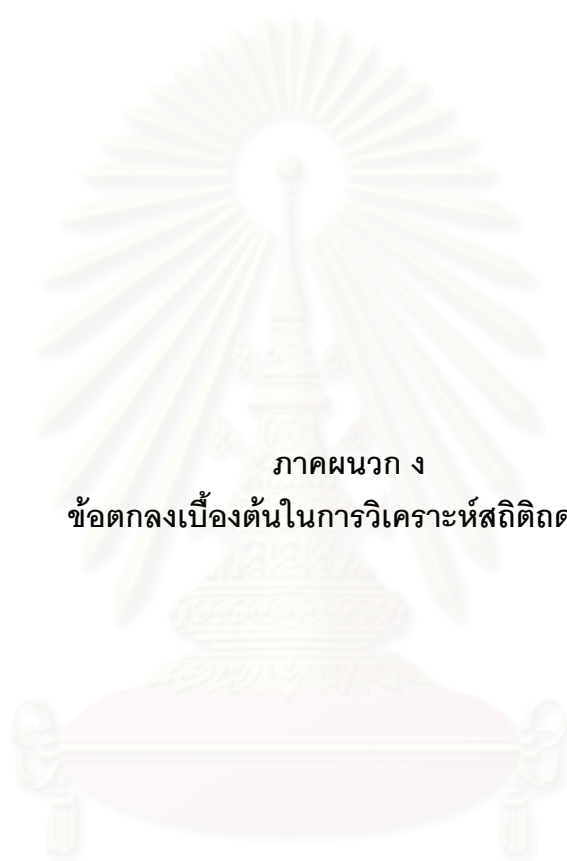
ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
<b>1. งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย</b>					
1. ท่านคิดว่างานพยาบาลเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
2. ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์					
3. ท่านคิดว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปัจจุบันเป็นหน้าที่ที่สำคัญต่อหน่วยงาน					
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจ					
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ใหม่ๆในการปฏิบัติงาน					
<b>2. การสนับสนุนจากทีมงาน</b>					
6. ท่านได้รับความไว้วางใจจากทีม					
7. ท่านไว้วางใจทุกคนในทีม					
8. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากทีม					
9. ท่านได้รับกำลังใจในการปฏิบัติงานจากทีม					

ข้อความคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
10. ท่านรู้สึกผูกพันกับทีมงานที่ท่านปฏิบัติงานด้วยในปัจจุบัน					
11. ท่านได้รับโอกาสจากทีมในการแสดงความคิดเห็น					
<b>3. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ</b>					
12. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
13. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่มีคุณภาพ					
14. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการบริหารจัดการหน่วยงานที่เหมาะสม					
15. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง					

### ตอนที่ 5. แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

- คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึกเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 เครื่องหมายโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้
- 5 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าวทุกครั้ง (76-100%)
  - 4 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้ง (51-75%)
  - 3 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง (26-50%)
  - 2 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าวนานๆ ครั้ง (1-25%)
  - 1 หมายถึง ท่านไม่เคยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเลย (0%)

ข้อความคำถาม	ระดับความถี่ของพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. ท่านหาโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางาน					
2. ท่านสนใจค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่					
3. ท่านประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากบทความวิจัยมาใช้ในหน่วยงานของท่าน					
4. ท่านนำแนวคิดที่ได้จากการประชุมวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านพูดคุย/ปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆในวงการวิชาชีพพยาบาล					
6. ท่านชักชวนให้ผู้ร่วมงานเข้าประชุมวิชาการเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของวิชาชีพ					
7. ท่านคิดวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
8. ท่านนำวิธีการที่ได้จากบทความวิจัยมาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน					
9. ท่านส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน					
10. ท่านติดตามความก้าวหน้าของวิทยาการทางการแพทย์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางาน					
11. ท่านนำวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้วมาประดิษฐ์เป็นเครื่องใช้ใหม่ได้					
12. ท่านสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน					



