



ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์
ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

Factors Related to Creativity Among Nurses in University Hospitals

สุชาดา	พาณิชกระจ่าง พย.ม.*	Suchada	Phanitkrachang M.N.S.*
บุญพิชชา	จิตต์ภักดี พย.ด.**	Bunpitcha	Chitpakdee Ph.D.**
เพชรสุนีย์	ทั้งเจริญกุล พย.ด.***	Petsunee	Thungjaroenkul Ph.D.***

บทคัดย่อ

ความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการบริการพยาบาล การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลจะช่วยให้ผู้บริหารการพยาบาล สามารถบริหารจัดการองค์การพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อหาความสัมพันธ์ครั้งนี้คือ เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในเขตภาคเหนือของประเทศไทย จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาล ที่สุชาดา พาณิชกระจ่าง บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล ได้ร่วมกันพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของกิลฟอร์ด (Guilford, 1967) และการทบทวนวรรณกรรม และ 2) แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลที่สุชาดา พาณิชกระจ่าง บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล ได้ร่วมกันสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสามารถในการสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องแคล่วและความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความคิดริเริ่มและความคิดยืดหยุ่น อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากกลุ่มผู้ร่วมงาน และความกดดันจากภาระงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
 * Professional Nurse, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital, Chiang Mai
 ** อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ** Instructor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University
 *** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 *** Associate Professor, Faculty of nursing, Chiang Mai University



ผลการศึกษาคั้งนี้ผู้บริหารทางการแพทย์สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความสามารถในการสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลและผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัยภายในบุคคล ปัจจัยภายนอกบุคคล ความสามารถในการสร้างสรรค์ พยาบาล โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย

Abstract

Nurses' creativity is a factor influencing quality of nursing care services. Identifying factors related to nurses' creativity will help nurse administrators to be able to manage nursing organization more effectively. The purposes of this descriptive correlational research study were to examine the level of creativity and to identify factors related to creativity among nurses in university hospitals. The study sample comprised of 368 nurses working in university hospitals located in the northern region of Thailand. The research instruments consisted of: 1) Perception of Nurse Creativity Questionnaire, developed based on Guilford's concept (1967) and reviewed literature by Suchada Phanitkrachang, Bunpitcha Chitpakdee, and Petsunee Thungjaroenkul, and 2) Factors Related to Nurses' Creativity Questionnaire developed based on reviewed literature by Suchada Phanitkrachang, Bunpitcha Chitpakdee, and Petsunee Thungjaroenkul. Data were analyzed by using a computer package program. Statistics used for analysis were organized based on frequency, percentage, mean, standard deviation, and Spearman's rank-order correlation coefficient.

Research results revealed that:

1. Creativity among nurses was at a moderate level. When considering each dimension, it was revealed that creativity dimensions of fluency and elaboration were at a high level while dimensions of originality and flexibility were at a moderate level.

2. Personal factors of age and work experience were positively related to creativity with the significant level at .01. External person factors of autonomy, challenges of work, sufficient resources, organizational support, work group support and workload pressure were significantly positively related to creativity of nurses at .01 level.

Results of this study can be used as the basic information for nursing administrators to enhance creativity among nurses of university hospitals, which can result in improving the quality of nursing care along with positive organizational outcomes.

Key word: Personal factors, External person factors, Creativity, Nurses, University Hospitals



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญและกล่าวถึงความสามารถในการสร้างสรรค์ของบุคลากรอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ได้กำหนดนโยบาย เศรษฐกิจสร้างสรรค์ (creative economic) และ บูรณาการการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ โดยใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์เป็นสิ่งขับเคลื่อน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554) ประกอบกับกระทรวงสาธารณสุขได้ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2553-2557) มุ่งเน้นพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (Thailand as World Class Health Care Provider) บนแนวคิดของการสร้างสรรค์คุณค่าของ บริการทางการแพทย์ ในการสร้างนวัตกรรมและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบริการสุขภาพ ให้มีความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การรับรองคุณภาพและมาตรฐานบริการระดับสากล (กระทรวงสาธารณสุข, 2554)