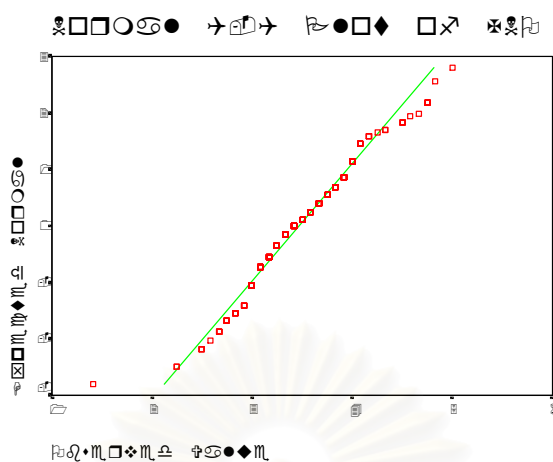
ภาคผนวก ง  
ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์สถิติถดถอย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

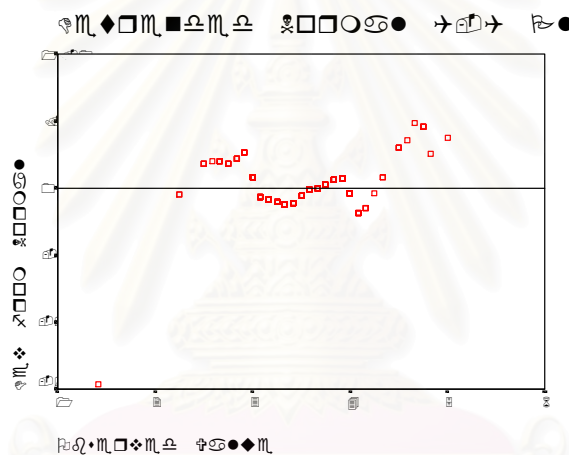




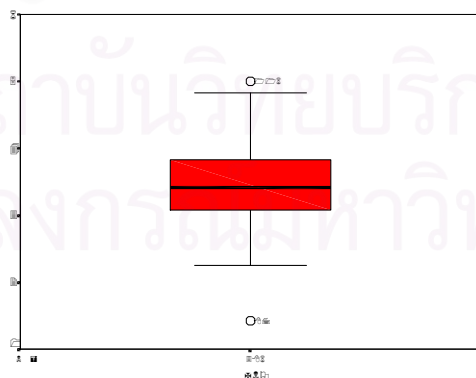
1.3 Normal Probability



1.4 Detrended Normal Plot



1.5 Box Plot

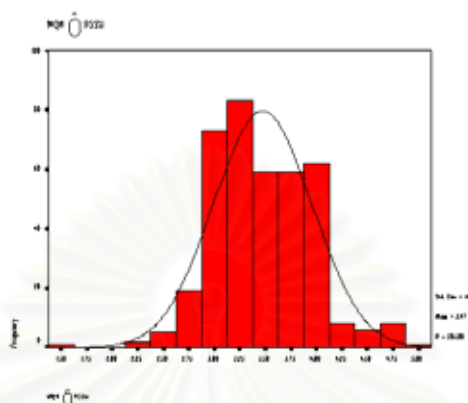


จากกราฟที่แสดงไว้ข้างต้น จะพบว่า การแจกแจงของคะแนนของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างจะใกล้เคียงกับการกระจายแบบโค้งปกติหรือค่อนข้างสมมาตร

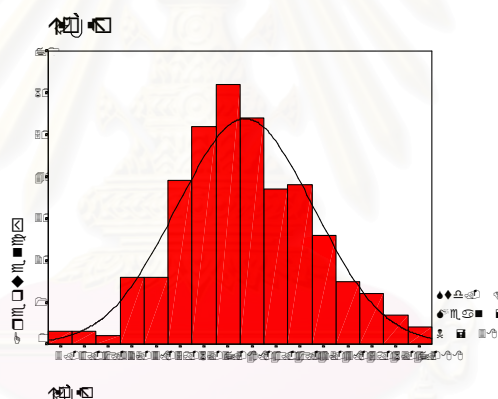
## 2. ข้อตกลงเบื้องต้นของการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

### 2.1 ตัวแปรควรมีการแจกแจงแบบปกติ

2.1.1 พฤติกรรมสร้างสรรค์ Mean = 3.4709 Median = 3.4167

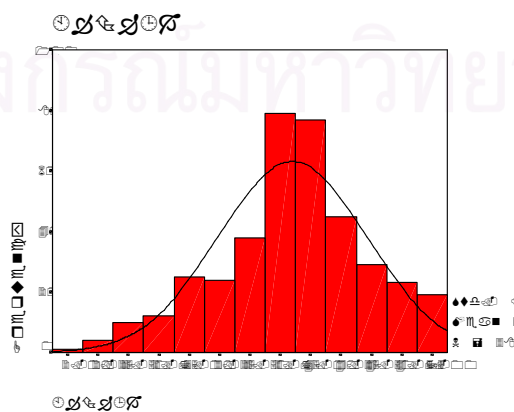


2.1.2 แรงจูงใจภายใน Mean = 3.9940 Median = 3.9783

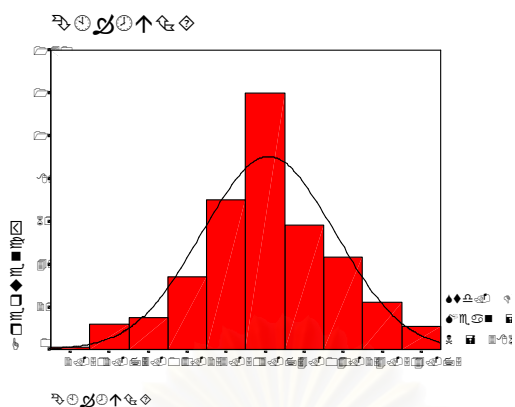


2.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

Mean = 3.8503 Median = 3.9000



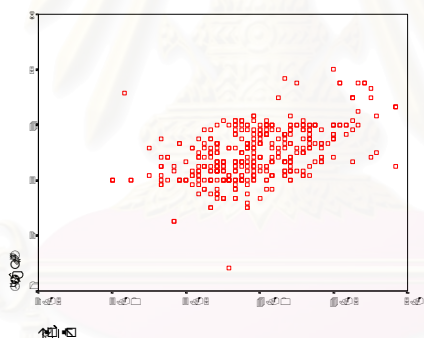
2.1.4 สภาพแวดล้อมในงาน Mean = 3.7717 Median = 3.8000



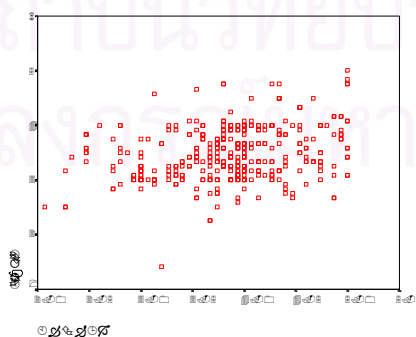
จาก Histogram ที่แสดงไว้ข้างต้น แสดงว่า การแจกแจงของตัวแปรทั้งหมดจะใกล้เคียงกับการแจกแจงปกติ หรือค่อนข้างสมมาตร

2.2 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้นโดยดูจากกราฟ

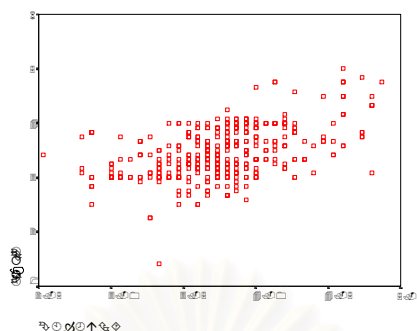
2.2.1 แรงจูงใจภายในกับพฤติกรรมสร้างสรรค์



2.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพฤติกรรมสร้างสรรค์



### 2.2.3 สภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์

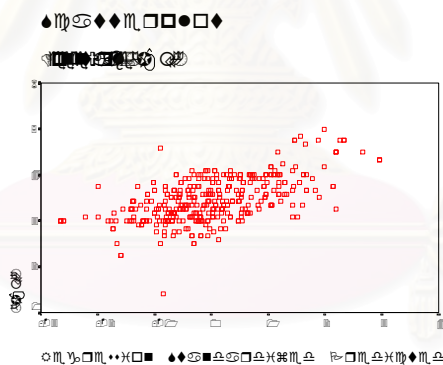


จาก Scatter plot แสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ในรูปแบบเชิงเส้น