กิลฟอร์ด (Guilford, 1967) อธิบายว่าความสามารถในการสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการคิด และจินตนาการได้อย่างหลากหลายแง่มุม สามารถขยายความคิดเดิมไปสู่ความคิดใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งนำไปสู่การริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดประโยชน์ ประกอบ ด้วย ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ สำหรับผู้ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์จะสามารถค้นหาความคิดใหม่ โดยมีการ บูรณาการและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อแก้ปัญหาในงาน มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มา ประยุกต์กับแนวคิดใหม่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นการ แสดงถึงศักยภาพในด้านการสร้างสรรค์เพื่อริเริ่มสิ่งใหม่ หรือที่เรียกว่า “นวัตกรรม” เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

การพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์จะ ประสพผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย อย่าง (Amabile, 1996) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่สำคัญคือปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก บุคคล ปัจจัยภายในตัวบุคคลได้แก่ อายุ ประสบการณ์ การทำงาน โดยอายุถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิด

ความรู้สึก และการทำงานของบุคคล บุคคลที่มีพัฒนาการ ตามวัยที่เหมาะสม จะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุผล สามารถเผชิญกับ ปัญหา และแก้ไขปัญหาด້วยสร้างสรรค์ (อรพรรณ ลือบุญวัชชัย, 2554) ส่วนประสบการณ์การทำงานมีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถจินตนาการและขยายโลกทัศน์ ได้อย่างกว้างไกล มีการรับรู้ข้อมูล แลกเปลี่ยน วิเคราะห์ ปัญหา ตลอดจนสามารถหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ได้เป็นอย่างดี (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) ดังนั้น อายุและประสบการณ์การทำงานน่าจะมีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาล

สำหรับปัจจัยภายนอกบุคคลนั้น จากการทบทวน วรรณกรรมพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอีก ปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการ สร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลจะเกิดความ สามารถในการสร้างสรรค์ ถ้าได้รับการกระตุ้นจากบริบท ของการทำงานในองค์กร (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ, 2554; Amabile, 1996) ซึ่งปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมภายในงาน ได้แก่ ความมีอิสระใน การทำงาน (autonomy) ความท้าทายของงาน (challenging work) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ (sufficient resources) การสนับสนุนจากองค์กร (organizational encouragement) การสนับสนุนจาก กลุ่มผู้ร่วมงาน (work group support) พบว่ามีความ สัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการสร้างสรรค์ และ ความกดดันจากภาระงาน (workload pressure) ยังเป็น ปัจจัยทางลบกับความสามารถในการสร้างสรรค์ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ, 2554; Amabile, 1998) อย่างไรก็ตามอมาเบิล แฮดลีย์ และเครมเมอร์ (Amabile, Hadley, & Kramer, 2002) ได้เสนอว่า หากผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่ได้รับความกดดันจากภาระงานและข้อจำกัด ของเวลาในระดับที่ไม่สูงเกินไป จะมีส่วนกระตุ้นให้เกิด แรงจูงใจภายในเพิ่มขึ้น และมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมี ความสามารถในการสร้างสรรค์ที่เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานจึงมีหน้าที่ที่จะต้องจัดการ กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดความ สามารถในการสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน



โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย นอกจากจะเป็นสถานบริการสุขภาพที่มีขีดความสามารถระดับสูงในการให้บริการประชาชนที่เจ็บป่วยด้วยโรคที่ซับซ้อน แล้วยังเป็นสถานที่สำหรับศึกษาและฝึกปฏิบัติงานของบุคลากรทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีการค้นคว้าวิจัยที่แสดงถึงความก้าวหน้าทางการบริการสุขภาพและการพยาบาลอีกด้วย (ทัศนาศ บุญทอง, 2543) ด้วยการกิจดังกล่าวจึงทำให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทุกแห่งต้องมีการพัฒนาปรับแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมทางการพยาบาลเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพ นอกจากนี้การที่โรงพยาบาลต้องมีการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (hospital accreditation) จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและพัฒนาคุณภาพโดยมุ่งสร้างวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award) ตัวชี้วัดหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นกลยุทธ์หลักที่แต่ละโรงพยาบาลต้องพัฒนาคือ ตัวชี้วัดด้านการสร้างสรรคนวัตกรรมและการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2551)

จากบริบทการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความสามารถในการสร้างสรรคเป็นสิ่งที่ยาบาลทุกคนจำเป็นต้องมีและใช้ในการปฏิบัติงาน แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีการศึกษาที่เกี่ยวกับความสามารถในการสร้างสรรคจำนวนมาก แต่การวิจัยเหล่านั้นเน้นไปที่การศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างสรรคทางด้านการศึกษาและพัฒนาการของเด็กและเยาวชนเพื่อส่งเสริมให้เกิดทักษะการคิดสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่ สำหรับในเชิงบริหารจัดการนั้น พบเฉพาะการศึกษาพฤติกรรมทัศนคติและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรคปัจจัยของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านการออกแบบ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ, 2554) ส่วนการศึกษาความสามารถในการสร้างสรรคของพยาบาล พบเฉพาะรายงานการวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการสร้างสรรค

ระหว่างนักศึกษาพยาบาล พยาบาลผู้ดูแลสุขภาพที่บ้าน และพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรม - ศัลยกรรม (Woodrow, 1992) ซึ่งเป็นการศึกษาในต่างประเทศเพียงการศึกษาเดียวเท่านั้น สำหรับในประเทศไทยพบเฉพาะรายงานการศึกษาความสามารถในการสร้างสรรคของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคใต้ (เดือนเพ็ญ มาลินทพันธ์, 2538) จะเห็นได้ว่าการศึกษาความสามารถในการสร้างสรรคของพยาบาลในประเทศไทยที่ผ่านมา มีเพียงการศึกษาเพื่อประเมินความสามารถในการสร้างสรรคของนักศึกษาพยาบาล ยังไม่พบว่ามีการศึกษาความสามารถในการสร้างสรรคของพยาบาล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรคของพยาบาลมาก่อน

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสามารถในการสร้างสรรคของพยาบาลโดยอาศัยแนวคิดของกิลฟอร์ด (Guilford, 1967) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรคของพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายในได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากกลุ่มผู้ร่วมงาน และความกดดันจากภาระงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พยาบาลมีความสามารถในการสร้างสรรค ซึ่งจะส่งผลให้สามารถดำเนินการบริการสุขภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการสร้างสรรคของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรคของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย



คำถามการวิจัย

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยภายใน ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความมีอิสระการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากกลุ่มผู้ร่วมงาน และความกดดันจากภาระงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย หรือไม่ อย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาล หมายถึงการที่พยาบาลสามารถคิดและจินตนาการได้อย่างหลากหลายแง่มุมตามการรับรู้ของตนเอง เป็นการขยายความคิดเดิมไปสู่ความคิดใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาเป็นการคิดได้หลากหลายหรือการคิดออกนอกราย (divergent thinking) ซึ่งประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ ซึ่งนำไปสู่การริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดประโยชน์ได้ (Guilford, 1967) และปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยภายนอก บุคคล ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากกลุ่มผู้ร่วมงาน และความกดดันจากภาระงาน จะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือของประเทศไทยจำนวน 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,738 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในสังกัดงานการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นเวลา 1 ปีขึ้นไป และยินดีให้ความร่วมมือ

เมื่อในการตอบแบบสอบถาม คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553) โดยใช้ความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 325 คน แต่เนื่องจากใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอาจได้กลับคืนไม่ครบ จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 (Polit, 2010) ทำให้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 390 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตามสัดส่วนของพยาบาลในแต่ละแผนกของแต่ละโรงพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

- 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล ประกอบด้วยข้อคำถามปลายเปิด และแบบปลายปิด จำนวน 9 ข้อ
- 2) แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาล ที่สุชาติ พาณิชระจ่าง บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุลได้ร่วมกันพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของกิลฟอร์ด (Guilford, 1967) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ ลักษณะคำถามในแบบสอบถามเป็นปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ
- 3) แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลที่สุชาติ พาณิชระจ่าง บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล ได้ร่วมกันพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากกลุ่มผู้ร่วมงาน และความกดดันจากภาระงาน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาได้เท่ากับ .88 และ .95 ตามลำดับ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เชียงใหม่และไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วนำ



มาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาล ด้านความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดลออ และโดยรวมเท่ากับ .84 .96 .91 .81 และ .96 ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาล แต่ละด้านได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากกลุ่มผู้ร่วมงาน ความกดดันจากภาระงาน เท่ากับ .94 .96 .89 .91 .89 .87 ตามลำดับ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการหาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman rank-order correlation coefficient)

ขั้นตอนและวิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยหลังจากโครงร่างวิจัยผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย 2 แห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูล เมื่อ

ได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้ว ในส่วนของโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและหัวหน้างานการพยาบาลพร้อมแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งขอรายชื่อพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแต่ละงานการพยาบาล เพื่อทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง และได้จัดชุดแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เอกสารคำชี้แจงแก่อาสาสมัคร/ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย แบบสอบถาม ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย และซองจดหมายส่งกลับพร้อมทั้งรายชื่อพยาบาลที่สุ่มได้ มอบให้แก่ผู้ประสานงาน เพื่อแจกให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแต่ละงานการพยาบาลและรวบรวมให้แก่ผู้วิจัย โดยผู้วิจัยนัดหมายรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

สำหรับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (ด้านวิชาการ) ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยทางโทรศัพท์และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (ด้านวิชาการ) พร้อมทั้งคู่มือการเก็บข้อมูลเพื่อทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับที่สมบูรณ์จำนวน 368 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 96.08 หลังจากนั้นได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่าง (n=368)

ความสามารถในการสร้างสรรค์	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านความคิดริเริ่ม	3.13	0.64	ปานกลาง
ด้านความคิดคล่องแคล่ว	3.70	0.57	สูง
ด้านความคิดยืดหยุ่น	3.67	0.57	ปานกลาง
ด้านความคิดละเอียดลออ	3.76	0.57	สูง
ความสามารถในการสร้างสรรค์โดยรวม	3.52	0.49	ปานกลาง



ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมนระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาล (n=368)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
อายุ	.28**
ระยะเวลาการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ	.32**
ความมีอิสระในการทำงาน	.61**
ความท้าทายของงาน	.59**
การมีทรัพยากรที่เพียงพอ	.61**
การสนับสนุนจากองค์กร	.48**
การสนับสนุนจากกลุ่มผู้ร่วมงาน	.51**
ความกดดันจากภาระงาน	.41**

** $p < .01$

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 41.30) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 92.39) ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤติ (ร้อยละ 22.56) มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี (ร้อยละ 90.76) โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 36.41) เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์หรือการพัฒนานวัตกรรมร้อยละ 30.43 และเคยพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาล ทั้งที่เป็นสิ่งประดิษฐ์และไม่ใช้สิ่งประดิษฐ์ ร้อยละ 36.68 ส่วนใหญ่มีความถี่ในการพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาล 1 ครั้งมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 63.70 และมีบทบาทในฐานะผู้ร่วมโครงการร้อยละ 55.56

2. ความสามารถในการสร้างสรรค์โดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่ามีความสามารถในการสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องแคล่ว และความคิดละเอียดลออในระดับสูง ส่วนด้านความคิดริเริ่ม และความคิดยืดหยุ่น อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 1)

3. ปัจจัยภายใน ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัย

ภายนอกได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากกลุ่มผู้ร่วมงาน และความกดดันจากภาระงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 2)

การอภิปรายผล

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งที่โรงพยาบาลมีการสนับสนุนให้พยาบาลทำการวิจัยและพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พร้อมทั้งให้เสนอและประกวดผลงานทางวิชาการ การวิจัยและการสร้างสรรค์พัฒนาวัตกรรมในการประชุม HA ปีละ 1 ครั้ง (ศูนย์ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2555) แต่ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พยาบาลเคยพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาลทั้งที่เป็นสิ่งประดิษฐ์และไม่ใช้สิ่งประดิษฐ์เพียงร้อยละ 36.68 ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลต้องดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะเจ็บป่วยที่ซับซ้อนและรุนแรงเพิ่มขึ้น ประกอบกับ



นโยบายการพัฒนาคุณภาพบริการสู่ความเป็นเลิศส่งผลให้พยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีภาระงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่หนักมากขึ้น ทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยล้าจากงานประจำ ส่งผลให้ไม่มีเวลาและกำลังในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มากนัก นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 41.30) และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลอยู่ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 36.41) ซึ่งเป็นพยาบาลอายุน้อยจึงมีโอกาสเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ความรู้ต่างๆ ที่ผ่านมาน้อยกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า โอกาสเผชิญกับปัญหาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ น้อยกว่า ทำให้การพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ ได้คิดลองสิ่งใหม่ๆ มองหาโอกาสใหม่ๆ น้อยกว่า จึงทำการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความสามารถในการสร้างสรรค์ด้านความคิดคล่องแคล่วอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทที่สำคัญของพยาบาลคือการทำให้ผู้ป่วยเกิดความปลอดภัย โดยการค้นพบปัญหาตั้งแต่ระยะแรกเริ่ม (early detection) ซึ่งจะต้องมีความรวดเร็วในการประเมิน วิเคราะห์ถึงปัญหาผู้ป่วยภายในเวลาที่จำกัด ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิให้บริการผู้ป่วยที่มีปัญหาเจ็บป่วยวิกฤติและซับซ้อน (ทัศนาศ บุญทอง, 2543) จึงทำให้ต้องพบสถานการณ์วิกฤติที่หลากหลาย ทำลายต่อการคิดแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา ทำให้พยาบาลมีความคิดคล่องแคล่วในด้านการคิด เพื่อเชื่อมโยงสาเหตุและปัจจัยที่เป็นปัญหาหรืออาการของผู้ป่วยกับวิธีการให้การพยาบาลผู้ป่วยเพื่อการตัดสินใจเลือกวิธีการพยาบาลที่เหมาะสม

ความสามารถในการสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความละเอียดลออในการคิด พิจารณาแจ่มแจ้งในรายละเอียดปัญหาให้มีความชัดเจนก่อนตัดสินใจให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย จึงส่งผลให้พยาบาลรับรู้ว่าคุณเองมีความละเอียด

ลออในการคิดสูง นอกจากนี้พยาบาลได้ถูกเตรียมให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดลออ ตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล เพราะเป็นวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้ป่วย ดังการศึกษาของเดือนเพ็ญ มาสินทพันธุ์ (2538) ที่พบว่าความสามารถในการสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคใต้มีค่าเฉลี่ยด้านความคิดละเอียดลออสูงสุด

ส่วนความสามารถในการสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากว่าพยาบาลตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 50 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี จึงอาจยังไม่มี ความเชี่ยวชาญในการทำงานมากพอที่จะคิดริเริ่มงาน และเทคนิคการพยาบาลใหม่ๆ ไม่มีความกล้าในการเป็นผู้นำแสดงความคิดเห็นต่างๆ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2554) เป็นผลให้พยาบาลตัวอย่างรับรู้ว่าคุณความสามารถในการสร้างสรรค์ด้านความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความสามารถในการสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานการพยาบาลมักมีแนวปฏิบัติและกฎระเบียบที่เคร่งครัด พยาบาลจึงไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่คลาดเคลื่อนไปจากสิ่งที่กำหนดไว้ได้ (Catalano, 1994) อาจส่งผลให้พยาบาลรู้สึกขาดอิสระและไม่กล้าที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ต่างไปจากแนวปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลจะมีความเคร่งครัด ขาดความยืดหยุ่น แต่ก็พบว่า ในหน่วยงานได้จัดให้มีการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ จะเห็นได้ว่าพยาบาลร้อยละ 30.43 เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์หรือการพัฒนา นวัตกรรม ส่งผลให้การศึกษานี้พบว่า ความคิดยืดหยุ่นของพยาบาลตัวอย่างไม่สูงมากนัก

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์ ได้แก่ ปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน of พยาบาล และปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากกลุ่มผู้ร่วมงาน และความ



กตตันจากภาระงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารภในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ดังนี้

อายุของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จากการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารภในการสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าพยาบาลที่มีอายุสูงขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีความสามารภในการสร้างสรรค์มากขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากคนที่มีอายุมากได้เผชิญสถานการณ์ที่แตกต่าง ย่อมมีการเรียนรู้และเพิ่มพูนขึ้นตามระดับอายุจึงส่งผลต่อทั้งในด้านความคิดและการกระทำ ทำให้มองหรือมีโลกทัศน์กว้างกว่า (อมรากุล อินโอชานนท์, 2552)

ประสบการณ์การทำงานของพยาบาล ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานการเป็นพยาบาลวิชาชีพเป็นตัวแปรที่ศึกษา ผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารภในการสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะส่งผลต่อการรับรู้เทคนิคต่างๆ ในการทำงานเพิ่มขึ้น มีโอกาสเผชิญกับปัญหาและการแก้ไขปัญหาต่างๆ มาก ส่งผลให้มีความเข้าใจต่อสถานการณ์ต่างๆ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานสามารถนำความคิดรวบยอดที่เคยได้ รับจากประสบการณ์ต่างๆ มาใช้ในการประเมินวิเคราะห์สถานการณ์ วินิจฉัยปัญหา กล้าคิด กล้าตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง และดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ (สิริลักษณ์ เจริญศรีเมือง, 2551) ดังนั้นเมื่อพยาบาลยังมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่าใดก็สามารถส่งสมประสบการณ์ความรู้ต่างๆ ที่ผ่านมามากขึ้น มีโอกาสเรียนรู้และทำความเข้าใจ ทำให้มองปัญหาได้ถูกต้องชัดเจนตรงตามความเป็นจริงมากขึ้น มีความมั่นใจในการทำงาน ทำให้เพิ่มโอกาสในการใช้ความสามารภในการสร้างสรรค์ ได้คิดลองสิ่งใหม่ๆ มองหาโอกาสใหม่ๆ รวมทั้งการพยายามสร้างสรรค์ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติการพยาบาลให้ดี ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นไปในทำนองเดียวกันกับผลการศึกษาของเฉลิมพรรณ

เมฆลอย (2554) ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานด้านบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ทางบริหาร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = .17, p < .05$)

ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารภในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการควบคุมจะทำให้บุคคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ (Catalano, 1994) เมื่อพยาบาลได้คิดหรือเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง สร้างความเป็นเจ้าของในงานส่งผลทำให้เกิดความตั้งใจทุ่มเทที่จะทำงานชิ้นนั้นๆ จึงนำไปสู่การใช้ความสามารภในการสร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่

ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารภในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากความท้าทายของงานเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอยากทำงาน เกิดความต้องการทุ่มเทและพัฒนาตนเองให้มีความสามารภในการทำงาน คิดสร้างสรรค์เพื่องานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ (Amabile, 1998) ดังนั้นการที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการพยาบาล อีกทั้งการที่พยาบาลได้รับมอบหมายงานที่แปลกใหม่ไม่เหมือนเดิม โดยเป็นงานที่ท้าทาย เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารภอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นการกระตุ้นให้พยาบาลได้แสดงความสามารถในการสร้างสรรค์ออกมา เพื่อดำเนินกิจกรรมทางการพยาบาลต่างๆ ในการพัฒนาให้เกิดการบริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การมีทรัพยากรที่เพียงพอมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารภในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาครั้งนี้บ่งชี้ว่าการที่พยาบาลปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการสนับสนุนทรัพยากรมากก็จะมีมีความสามารภในการสร้างสรรค์มากขึ้น อธิบายได้ว่าถ้าการมีเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ เพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานจะ



ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและได้รับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ (Amabile, 1996)

การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องจากการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริมด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถอย่างต่อเนื่องจากองค์กร จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองในกระบวนการคิดทำให้เกิดผลลัพธ์ที่แตกต่าง ขยายกว้างขึ้นจากเดิม เพิ่มโอกาสในการมองเห็นทางเลือกอื่นๆ อีกหลายทาง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความรู้สึกดตัน มีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไป นำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์มากขึ้น (Amabile, 1998)

การสนับสนุนจากกลุ่มผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรต่างๆ เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีร่วมกัน ทำให้มีความขัดแย้งในการทำงานไม่สูงมากนัก ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของ ทริยาพรรณ สุภามณี (2542) ที่พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่มีความขัดแย้งอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง (ร้อยละ 90.60) จึงจะเอื้ออำนวยทีมเกิดความไว้วางใจกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายมุมมองที่แตกต่าง ช่วยจุดประกายความคิดใหม่ๆ เป็นการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ของบุคคลในกลุ่มได้ (อารีวรรณ กลั่นกลิ่น, 2556)

ความกดดันจากภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ผู้ป่วยมีอาการหนักและซับซ้อน ส่งผลให้พยาบาลต้องมีการระงับและยอมรับผิดชอบที่มากขึ้น ส่งผลให้

พยาบาลมีการคิดสร้างสรรค์หาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อจัดการภาระงานเหล่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อมาไบล์ แฮดลีย์ และเครมเมอร์ (Amabile, Hadley, & Kramer, 2002) ที่พบว่า ความกดดันจากเวลาที่จำกัดก่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนจากภายใน เช่นความต้องการทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นความท้าทายในการทำงานส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามคิดสร้างสรรค์เพื่อให้งานของตนสำเร็จตรงตามเวลา หากผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากภาระงานและข้อจำกัดของเวลาในระดับที่ไม่สูงเกินไปจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในเพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสามารถในการสร้างสรรค์ที่เพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการหาแนวทางเพื่อส่งเสริมความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาล ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนส่งพยาบาลไปเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างสรรค์ของบุคลากร และนำมาใช้ในการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล และการสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ กระบวนการใหม่ๆ รวมถึงรูปแบบการบริการพยาบาลใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

2. มอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถสูงและที่มีความท้าทาย และหมุนเวียนหน้าที่ในหน่วยงานให้เกิดประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อให้พยาบาลได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลขึ้น

3. ให้การสนับสนุนด้าน เวลา งบประมาณ การผลักดันโครงการต่างๆ ให้เกิดขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดทางการพยาบาลใหม่ๆ ของพยาบาลไปเผยแพร่ โดยจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิด และเสนอผลงานนวัตกรรมเพื่อเป็นการจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้ที่ได้นำเสนอผลงาน



ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน และความสามารถในการสร้างสรรค์ของบุคคล

2. ควรมีการศึกษาความสามารถในการทำนวยของปัจจัยภายในได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีทรัพยากรที่เพียงพอ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากกลุ่ม

ผู้ร่วมงาน และความกดดันจากภาระงาน ต่อความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาล

3. ควรขยายงานวิจัยเพิ่มเติมไปยังโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และโรงพยาบาลเอกชน เพื่อเข้าใจถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *สรุปย่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (พ.ศ. 2553 – 2557)*. สืบค้นจาก http://www.themedicalhub.net/documents/medical_hub_strategic_plans_2554_2557_draft_2011_jan_31.pdf.
- เฉลิมพรรณ เมฆลอย. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีหะเยา สืบค้นจาก <http://mis.bcnpy.ac.th/webapp/research/myfile/3-54.pdf>
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, มณีนุช จันทร์เที่ยง, วรกัญญา ตันติไวยกุล, และอัจฉญา อภิวิท. (2554). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 51(3), 1-33.
- เดือนเพ็ญ มาลินทพันธุ์. (2538). *ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคใต้ กระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- หิยาพรรณ สุภามณี. (2542). ความขัดแย้ง การจัดการกับความขัดแย้งและการรับรู้คุณค่าของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. *พยาบาลสาร*, 26(2), 40-54.
- ทัศนาศ บุญทอง. (2543). *ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนดีไออินเทอร์เน็ตมีเดีย จำกัด.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2554). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ศูนย์ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2555, มิถุนายน). *รายชื่อผลงานนวัตกรรม. ในการประชุมนวัตกรรม 13th HA Northern Regional Forum เรียนรู้บูรณาการงานกับชีวิต. (Life As a Whole)*. เชียงใหม่: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริลักษณ์ เจริญศรีเมือง. (2551). *ปัจจัยคัดสรรกับสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ (ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.



- อมรากุล อินโชนานนท์. (2552). การพัฒนาแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 40(2), 26-34.
- อรพรรณ ลีอนุญชัชชัย. (2554). *การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารีวรรณ กลั่นกลิ่น. (2556). *การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักทางพยาบาลศาสตร์. เชียงใหม่: บริษัท สยามพิมพ์นานาชาติ จำกัด*.
- Amabile, T. M. (1996). Creativity and innovation in organizations. *Harvard Business School Background Note*, 396-239. Retrieved from http://www.evcimen.com/photography/ENTREPRENEURSHIP_files/Creativity%20and%20Innovation%20in%20Organizations.
- Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. *Harvard Business Review*, 76(5), 76-87. Retrieved from <http://hbr.org/1998/09/how-to-kill-creativity/ar/1>
- Amabile, T. M., Hadley, C. N., & Kramer, S. J. (2002). Creativity under the gun. *Harvard Business Review*, 80(8), 52-61. Retrieved from http://content.ebscohost.com/pdf25_26/
- Catalano, J. C. (1994). A survey of educator empower nurse for practice. *Nursing Outlook* 42(1), 36-41.
- Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Polit, D. F. (2010). *Statistics and data analysis for nursing research* (2nd ed.). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Woodrow, D. J. (1992). *Nursing and creativity: Does the specialty make a difference?* (Thesis). Retrieved from <https://circle.ubc.ca/handle/2429/2968>