### 3. ข้อตกลงของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

3.1 ค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อน = 0 คือ  $(E(e) = 0)$  เงื่อนไขนี้เป็นจริงเสมอ

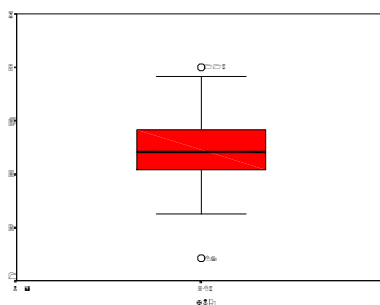
3.2 ความแปรปรวนของตัวแปรสำหรับแต่ละค่าของตัวแปรอิสระที่กำหนดจะต้องมีค่าเท่ากัน ซึ่งคุณสมบัตินี้เรียกว่า Homoscedasticity โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot



### 3.3 ค่าความคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน

พิจารณาจากค่า Durbin - watson ต้องมีค่าอยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 ซึ่งแสดงว่ามีอิสระต่อกัน

### 3.4 ค่าความคลาดเคลื่อนต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ทดสอบโดยการสร้างแผนภาพ Box Plot





3.5 ตัวแปรอิสระต้องเป็นอิสระต่อกัน ทดสอบการมีปฏิสัมพันธ์ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จาก การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า

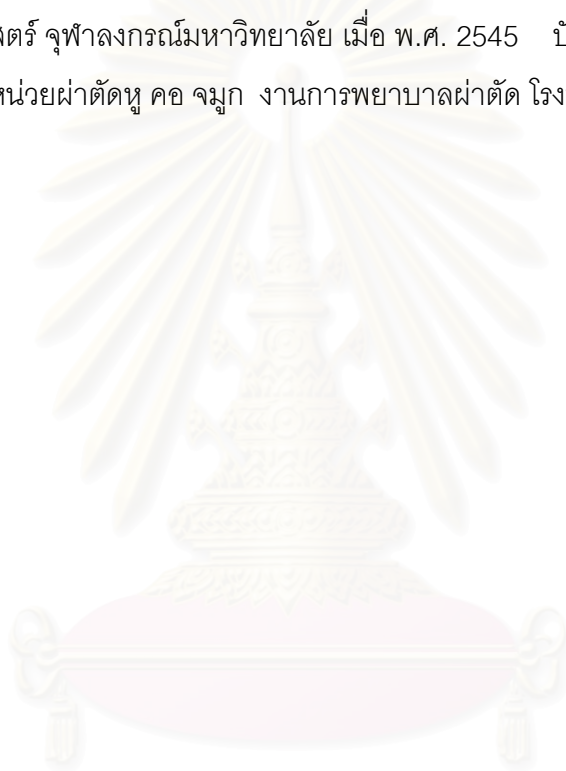
ตัวแปร	แรงจูงใจ ภายใน	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	สภาพแวดล้อม ในงาน	พฤติกรรม สร้างสรรค์
แรงจูงใจภายใน	-			
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	.266*	-		
สภาพแวดล้อมในงาน	.500*	.562*	-	
พฤติกรรมสร้างสรรค์	.510*	.273*	.496*	-

$P^* < .05$

แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นแต่ละตัว ได้แก่ แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับปานกลาง และต่ำกว่าเกณฑ์ ค่า  $r = .65$  ขึ้นไป (Burns & Grove, 1997 : 487) ซึ่งอธิบายไว้ว่า ตัวแปรต้นไม่มีปฏิสัมพันธ์ (Multicollinearity) ต่อกัน

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสุภารัตน์ เหลาฉลาด เกิดวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2518 สำเร็จการศึกษา  
 พยาบาลศาสตร์บัณฑิต (พย.บ.) จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2540  
 หลังจากจบการศึกษา เข้ารับราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ประจำหน่วยผ่าตัดหู  
 คอ จมูก งานการพยาบาลผ่าตัด สังกัดคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช  
 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล  
 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2545 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาล  
 วิชาชีพ ระดับ 6 หน่วยผ่าตัดหู คอ จมูก งานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช



สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย