

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องานและบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎี จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย นำเสนอเป็นลำดับในแต่ละหัวข้อดังนี้

1. โรงพยาบาลชุมชน
 - 1.1 ขอบเขตงานของโรงพยาบาลชุมชน
 - 1.2 การปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน
 - 1.3 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
2. พฤติกรรมสร้างสรรค์
 - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์
 - 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์
 - 2.3 ลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์
 - 2.4 กระบวนการความคิดสร้างสรรค์
 - 2.5 ลักษณะของผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์
 - 2.6 ประโยชน์ของความคิดสร้างสรรค์
 - 2.7 การประเมินความคิดสร้างสรรค์
 - 2.8 เทคนิคการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์
 - 3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.1.2 แนวคิดทฤษฎีของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 3.1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์
 - 3.2 เจตคติต่องาน
 - 3.2.1 ความหมายของเจตคติต่องาน
 - 3.2.2 แนวคิดทฤษฎีของเจตคติต่องาน
 - 3.2.3 เจตคติต่องานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์

- 3.3 บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์
 - 3.3.1 ความหมายของบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์
 - 3.3.2 แนวคิดทฤษฎีของบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์
 - 3.3.3 บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์
- 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. โรงพยาบาลชุมชน

1.1 ขอบเขตงานของโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับอำเภอ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายใน ตั้งแต่ 10 เตียงขึ้นไปจนถึง 150 เตียง เป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านการส่งเสริม การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพิบาล และสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ ทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นสถานีอนามัย ประจำตำบลที่ตั้งของโรงพยาบาล ซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสานในเขตพื้นที่ตั้งโรงพยาบาล ครอบคลุมประชากรประมาณ 10,000 คน เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

โรงพยาบาลชุมชน เป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับปลายสุดที่มีแพทย์ประจำ จึงมีการให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสานทุกด้านแก่ชุมชน ตั้งแต่การให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ตรวจวินิจฉัยโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพ ทั้งผู้ป่วยนอกและในที่มาใช้บริการทั้งทางกาย และทางจิต รวมถึงการรักษาพยาบาลที่บ้าน การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่และการรักษาทางวิทยุ โดยรับเป็นที่ปรึกษาให้กับสถานีอนามัย การให้บริการด้านสุขศึกษาแก่ผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และชุมชน ให้บริการและดำเนินงานด้านสุขภาพิบาลและป้องกันโรค ให้บริการชั้นสูงสาธารณสุขทั้งภายในโรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขต่างๆ จัดระบบข้อมูลข่าวสารของโรงพยาบาลชุมชน เพื่อการวิเคราะห์และวางแผน สนับสนุน นิเทศงานสาธารณสุขอำเภอและสถานีอนามัยในเขตที่รับผิดชอบทางด้านวิชาการและอื่นๆ ดำเนินงานตามระบบการส่งต่อผู้ป่วย เพื่อการตรวจรักษาต่อให้มีประสิทธิภาพ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อให้มีการพัฒนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่นๆ รวมทั้งการวางแผนการปฏิบัติงานและประเมินผล (วิศิษฎ์ พิชัยสนิท, 2536: 586)

1.2 การปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนมีความแตกต่างกันทั้งขนาดเตียงและศักยภาพที่แตกต่างกัน ภารกิจที่ดำเนินการจึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ โดยมีการแบ่งงาน ได้แก่ กลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานเทคนิคบริการทางการแพทย์ ฝ่ายสุขภาพิบาลและป้องกันโรค ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน และฝ่ายทันตสาธารณสุข

กลุ่มงานการพยาบาล

รับผิดชอบในการวางแผน สนับสนุนการจัดบริการพยาบาล การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และวิจัยงานที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล สนับสนุนการจัดบริการพยาบาล นิเทศงาน ติดตาม ประเมินผลงาน พัฒนางาน ฝึกอบรม ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ สนับสนุนการ

จัดบริการและการพัฒนางานสาธารณสุขแก่สถานบริการสาธารณสุขและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยงานต่างๆ ดังนี้

1. งานผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ

ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง ผู้ป่วยที่ได้รับอุบัติเหตุ และผู้ป่วยที่มีภาวะเจ็บป่วยฉุกเฉิน เพื่อช่วยชีวิตเบื้องต้นให้รอดจากภาวะวิกฤติและความพิการ คัดกรองผู้ป่วยและช่วยแพทย์ในการตรวจรักษาโรคทั่วไป ให้การพยาบาลผู้ป่วยระหว่างและหลังการตรวจรักษา

2. งานผู้ป่วยใน

ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่รับรักษาในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง จนกระทั่งจำหน่ายกลับบ้าน โดยให้บริการพยาบาลครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลเอาใจใส่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้ป่วยในรายที่จำเป็นต้องให้บริการรับ – ส่งต่อ

3. งานห้องผ่าตัด

ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจวินิจฉัย และหรือรักษาโรคด้วยการผ่าตัดแบบครบวงจรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินอาการผู้ป่วย การเตรียมและดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การให้บริการระงับความรู้สึกเฉพาะที่และทั่วไปในระยะก่อนและหลังผ่าตัด รวมทั้งการประสานงานเพื่อการส่งต่อพยาบาล

4. งานห้องคลอด

ให้บริการคลอดหรือการดูแลการรอคลอด หลังคลอด ระยะต้น และการดูแลทารกแรกเกิด ให้ปลอดภัยในทุกะยะของการคลอด รวมทั้งการส่งเสริมการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา

5. งานหน่วยจ่ายกลาง

รับผิดชอบจัดเตรียมชุดเครื่องมือ เครื่องใช้ทางการรักษาพยาบาล ซึ่งผ่านขบวนการทำลายเชื้อ การทำให้สะอาด และทำให้ปลอดภัย เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานในโรงพยาบาลได้อย่างเพียงพอกับความต้องการใช้และได้มาตรฐาน

1.3 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนค่อนข้างหลากหลาย เช่น งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน และงานผู้ป่วยใน เป็นต้น สำหรับงานผู้ป่วยในนั้นเป็นแผนกที่รับผู้ป่วยเข้ารับรักษาในโรงพยาบาล การปฏิบัติงานในแผนกนี้จึงต้องมีประสิทธิภาพที่สุด ทั้งในด้านการบริหารและบริการพยาบาล (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2539) หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน มีดังนี้ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543)

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้ความรู้ และทักษะพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้รับบริการและครอบครัวในหอผู้ป่วยโดยใช้ กระบวนการพยาบาล เพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้ มาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาล ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดูแลผู้รับบริการ รวมถึงการขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพ ตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน ปัญหา กำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล วางแผนการพยาบาลและให้การพยาบาลผู้รับบริการ และครอบครัว ทั้งในภาวะเจ็บป่วยปกติและภาวะเจ็บป่วยฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้รับ บริการและครอบครัว ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้รับบริการเพื่อรับการตรวจทั่วไป และตรวจพิเศษต่างๆ รวมทั้งให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการใน สถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสม

1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ / ตรวจเยี่ยมผู้รับบริการในหอผู้ป่วย

1.4 ฝ้าสังเกต วิเคราะห์อาการ การเปลี่ยนแปลงต่างๆของผู้รับบริการและดำเนิน การปรึกษากับทีมสุขภาพ เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการได้ทันเวลาที่ ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ หรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา

1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการดูแลผู้รับบริการ การป้องกันการแพร่ กระจายของเชื้อโรคและป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับชีวิตของผู้รับบริการ

1.6 ร่วมประชุมปรึกษาร่วมกับบุคลากรในหอผู้ป่วย เพื่อประเมินปัญหาและร่วม หาแนวทางแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.7 จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ ในสภาพที่พร้อมใช้ได้ตลอดเวลา

1.8 สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการ / ครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถใน การดูแลตนเองและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.9 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ ปฏิบัติโดยใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ

1.10 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรทางการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบ ในการแก้ปัญหา เพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย

1.11 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

2. ด้านการบริหารจัดการ

พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เข้าถึงซึ่งการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้รับบริการและครอบครัว

2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา การแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงานบุคคลและสิ่งแวดล้อม

2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหอผู้ป่วย

2.4 ประเมินการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

2.5 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริการพยาบาลในหอผู้ป่วย

2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการ

พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้รับบริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพยาบาล

3.1 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่และผู้ที่มารับการอบรมในหอผู้ป่วย

3.2 สอนหรือเป็นที่เลี้ยงให้แก่บุคลากรทางการพยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ในหอผู้ป่วย

3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอนเพื่อให้ความรู้แก่ผู้รับบริการและครอบครัว

3.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาลและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย

อีกทั้งในปัจจุบันการปฏิรูประบบบริการพยาบาลทำให้ขอบเขตการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับปฐมภูมิซึ่งครอบคลุมการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนนั้นมีขอบเขตการปฏิบัติงานกว้างขวางครอบคลุมงานทุกด้าน เพื่อส่งเสริมให้การบริการพยาบาลระดับปฐมภูมิมีความสมบูรณ์สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น สภาการพยาบาล (ทัศนา บุญทอง, 2543) จึงกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานระดับปฐมภูมิให้ชัดเจนขึ้น ดังนี้

1. การประเมินภาวะสุขภาพของผู้รับบริการ โดยการแยกกลุ่มคนที่ปกติ คนที่มีภาวะเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและกลุ่มคนพิการ เพื่อการจัดการบริการให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
2. การจัดการกับสุขภาพและความเจ็บป่วย ทั้งสุขภาพกายและจิตโดยการให้บริการแบบองค์รวมและผสมผสานความรู้ทางด้านวิชาชีพกับภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. สร้างศักยภาพของชุมชนให้สามารถดูแลตนเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยแลกเปลี่ยน เลือกใช้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพและการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้รับบริการ โดยการให้ข้อมูลข่าวสารให้ตระหนักถึงสิทธิของตนเองในเรื่องสุขภาพ
5. จัดบริการให้เข้าถึงผู้รับบริการทุกกลุ่มโดยทั่วถึง
6. ส่งเสริมการสุขภาพีบาลและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันความเจ็บป่วย
7. จัดระบบการส่งต่อทางการบริการพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการอย่างต่อเนื่อง
8. จัดระบบข้อมูลปัญหาสุขภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชนอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนดำเนินงาน ตลอดจนงานการศึกษาและค้นคว้าวิจัย
9. กำหนดนโยบาย แผนงานและกิจกรรมในการบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับแผนการบริการสุขภาพของชุมชน
10. ประเมิน ตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง
11. สร้างและพัฒนาทีมงานในการให้บริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
12. ร่วมสร้างและประสานเครือข่ายทางการพยาบาล ทั้งในด้านวิชาการและการบริการสุขภาพกับบุคคล ครอบครัวและชุมชน เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง

ในการเสนอครั้งนี้ทางสภาการพยาบาล ได้เสนอประเด็นสำคัญเพิ่มเติมในทิศทางการปฏิรูประบบบริการพยาบาลระดับปฐมภูมิในอนาคต ว่าต้องมีการพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้เพื่อการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิด้วย

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลชุมชน มีขอบเขตงานที่หลากหลาย การที่พยาบาลวิชาชีพจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อนำมาใช้พัฒนาคุณภาพการพยาบาล เพราะความคิดสร้างสรรค์ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่และปรับปรุงสิ่งเดิมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถ

แก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อองค์การ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. พฤติกรรมสร้างสรรค์

2.1 ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์

“ความคิดสร้างสรรค์” เป็นคำนามธรรมที่มีแนวคิดหลากหลายและมีความหมายที่แตกต่างกัน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ เกิดจากจินตนาการเป็นปัจจัยสำคัญที่บันดาลใจให้มนุษย์สร้างผลผลิตใหม่ๆทางความคิดที่มักจะมาจากจินตนาการมากกว่าการใช้เหตุผล (Spearman, 1963) ส่วน Osborn (1963) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นจินตนาการประยุกต์ (Applied Imagination) คือ เป็นจินตนาการที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่ยากที่มนุษย์ประสบอยู่ มิใช่จินตนาการที่ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย

แนวคิดของนักจิตวิทยาคนสำคัญหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์สรุปได้ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดหรือความสามารถของสมอง

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของสมองในการใช้จินตนาการ คิดหลายทิศทางหรือแบบอนแกนัย รวมถึงความสามารถในการคิดนอกกรอบความคิดเดิมที่ปิดกั้นอยู่ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ที่จะนำมาพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาที่ต้องการได้ (Guilford, 1967: 136; Osborn, 1963: 1; De Bono, 1986: 10) แต่ Taylor (1964: 108-109) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความสามารถที่จะคิดย้อนกลับโดยการนำเอาสิ่งของหรือความรู้ต่างๆ ซึ่งไม่สัมพันธ์กันมารวมกัน สอดคล้องกับกรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ (2537) ที่เน้นในเรื่องของความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆโดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป

2. ด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางการคิด

Torrance (1962: 16) ได้นิยามความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการของความรู้สึกไวต่อปัญหา หรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป หรือสิ่งที่ไม่ประสานกันและไวต่อการแยกแยะ ไวต่อการค้นหาวิธีการแก้ปัญหา ไวต่อการเดาหรือตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับข้อบกพร่อง ต่อจากนั้นก็ทำการรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น

3. ความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของการกระทำ

ความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความคิดใหม่ๆ ซึ่งเป็นการกระทำของบุคคลที่เลือกมาจากประสบการณ์ทั้งหมดที่ผ่านมารวมทั้งที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อสร้างรูปแบบอย่างใหม่ๆ รวมทั้งมีการนำความคิดใหม่นั้นมาสร้างผลผลิตใหม่เพื่อนำไปใช้ในองค์การ (Anderson and others, 1970: 90; Adam, 1994; Scott & Bruce, 1994; Kleysen & Street, 2001) ส่วน George & Zhou (2001) ให้ความหมายของพฤติกรรมสร้างสรรค์เพิ่มเติมว่า

เป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Person) และสถานการณ์ (Situation) ทำให้ก่อเกิดแนวคิดที่สามารถผลิตผลงานหรือผลิตผลใหม่ (Novel) และมีประโยชน์ (Useful ideas)

จากนิยามความหมายข้างต้น สามารถสรุปความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นความสามารถในการคิดริเริ่มแนวใหม่ บางครั้งจะต้องอาศัยการคิดนอกกรอบหรือจินตนาการ โดยมีการผสมผสาน บูรณาการและโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน รวมทั้งมีการแสดงออกของบุคคลในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาใช้ประโยชน์ได้

2.2 แนวคิดทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์

การศึกษาเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ เริ่มได้รับความสนใจและทำการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางมาตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ. 1960 และเป็นที่ยอมรับว่าความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญมากต่อการปรับตัวและการคิดค้นนวัตกรรมต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับชีวิต (Tomas, 1972: 2 อ้างถึงใน วัชรภาพร สระน้ำ, 2539) แนวคิดด้านความคิดสร้างสรรค์ มีหลายแนวคิดด้วยกัน นักจิตวิทยาได้มองความคิดสร้างสรรค์ในเชิงทฤษฎีที่แตกต่างกันอาจสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีแบบโครงสร้างทางสติปัญญา (The Structure of Intellect Model Theory)

Guilford (1954) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันและเป็นนักจิตวิทยาคนแรกที่ได้อธิบายลักษณะของความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ ได้เสนอว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของสมอง เป็นลักษณะของความคิดอเนกนัย (Divergent thinking) ที่เป็นความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้ในหลายรูปแบบ และหลายแง่มุม

ในการเสนอครั้งแรก Guilford (1950 cited in Guilford, 1954) ได้เสนอแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ 2 ประการ ได้แก่

1. ความคล่องแคล่วของความคิด เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพราะเป็นการแสดงออกถึงความพร้อมที่จะคิดในแนวทางใหม่ๆ ทำให้ค้นพบคำตอบที่ต้องการ

2. ความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบของการคิดที่ยืดหยุ่นเพราะเป็นการแสดงออกถึงความพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวทางของการรับรู้หรือการคิดได้เสมอ

ต่อมาในปี ค.ศ. 1959 Guilford ได้เสนอทฤษฎีแบบจำลองโครงสร้างทางปัญญา (The Structure of Intellect Model Theory : SI) ซึ่งได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง 2 ครั้ง ในปี ค.ศ. 1977 และปี ค.ศ. 1988 โดยได้จัดกลุ่มความสามารถทางสติปัญญาเป็นลักษณะ 3 มิติ ได้แก่ มิติของวิธีการคิด, มิติด้านเนื้อหาและมิติด้านผลของการคิด ซึ่ง Guilford เชื่อว่าสติปัญญาเป็นผลรวมของความสามารถ 3 ด้านเข้าด้วยกัน ซึ่งความสามารถบางด้านอาจวัดได้ด้วยแบบทดสอบทางสติปัญญาหรือแบบทดสอบความถนัดทางการเรียนทั่วไป แต่ก็มีความสามารถอีกหลายด้านที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ทำให้ Guilford สนใจและทำการศึกษา

ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) ความมีเหตุผล (Reasoning) และการแก้ปัญหา (Problem solving) โดยวิธีการวิเคราะห์หองค์ประกอบ และพบว่าความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยลักษณะของการคิดแบบอนกนัย (Divergent production) คือความสามารถคิดได้หลายทาง มีความยืดหยุ่นในการคิด ดังนั้นแบบทดสอบวัดความคิดสร้างสรรค์ของ Guilford จึงเป็นการวัดความสามารถทางการคิดอเนกนัยสำคัญ เช่น วัดความคล่องแคล่วทางการใช้คำ (Word fluency) ความคล่องแคล่วทางความคิด (Ideational fluency) ความยืดหยุ่นในการคิด (Spontaneous flexibility) และความคิดริเริ่ม (Originality)

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์ (Torrance's Theory)

Torrance (1962) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเป็นผู้ศึกษาค้นคว้าด้านความคิดสร้างสรรค์และได้พัฒนาแนวคิดจากทฤษฎีของ Guilford โดยให้คำนิยามความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นกระบวนการที่เริ่มจากการรับรู้ต่อปัญหาหรือการรับรู้ถึงสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วจึงรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐาน ต่อจากนั้นก็ทำการรวบรวมข้อมูลต่างๆเพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น Torrance จำแนกกระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การค้นหาข้อเท็จจริง (Fact - finding) เริ่มจากความรู้สึกกังวลใจ มีความสับสนวุ่นวาย (Mess) แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นอะไร
2. การค้นพบปัญหา (Problem - finding) เมื่อใช้ความคิดพิจารณา จนเกิดความเข้าใจจนพบปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุใด
3. การค้นพบแนวคิด (Idea - finding) เป็นการใช้ความคิดในการตั้งสมมติฐานตลอดจนเก็บรวบรวม ข้อมูลต่างๆเพื่อทำการทดสอบแนวคิด
4. การค้นพบคำตอบ (Solution - finding) เป็นการพบแนวทางในการแก้ปัญหาซึ่งได้จากการทดสอบแนวคิดและสมมติฐานจนได้คำตอบ
5. การยอมรับผลที่ได้จากการค้นพบ (Acceptance - finding) เป็นการยอมรับข้อค้นพบที่เป็นคำตอบและพัฒนาแนวคิดต่อไปว่าสิ่งที่ค้นพบได้จะนำไปสู่การเกิดแนวคิดใหม่และการค้นพบใหม่ต่อไปที่เรียกว่า "การเปลี่ยนแปลงใหม่" (New challenges)

จากแนวคิดของ Torrance ข้างต้น จะเห็นได้ว่า เป็นการใช้วิธีการวัดในลักษณะของการคิดอเนกนัยและมุ่งเน้นการแก้ปัญหาโดยการเชื่อมโยงความคิด แนวคิดและเทคนิคการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของ Torrance ได้รับความนิยมนอย่างมากในการนำมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ซึ่ง Torrance ก็ได้ใช้เวลาในการศึกษาค้นคว้าในเรื่องความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องและแนวคิดของ Torrance (1962: 125-144) มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่ ไม่ปกติธรรมดา (Wide idea) เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม ความคิดริเริ่มจึงเป็น

ลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก อาศัยความคิดจากจินตนาการหรือเรียกว่าเป็นความคิดจินตนาการประยุกต์ คือไม่ใช่คิดเพียงอย่างเดียวแต่จำเป็นต้องคิดสร้างและหาทางทำให้เกิดผลงานด้วย

2. ความคิดคล่อง (Fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณมากในเวลาที่กำหนด แบ่งได้เป็น 4 ลักษณะได้แก่ ความคิดคล่องด้านถ้อยคำ ความคิดคล่องด้านการโยงสัมพันธ์ ความคิดคล่องทางการแสดงออกและความคิดคล่องในการคิด ซึ่งความคิดคล่องนี้มีความสำคัญต่อการแก้ปัญหา เพราะในการแก้ปัญหาจะต้องแสวงหาคำตอบหรือวิธีแก้ไขหลายวิธี นับว่าเป็นความสามารถในการพยายามเลือกเฟ้นให้ได้ความคิดที่ดีและเหมาะสมที่สุด

3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท หลายทิศทาง ไม่ซ้ำแบบ แบ่งออกเป็น ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันทีและความคิดยืดหยุ่นทางด้านการดัดแปลง นับได้ว่า ความคิดคล่องและความคิดยืดหยุ่น เป็นความคิดพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ คือเป็นการคิดหลายแง่มุมได้หลายหมวดหมู่ หลายประเภท ตลอดจนสามารถใช้เป็นการสร้างทางเลือกไว้หลายทาง ความยืดหยุ่นจึงเป็นความคิดเพื่อเสริมคุณภาพให้ดี

4. ความคิดละเอียดละออ (Elaboration) หมายถึง ความสามารถที่จะให้รายละเอียดหรือตกแต่งเพื่อให้มีความสมบูรณ์หรือปรับปรุง หรือเพื่อพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การมีความคิดสร้างสรรค์นั้น หากปราศจากความคิดละเอียดละออ ก็ไม่อาจเกิดผลงานหรือผลิตผลสร้างสรรค์ขึ้นมาได้

3. ทฤษฎีของ วอลลาซและโคแกน (Wallach & Kogan 's Theory)

Wallach and Kogan (1965) ได้ศึกษาค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์ และได้นิยามความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่างๆและเกิดจากความคิดในสิ่งใหม่ๆโดยใช้การลองผิดลองถูกได้จำแนกออกเป็น 4 ชั้นดังนี้

1. ชั้นเตรียม เป็นการเตรียมข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา
2. ชั้นพักตัว เป็นชั้นที่อยู่ในความสับสน ข้อมูลที่มีอยู่ยังไม่สามารถจัดเป็นระบบระเบียบได้ เป็นขั้นของการหยุดความคิดไว้ชั่วคราว
3. ชั้นความคิดกระฉ่าง เป็นชั้นที่ข้อมูลผ่านการจัดระบบระเบียบ ผ่านการจัดระบบเชื่อมโยงความสัมพันธ์จนขมวดออกมาเป็นความคิดเห็นภาพพจน์ เกิดมโนทัศน์จากข้อมูลนั้นๆ
4. ชั้นทดสอบความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง เป็นขั้นสุดท้ายของการใช้ความคิด 3 ชั้นที่ผ่านมาแล้วนำความคิดเหล่านั้นมาพิสูจน์ว่าถูกต้องหรือไม่

แนวคิดของ Wallach & Kogan ได้ถูกนำมาใช้กับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental approach) ซึ่งอาจหมายถึง สภาพครอบครัวหรือบรรยากาศในโรงเรียนก็ได้ จากการศึกษาของ Wallach & Kogan (1965) เกี่ยวกับบรรยากาศในโรงเรียน พบว่ากลุ่มเด็กที่มีระดับความคิดสร้างสรรค์สูง จะมีความสามารถทางสติปัญญาลดต่ำลงภายใต้สถานการณ์การสอบที่เคร่งเครียด ในทางตรงกันข้าม ถ้าอยู่ภายใต้สถานการณ์การสอบที่ผู้เข้าสอบมีความรู้สึกเป็นอิสระ ไม่เคร่งเครียดเด็กสามารถทำข้อสอบได้ดีขึ้น

4. แนวคิดของ เดอ โบโน (De Bono's Concept)

De Bono เป็นนักจิตวิทยาที่ได้นำเสนอแนวคิดและเทคนิคในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการที่จะคิดนอกกรอบความคิดเดิมทำให้เกิดแนวคิดอย่างอื่นและนำมาพัฒนาเพื่อใช้แก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ De Bono เป็นผู้บัญญัติศัพท์คำว่า "Lateral thinking" และพัฒนานุสรณ์ สถาพรวงศ์ (2533) ได้ใช้ศัพท์ภาษาไทยว่า "การคิดนอกกรอบ" (ประภาวัลย์ แพรวานิชย์, 2543)

De Bono (1986) เสนอแนวคิดและเทคนิคในการคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ว่าการคิดเป็นเรื่องที่สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดกันได้โดยการฝึก และเสนอวิธีการวัดความคิดว่าจะต้องวัดที่ผลผลิตของความคิดที่สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ De Bono อธิบายความคิดของมนุษย์และบัญญัติศัพท์การคิดไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. ความคิดในกรอบ (Vertical thinking) หมายถึง ลักษณะของการคิดเชิงเหตุผล เป็นการคิดเชิงตรรกะ (Logical thinking) การคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) และการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific thinking)

2. ความคิดนอกกรอบ (Lateral thinking) หมายถึง ลักษณะของการคิดออกไปจากขอบเขตของความคิดเดิมซึ่งปิดกั้นแนวคิดใหม่ การคิดนอกกรอบจะก่อให้เกิดแนวคิดใหม่หลายๆอย่าง ก่อให้เกิดการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เช่น นักคิด นักประดิษฐ์ นักเทคโนโลยี มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานต่างๆขึ้นมาทำให้เกิดประโยชน์ได้

De Bono เสนอว่า กระบวนการคิดในสองลักษณะนี้ไม่ได้แยกกันอย่างอิสระ แต่การคิดทั้งสองลักษณะมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการนำความคิดไปสร้างสรรค์สิ่งต่างๆโดยเสนอกระบวนการคิดออกเป็นระยะต่างๆ 2 ระยะ คือ

1. การคิดระยะที่ 1 (First-stage thinking) เป็นระยะของการคิดนอกกรอบ (Lateral thinking) พิจารณาปัญหา เพื่อจะได้กำหนดให้ชัดเจนว่าปัญหาที่แท้จริงหรืออะไร และสามารถแสวงหาแนวคิดมาสร้างหรือก่อให้เกิดความคิด (Generating ideas) ที่จะใช้แก้ปัญหา

2. การคิดระยะที่ 2 (Second-stage thinking) เป็นระยะของการคิดในกรอบ (Vertical thinking) หมายถึง เมื่อใช้กระบวนการคิดในระยะที่ 1 แล้วจะทำให้เกิดการสร้างแนวคิด (Generating ideas) ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหา การคิดระยะนี้จะเป็นการทดสอบแนวคิดต่างๆที่ได้จากการคิดระยะที่ 1 ว่าแนวคิดใดมีความเหมาะสมและสามารถนำมาพัฒนาใช้ในการแก้ปัญหาที่ต้องการได้

การอธิบายความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ตามแนวความคิดของ De Bono นั้น ต้องมีการใช้กระบวนการคิดระยะแรกให้เกิดแนวคิดใหม่ๆที่สร้างสรรค์ หลังจากนั้นใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์มาพัฒนาแนวคิดนั้นเพื่อสร้างผลผลิตที่ต้องการได้ แสดงให้เห็นว่าการคิดเพียงระยะใดระยะหนึ่งเพียงอย่างเดียวไม่สามารถสร้างสรรค์ได้ ต้องใช้การคิดระยะที่ 1 สร้างแนวคิดขึ้นมาก่อน แล้วใช้การคิดระยะที่ 2 มาทดสอบและพัฒนาแนวคิดได้

5. แนวคิดของเคลย์เซนและสตรีท (Kleysen & Street's Concept)

Kleysen & Street เป็นผู้ศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมองค์การ (Organizational behavior) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในแง่ของพฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยกล่าวว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในองค์การยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และบุคคลทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้ว แต่ระดับในการนำมาใช้นั้นแตกต่างกัน Kleysen & Street ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและบูรณาการแนวคิดนี้มาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ดังนี้คือ

1. ทฤษฎีแบบโครงสร้างทางสติปัญญา (The Structure of Intellect Model Theory) ของ Guilford (1963,1964) ซึ่งกล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถทั่วไปในการทำงานของสมอง เป็นความสามารถในการคิดได้หลายทิศทางหรือแบบอเนกนัย และได้จัดกลุ่มความสามารถทางสติปัญญาเป็น 3 มิติ คือ มิติของวิธีการคิด, มิติด้านเนื้อหาและมิติด้านผลของการคิด ขั้นตอนของความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การรู้และการเข้าใจ (Cognition), การจำ (Memory), การคิดแบบอเนกนัย (Divergent thinking), การคิดแบบเอกนัย (Convergent thinking) และการประเมินค่า (Evaluation)

2. ทฤษฎีการแพร่และการยอมรับนวัตกรรม (Diffusion of Innovation Theory) ของ Rogers (1983) ซึ่งกล่าวถึงบุคคลที่เป็นนวัตกรรม (Innovator) จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม (Originality) ระดับขั้นของการตัดสินใจเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม (The Innovation decision process) มี 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นการรับรู้ (Knowledge stage), ขั้นการจูงใจ (Persuasion stage), ขั้นการตัดสินใจ (Decision stage), ขั้นการนำไปใช้ (Implementation stage) และขั้นการยืนยัน (Confirmation stage)

3. แนวคิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ (Creative action) ของ Ford (1996) ซึ่งกล่าวว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ หมายถึงการกระทำของบุคคลในการคิดริเริ่มที่แปลกใหม่ แตกต่างกับสิ่งอื่น มีคุณค่าหรือมีประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วยการสร้างความรู้สึกรัก, การสร้างแรงจูงใจรวมทั้ง ต้องมีความรู้และความสามารถด้วย

Kleysen & Street ได้ประมวลแนวคิดต่างๆดังกล่าวนี้สรุปว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ เป็นการแสดงออกหรือการกระทำของบุคคลในการคิด, แนะนำและทดลองนำสิ่งใหม่ๆที่เป็น ประโยชน์ (Beneficial novelty) ไปใช้ในองค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) หมายถึง การ ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แก่ การพิจารณาและค้นหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำ สิ่งใหม่ๆไปใช้ในการทำงาน เช่น การเดินทางไปเรียนรู้ อบรมหรือค้นพบสิ่งต่างๆที่แปลกใหม่ การ ยอมรับในโอกาสนั้นๆ รวมทั้งจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นด้วย

2. พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) หมายถึง การแสดงออกถึงความ สนใจขั้นต้นในการกำหนดและชี้้นำสิ่งใหม่ๆเพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กร จนกระทั่งสามารถนำ ไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่บุคคลมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิด ความคิดสร้างสรรค์ขึ้น ต่อจากนั้นจะต้องจัดลำดับของความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือ ความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่คิดขึ้นมากับข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

3. พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation) หมายถึง การ วิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นมาได้แก่ การบูรณาการความคิดต่างๆเข้าไว้ด้วยกัน การนำความคิดนั้นไปทดลองใช้ รวมทั้งมีการวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อจำกัดของความคิดใหม่ด้วย

4. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง ผู้ซึ่งมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ได้รับการสนับสนุนจาก องค์กรและเชื่อมั่นในศักยภาพของความคิดใหม่นั้น บุคคลจะต้องมีการระดมแหล่งสนับสนุน มี การชักจูงและโน้มน้าวบุคคลอื่นๆให้เห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน ต้องมีการนำความคิดใหม่นั้น ไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น รวมทั้งจะต้องมีบุคลิกภาพที่ชอบการเปลี่ยนแปลงและชอบความเสี่ยง

5. พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การนำความคิดใหม่ๆ นั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนใน องค์กรนำผลผลิตนั้นไปปฏิบัติให้เป็นประจำ

จากแนวคิดทฤษฎีเรื่องความคิดสร้างสรรค์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลจะมี ความคิดสร้างสรรค์ได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบของความคิด เช่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดที่ยืดหยุ่น เพื่อพัฒนาให้เกิดความคิดใหม่นั้น และต้องมีเทคนิคในการคิดสร้างสรรค์ เช่น

เทคนิคการคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับสิ่งใดๆ รวมทั้งจำเป็นจะต้องมีการนำความคิดแนวใหม่นั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือในการแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

6. แนวคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้สอนในวิชาความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) ของคณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านของความคิดสร้างสรรค์และตระหนักถึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของมนุษย์ว่าเป็นศักยภาพที่สามารถสร้างและพัฒนาได้ โดยชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2543) ได้รวบรวมแนวคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาและนักการศึกษาต่างๆ ที่ตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์และได้นิยามความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นความคิดริเริ่ม แปลกใหม่ และแตกต่างจากความคิดอื่น โดยจะต้องมีการผสมผสาน บูรณาการ และโยงความสัมพันธ์ของความคิดที่อเนกนัยหรือจินตนาการต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน

ความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะการเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะ คือ

1. ความรู้เชิงเหตุและผล (Rational knowledge) เป็นลักษณะแบบค่อยเป็นค่อยไป หลังผ่านการคิดวิเคราะห์ที่ไตร่ตรอง ความคิดจะค่อยๆ ก่อรูปแต่ไม่ชัดเจน ต้องผ่านการทบทวน ตั้งสมมติฐานและทดสอบว่าสมมติฐานนั้นเป็นจริงหรือไม่ ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์ในลักษณะนี้จึงมีเหตุมีผล พิสูจน์ได้ ทดลองทำซ้ำได้

2. การหยั่งรู้หรืออัจฉมัตติญาณ (Intuition knowledge) ความคิดนี้จะเกิดขึ้นอย่างฉับพลันทันทีทันใด แม้จะผ่านการครุ่นคิดเช่นเดียวกัน แต่ระยะการเกิดที่แท้จริงจะเป็นเพียงชั่วขณะเดียว ซึ่งมักเกิดในการสร้างสรรค์งานศิลปะและเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคล

ความคิดสร้างสรรค์เป็นศักยภาพสูงสุดของมนุษย์ที่ช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรใดสามารถสนับสนุนบรรยากาศในที่ทำงานให้มีลักษณะเปิดกว้างทางความคิดเห็น ผู้บริหารมีท่าทียอมรับและกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ก็จะเป็นหนทางส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ร่วมมือและสร้างสรรค์ในที่ทำงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผลแก่องค์กรด้วย ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์จะช่วยยกระดับความสามารถ ความอดทนและความคิดริเริ่ม พัฒนาตน พัฒนางาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถต่างๆ ของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ แบ่งได้ 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลเกื้อกูลความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยนี้มีได้หมายถึงบุคคลรอบข้างเท่านั้น หากแต่ครอบคลุมถึงสังคม สภาพแวดล้อม รวมทั้งลักษณะนิสัยหรือคุณธรรมเฉพาะตัวบุคคลด้วย ซึ่งได้แก่

1.1 บุคคล จะเห็นได้ว่า บ้านและโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการวางรากฐานของชีวิตในทุกๆด้าน ดังนั้น พ่อแม่และครูจึงเป็นกัลยาณมิตรที่สำคัญยิ่ง ซึ่งจะช่วยให้เกิดภูมิตบตันของความคิดสร้างสรรค์ การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้เด็กพึ่งตนเอง สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพัฒนาความมั่นใจ ทำให้เด็กกล้าคิด กล้าทำและกล้าตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

1.2 สภาพแวดล้อมและสังคม สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ภาวะที่บุคคลรู้สึกปลอดภัยและมีเสรีภาพในการแสดงออก (Roger, 1959 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2543)

1.3 ลักษณะนิสัยที่พึงปรารถนา เมื่อมีความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น การนำความคิดสร้างสรรค์นั้นไปใช้ประโยชน์ได้จริง จำเป็นต้องประกอบด้วยนิสัยหรือคุณธรรมอื่นๆ อีกหลายประการ ได้แก่ จินตนาการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะคิดหรือเจตคติ รวมทั้งอดทนในทัศนคติอีกด้วย

2. อุปสรรคของความคิดสร้างสรรค์

มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมความคิดสร้างสรรค์อันเป็นศักยภาพของบุคคลเองแต่ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมและโอกาสที่ได้รับในเวลาต่อมา อาจเป็นการเกื้อกูลหรือลดทอนการเติบโตของความคิดสร้างสรรค์ได้

2.1 อุปสรรคเชิงรับรู้ ความเคยชินเป็นอุปสรรคสำคัญของการรับรู้ มนุษย์มักตีความสิ่งที่รับรู้ตามความเคยชินและแก้ปัญหาตามความเคยชิน ทำให้ไม่สามารถสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆออกมาได้

2.2 อุปสรรคเชิงอารมณ์ อารมณ์มีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพหรือลักษณะนิสัย อุปสรรคเชิงอารมณ์ที่สำคัญคือ ความกลัว เพราะความคิดสร้างสรรค์ต้องอาศัยการริเริ่ม การลองผิดลองถูก ซึ่งการริเริ่มเสนอแนวคิดใหม่ๆ อาจต้องเผชิญกับการต่อต้านขัดขวางและวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งความกลัวจะทำให้บุคคลส่วนใหญ่มีการมองโลกในแง่ลบ ทำให้เกิดการท้อแท้ หมดความมานะพยายาม

2.3 อุปสรรคเชิงสภาพแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเกิดจากวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมต่างๆของมนุษย์นั่นเอง ซึ่งเมื่อพิจารณาสภาพของสังคมไทยจะเห็นได้ว่าเป็นสังคมที่มีลักษณะตาม คือการเอาอย่างกัน การคล้อยตามง่าย ซึ่งจะเป็นอุปสรรคทำให้บุคคลไม่กล้าคิดสิ่งใดๆที่แปลกและแตกต่างๆได้

จะเห็นได้ว่า ความเจริญวัฒนาของโลกในปัจจุบัน ไม่ว่าจะศิลปะ ดนตรี วรรณคดี รวมถึงนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ล้วนเป็นผลผลิตที่งอกงามมาจากความคิดสร้างสรรค์ทั้งสิ้น ความคิดสร้างสรรค์เป็นการแสดงศักยภาพในการคิดของมนุษย์และความพยายามที่จะไม่จำนนต่ออุปสรรค หากประชากรในประเทศหรือบุคลากรในองค์กรใดสามารถคิด

อย่างมีคุณภาพ คิดอย่างสร้างสรรค์แล้ว ย่อมเป็นพลังขับเคลื่อนให้ประเทศหรือองค์กรนั้นเจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Kleysen & Street (2001) ที่เหมาะสำหรับการประเมินพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพและมีความแตกต่างจากแนวคิดอื่นๆ เนื่องจากการประเมินพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของบุคคลแบบองค์รวมในทุกมิติ และเป็นความสามารถของพยาบาลวิชาชีพที่จะสามารถนำความคิดสร้างสรรค์นั้นมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาได้ ทั้งในการทำงานและในการดำรงชีวิตในกิจวัตรประจำวัน

2.3 ลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์

ลักษณะต่างๆของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ได้มีการอภิปรายกันอย่างแพร่หลาย การรวบรวมลักษณะของผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีดังนี้

Torrance (1965: 7) ได้รวบรวมผลงานของ McCinnon ซึ่งศึกษาถึงลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง จากผู้มีอาชีพสาขาต่างๆ เช่น สถาปนิก นักประพันธ์ นักคณิตศาสตร์และนักวิจัย พบว่า ลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมีดังนี้ คือ ชอบเข้าสังคม ถือตนเป็นศูนย์กลาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบอิสระ ไม่กังวลใจ ยอมรับในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความยืดหยุ่น มีความซบซึ้งในการรับรู้ กล้าหาญ ไม่ชอบระเบียบ ชอบอยู่คนเดียวมากกว่าการรวมกลุ่ม ส่วน Guilford (1967: 138) ได้ศึกษาถึงลักษณะพื้นฐานของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ว่ามีลักษณะ ดังนี้ มีความรู้สึกไวต่อปัญหา, มีความคล่องในการคิด, มีความคิดริเริ่ม, มีความยืดหยุ่นในการคิดและมีแรงจูงใจ สอดคล้องกับอารี รังสินันท์ (2527: 121) ที่กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ มีความอยากรู้อยากเห็น มีความประหลาดใจหรือสนใจสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำให้ดีที่สุด ชอบเดา ชอบตั้งสมมติฐาน ตัดสินใจได้เด็ดขาด ชอบเสี่ยง ชอบการผจญภัย มีความเชื่อมั่นในตนเอง ช่างคิดช่างฝัน มีอุดมคติ มีอารมณ์ขัน มีความมานะบากบั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ชอบคล้อยตามผู้อื่นอย่างง่าย ๆ ทำงานเพื่อความสุขของตนเองโดยมิได้หวังผลตอบแทนหรือการยกย่องจากคนอื่น มีความยืดหยุ่นทั้งความคิดและการกระทำ มีความสามารถในการคิดอย่างกว้างขวาง และมีความคิดริเริ่ม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ได้คือ จะต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบการเปลี่ยนแปลง มีแนวคิดใหม่ๆ มีไหวพริบปฏิภาณ มีแนวทางเลือกหลายทางในการแก้ปัญหาและแก้ปัญหาที่สาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง มีความมุ่งมั่น อดทน มานะพยายาม รวมทั้งเป็นคนมีเหตุมีผลด้วย

ในการประเมินลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้น โดยมากจะใช้แบบสำรวจบุคลิกภาพ ซึ่งมีทั้งที่เป็นแบบทดสอบ (Test) แบบรายงานตนเอง (Self-report) และ แบบสำรวจเรื่องอัตตชีวประวัติ (Biographical inventory) (Callahan, 1991: 219-235)

2.4 กระบวนการความคิดสร้างสรรค์

ลักษณะของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงถึงวิธีการคิดหรือกระบวนการทำงานของสมองอย่างเป็นขั้นตอนและสามารถคิดแก้ปัญหาได้สำเร็จ (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2542) กระบวนการความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจะมีลักษณะแนวโน้มที่ใช้สมองมากกว่าอย่างอื่น เพื่อจะรวบรวมและประมวลข้อมูลทั้งหมด ซึ่งกระบวนการทำงานของสมองจะเกิดขึ้นจากการใช้สมองของมนุษย์ที่มี 2 ซีกและแต่ละซีกจะทำหน้าที่ต่างกัน (Wright, 2535 อ้างถึงใน ไชแสง โปธิโกสุม, 2543) โดยสมองซีกซ้ายเป็นส่วนที่คิดและทำงานให้การคิดออกมาเป็นรูปแบบ เช่น เรื่องภาษาจะมีการสรรหาถ้อยคำ เรื่องตัวเลขจะมีการนับจำนวน เรื่องเหตุผลจะมีการยกหาเหตุผลต่างๆ เป็นต้น ส่วนสมองซีกขวา ทำหน้าที่จินตนาการ ใฝ่ฝัน สร้างสรรค์ความคิดแปลกๆใหม่ๆ (การใช้ความคิดเชิงเทียบเคียง) การชิมชาบในดนตรีและศิลปะต่างๆด้วย

ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นเมื่อคนเรามุ่งคิดไปสู่จุดหมายที่แปลกและใหม่ ลักษณะกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์นั้นคือ วิธีการคิดหรือกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอนตลอดจนคิดแก้ปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ หรือเรียกว่า กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) มีหลากหลายแนวคิด ดังนี้ (กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, 2537: 8-13)

Torrance (1962: 16) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. การค้นหาความจริง (Fact finding) เป็นการพิจารณาคำตอบอันเกิดจากความสับสนวุ่นวายภายในใจ (Mess) แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นอะไร
2. การค้นพบปัญหา (Problem finding) รู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้น หรือมองเห็นปัญหา
3. การหาสมมติฐาน (Idea finding) รวบรวมความคิดและตั้งสมมติฐานขึ้น
4. การค้นพบคำตอบ (Solution finding) การค้นพบคำตอบจากการทดสอบสมมติฐาน
5. การยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance-finding) การยอมรับคำตอบจากการพิสูจน์เพื่อการแก้ปัญหา

Guilford (1967) กำหนดขั้นตอนของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การรู้และการเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความสามารถของสมองในการเข้าใจสิ่งต่างๆได้อย่างรวดเร็ว
2. การจำ (Memory) คือ ความสามารถของสมองในการสะสมข้อมูลต่างๆที่ได้เรียนรู้มา และสามารถระลึกออกมาได้ตามที่ต้องการ
3. การคิดแบบอบเนกนัย (Divergent thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการให้การตอบสนองได้หลายๆอย่างจากสิ่งเร้าที่กำหนดให้โดยไม่จำกัดจำนวนคำตอบ

4. การคิดแบบเอกนัย (Convergent thinking) หมายถึง ความสามารถของสมองในการให้การตอบสนองที่ถูกต้อง และดีที่สุดจากข้อมูลที่กำหนดให้

5. การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง ความสามารถของสมองในการตัดสินใจข้อมูลที่กำหนดให้ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สำหรับวิธีการคิดแบบเอกนัย (Divergent thinking) ของ Guilford (1967) จัดว่าเป็นความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึงความสามารถของบุคคลที่ใช้ในการแก้ปัญหา เป็นการคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งต่างๆใหม่ๆ เป็นความสามารถของบุคคลที่จะประยุกต์ใช้กับงานหลายๆชนิด ซึ่งประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดา เกิดจากการนำเอาความรู้เดิมมาคิดดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่

2. ความคล่องในการคิด (Fluency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้คล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณที่มากในเวลาจำกัด

3. ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง

4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียดเพื่อการตกแต่งหรือขยายความคิดหลักให้ได้ความหมายสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ความคิดนี้เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นยิ่งในการสร้างผลงานที่มีความแปลกใหม่ให้สำเร็จ

Wallas (1962) กล่าวว่า กระบวนการของความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการคิดสิ่งใหม่ๆ โดยการลองผิดลองถูก (Trial and error) และได้แบ่งขั้นตอนไว้เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ขั้นเตรียม (Preparation) เป็นขั้นเตรียมข้อมูลต่างๆ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำหรือแนวทางที่ถูกต้อง หรือข้อมูลระบุปัญหา หรือข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง

2. ขั้นความคิดคุกรุ่นหรือระยะฟักตัว (Incubation) เป็นขั้นที่อยู่ในความวุ่นวายของข้อมูลต่างๆทั้งใหม่และเก่า สะเปะสะปะ ปราศจากความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่สามารถจะขมวดความคิดนั้น จึงปล่อยความคิดไว้เฉยๆ

3. ขั้นความคิดกระจ่างชัด (Illumination) เป็นขั้นที่ความคิดสับสนนั้นได้ผ่านการเรียบเรียงและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่างๆเข้าด้วยกันให้มีความกระจ่างชัด และสามารถจะมองเห็นภาพพจน์ มโนทัศน์ของความคิด

4. ขั้นทดสอบความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง (Verification) เป็นขั้นได้รับความคิด 3 ขั้น จากข้างต้น เพื่อพิสูจน์ว่าเป็นความคิดที่เป็นจริงและถูกต้องหรือไม่

กระบวนการ 4 ขั้นดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาของ Rugg (1963) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับผลงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ของนักคิดสาขาต่างๆ คือ นักวิทยาศาสตร์ นัก

คณิตศาสตร์ และนักประพันธ์ พบว่าการสร้างสรรค์งานใดๆ มักต้องอาศัยเวลาถึงแม้ว่านักคิดสร้างสรรค์เหล่านั้นจะพยายามเพียงใดก็ตาม จนกระทั่งถึงจุดหนึ่งซึ่งนักคิดเหล่านั้นจะเกิดรู้แจ้งขึ้นมาโดยฉับพลันต่อคำตอบที่ต้องการ และเวลาที่เขารู้แจ้งนี้มักจะเกิดขึ้นภายหลังจากที่เขาหยุดคิดในปัญหานั้นไปชั่วระยะเวลาหนึ่ง

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า กระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นและผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ก็มีลักษณะเป็นขั้นตอน ซึ่งผลผลิตจะอยู่ในขั้นใดนั้น ขึ้นอยู่กับการใช้ทักษะ และความสามารถในการคิดของบุคคล

2.5 ลักษณะของผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์

ผลผลิตของการคิดสร้างสรรค์มีหลายลักษณะที่จำแนกตามลำดับขั้นของผลผลิตที่เกิดขึ้น 6 ขั้น (Taylor, 1964; อารี รังสินันท์, 2526) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ลักษณะผลผลิตจะเป็นพฤติกรรมการกล้าแสดงออกอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ขั้นสูงและไม่คำนึงถึงคุณภาพของงานแต่อย่างใด เช่น การตอบคำถามออกมาตามความคิดเห็นของตน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ลักษณะผลผลิตจะใช้ทักษะบางอย่าง แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งใหม่ เช่น การแปลบทความภาษาอังกฤษให้เป็นภาษาไทย เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ลักษณะผลผลิตจะแสดงถึงความคิดใหม่ของคน แต่ไม่ได้ลอกเลียนมาจากใคร แม้ว่าจะมีผู้อื่นคิดไว้แล้วก็ตาม เช่น การเขียนบทความเรื่องการใช้กระบวนการขายในการบริการสุขภาพ เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ลักษณะผลผลิตเป็นสิ่งประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ได้โดยไม่ซ้ำแบบใคร เช่น การคิดโครงการวิจัยในเรื่องที่ยังไม่มีใครมาก่อน

ขั้นที่ 5 ลักษณะผลผลิตเป็นขั้นที่พัฒนาการคิดประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ (ขั้นที่ 4) ให้ดีขึ้น เช่น การเขียนโครงการวิจัยที่คิดไว้แล้วออกมาเป็นรูปธรรมตามแบบฟอร์มที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 6 ลักษณะผลผลิตเป็นการคิดสร้างสรรค์ขั้นสูงสุดที่เกิดจากการคิดสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น การค้นพบทฤษฎีหรือหลักการใหม่ๆ ในการพัฒนาตนของผู้บริหารการพยาบาลในประเทศไทย เป็นต้น

เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์แสดงออกที่ผลผลิตหรือผลงานที่สร้างขึ้น ซึ่งความคิดสร้างสรรค์จะมีระดับต่ำสุดหรือสูงสุด และผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์มักแสดงออกในรูปแบบต่างๆ ดังนี้คือ คุณภาพของความเป็นเลิศ, ความแปลกใหม่, ความเป็นเอกลักษณ์, ความสวยงาม ดึงดูดใจ, มีความหมายและมีคุณค่า, มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้, ประหยัดเงินในการลงทุนและประหยัดเวลาในการสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์สามารถดูผลผลิตว่าเป็นไปในเรื่องใด หรือวัดระดับได้ว่า ต่ำหรือสูงเพียงไรด้วย ในการประเมินผลงานว่าเป็นผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์หรือไม่ อย่างไร จึงจำเป็นต้องมีการตั้งเกณฑ์ที่นำมาใช้ประเมินที่สำคัญ คือ ในเรื่องของความใหม่ (Newness) และการใช้ประโยชน์ (Useful) หรือ ความมีคุณค่า (Value serve) แนวคิดของ Young (1970 cited in Young, 1985: 77-87) ได้เสนอเกณฑ์ในการประเมินผลงานว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ย่อย 2 ลักษณะได้แก่ ความใหม่ (Newness) และความมีคุณค่า (Value serve) ซึ่งความใหม่ประกอบไปด้วยใหม่ในฐานะต้นคิด (New as original), ใหม่จากกลุ่มอ้างอิง (New as statistically infrequency), ใหม่ในลักษณะที่แตกต่างจากแนวทางทั่วไป (New as a change from the regular way) และใหม่ในฐานะสร้างขึ้นใหม่ (New as renovated, rejuvenated or regenerated) ส่วนความมีคุณค่า ประเมินจาก คุณค่าต่อผู้สร้าง (Value to the creator) และคุณค่าต่อคนอื่น (Value to others)

โดยสรุปแล้ว ผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์มีหลักในการประเมินผลงาน คือ ผลผลิตที่ได้จะต้องมีความใหม่ (Newness) และมีประโยชน์ (Useful) สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ เพื่อการพัฒนาที่ก้าวหน้าต่อไป

2.6 ประโยชน์ของความคิดสร้างสรรค์

ประโยชน์ของความคิดสร้างสรรค์มีมากมาย สามารถสรุปได้ดังนี้ (ไชแสง โภธิโกสม, 2543: 84-85)

1. ผลต่อบุคคล คือ

1.1 ช่วยให้คุณคนมีการพัฒนาตนด้านความรู้สึกนึกคิด ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณทำงานเป็นผลสำเร็จ อยากคิดและทำสิ่งใหม่ๆ ดี ๆ มีความรู้สึกอิสระ รู้สึกพร้อมที่จะให้เชื่อมั่นในตนเอง ริเริ่มสิ่งต่างๆ ได้ ไม่เชื่อใครง่าย

1.2 ช่วยให้คุณคนพัฒนาบุคลิกภาพ ได้แก่ มีความยืดหยุ่น อดทนอดกลั้น ยึดติดกับสิ่งที่ทำทายนงานที่มีความซ้ำซ้อนให้ง่ายลง

1.3 สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ โดยสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและบุคคลทุกคนจะให้ความร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ผลต่อองค์กร คือ

2.1 เพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มความอยู่รอดขององค์กร และสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้

2.2 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การด้านผลผลิต กระบวนการหรือบริการแบบใหม่ๆ ซึ่งเป็นการพบวิธีการใหม่และดีขึ้นกว่าเดิมในภาวะการแข่งขันและขาดแคลนทรัพยากร

2.3 ช่วยให้ผู้บริหารตระหนักในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆที่ตีขึ้นได้ ขณะเดียวกัน จะทำให้ผู้บริหารพัฒนาผู้อื่นให้คิดสร้างสรรค์ เพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ด้วย

กล่าวโดยสรุป ความคิดสร้างสรรค์จะมีประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคคลเองและองค์การ ทุกระดับ โดยการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถหรือกระบวนการของการคิดที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตของความคิด คือ ความคิดที่แปลกใหม่ และความคิดที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและแก้ไขความขัดแย้งได้ (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2541: 106)

2.7 การประเมินความคิดสร้างสรรค์

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

1. ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Characteristics of the creative person) ซึ่ง Anderson ได้สรุปไว้ในหลายลักษณะ เช่น ชอบผจญภัย ความมุ่งมั่น กล้าแสดงความคิดเห็นเปิดกว้างสำหรับประสบการณ์ใหม่ๆ เป็นต้น

2. กระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ (Creative process) ที่ผ่านมามากมักจะให้ความสนใจไปที่ผลงาน แต่มักมองข้ามกระบวนการในการคิดประดิษฐ์ผลงานเหล่านั้นออกมา

3. ผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ (Creative production) โดย Anderson ได้เสนอว่า หากปราศจากกระบวนการก็จะมีผลงาน ถ้าปราศจากงานหรือผลสำเร็จก็อาจเป็นเพียงความเพ้อฝัน ทั้งกระบวนการและผลงานจึงมีความสำคัญประกอบกัน พฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคลนั้นถือได้ว่าเป็นผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ (King & Anderson, 1995)

แต่ Sternberg (1999) กล่าวว่า นอกจากการประเมินความคิดสร้างสรรค์ใน 3 มิติ ดังกล่าวแล้ว ควรเพิ่มการประเมินอีก 1 มิติ คือ มิติเรื่องของสภาพแวดล้อมของความคิดสร้างสรรค์ ด้วย

Torrance (1969) ให้ข้อสังเกตว่า การประเมินความคิดสร้างสรรค์ โดยมากจะพิจารณาทางด้านผลผลิตมากกว่ากระบวนการ เพราะมีข้อจำกัดในการวัด สำหรับการวัดผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถวัดได้โดยใช้แบบทดสอบหรือแบบสอบถามโดยตรง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแบบทดสอบที่ใช้รูปภาพหรือเป็นภาษาเขียนแบบบรรยายภาพและมีการจำกัดเวลาในการทำด้วย เช่น แบบทดสอบชื่อ Torrance test of creative thinking ใช้วัดกับเด็กอนุบาลจนถึงผู้ใหญ่ แบบทดสอบนี้นิยมใช้แพร่หลายในโรงเรียนหรือในการศึกษา แต่ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเวลา เพราะไม่สามารถจำกัดเวลาในการทำแบบประเมินได้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามในการประเมินพฤติกรรมสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Kleysen & Street (2001) ซึ่งกล่าวว่า

พฤติกรรมสร้างสรรค์นั้นถือว่าเป็นผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์และสามารถประเมินโดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมต่างๆที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมด้านแสวงหาโอกาส พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด และพฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้

2.8 เทคนิคการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

ปกติความคิดสร้างสรรค์จะมีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน แต่บุคคลจะมีขีดความสามารถทางความคิดสร้างสรรค์ไม่เท่ากัน (Torrance, 1965; Kleysen & Street, 2001) ความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาและส่งเสริมได้ด้วยการสอน การฝึกฝนและฝึกปฏิบัติให้ถูกวิธี ความคิดสร้างสรรค์จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่และดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ ดังนั้นถ้าบุคลากรในองค์กรทุกคนมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ก็ย่อมที่จะมีการพัฒนาตนเอง องค์กร และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง เทคนิคในการพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ที่เป็นมาตรฐานนั้นสามารถนำมาใช้กับบุคลากรในองค์กรได้โดยการประชุมฝึกอบรมและทำงานตามความเหมาะสม เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคคลทั่วไปให้มีการคิดสร้างสรรค์สูงขึ้น (ไชแสง โภธิโกสุม, 2543) ได้แก่

1. การระดมความคิด (Brainstorming) เป็นเทคนิคที่ อเล็กซ์ เอฟ ออสบอร์น พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยพัฒนาการคิดสร้างสรรค์ในวงการประชุม (Rue & Byars, 1995 อ้างถึงใน ไชแสง โภธิโกสุม, 2543) โดยมีหลักการปฏิบัติคือ ผู้นำกลุ่มบอกปัญหาต่อกลุ่ม และเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มเสนอความคิดในการแก้ปัญหาต่อกลุ่มให้มีจำนวนมากที่สุด โดยไม่มีการวิจารณ์การคิดนั้น ดังนั้นการระดมการคิดมุ่งให้เกิดจำนวนการคิดหรือทางเลือกจำนวนมากที่สุด และจะตามด้วยการกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้ภายหลัง

การระดมการคิดมี 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ทุกคนในกลุ่มถูกขอร้องให้นำเสนอการคิดของตนออกมาทั้งหมด และทุกคนในกลุ่มรับทราบว่าในขั้นนี้ต้องการปริมาณการคิดเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพและมีกฎที่ใช้ในขั้นนี้ คือ

1. ไม่อนุญาตให้มีการวิจารณ์การคิดใดๆ
2. ไม่อนุญาตให้สนับสนุนการคิดของผู้ใด
3. ไม่อนุญาตให้ถามคำถามหรืออภิปรายการคิดใดๆ
4. สามารถรวมและปรับปรุงการคิดที่ผู้อื่นนำเสนอแล้วได้

ขั้นที่ 2 การหาส่วนดีของข้อความการคิดแต่ละข้อ ซึ่งจะชวนให้เกิดทางเลือกเพิ่มขึ้นและกำจัดทางเลือกที่มีส่วนดีน้อยออกไป

ขั้นที่ 3 ทุกคนในกลุ่มสรุปทางเลือกที่ดีที่สุด 1 ทางเลือก

2. เทคนิคของกอร์ดอน (Gordon technique) โดย วิลเลียม เจ เจ กอร์ดอนได้พัฒนาเทคนิคนี้ เพื่อพัฒนาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เทคนิคนี้จะแตกต่างจากการระดมความคิดในประเด็นที่ว่า ผู้นำกลุ่มจะเป็นผู้รับปัญหาที่มอบให้ผู้อื่นพิจารณาเพียงคนเดียว ใช้คำสำคัญ (Key word) เพื่ออธิบายปัญหาเพียงคนเดียว และใช้คำสำคัญนี้เป็นจุดเริ่มต้นการคิด หลังจากนั้นกลุ่มจะมีการอภิปรายในประเด็นอย่างลึกซึ้ง

3. เทคนิคกลุ่มเพียงแต่ชื่อ (Nominal group technique : NGT) เป็นเทคนิคที่คำนึงถึงโครงสร้างเป็นการออกแบบสำหรับแก้ปัญหาในการทำงาน และมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลน้อยที่สุด เพื่อกระตุ้นการทํากิจกรรมและลดความกดดันลง เทคนิคนี้มีขั้นตอน คือ

1. การเขียนรายงาน (Listing) โดยสมาชิกแต่ละคนทำงานของตนเอง เพื่อพัฒนารายการที่เป็นแนวทางในการทำงานของกลุ่ม

2. การบันทึก (Recording) โดยสมาชิกแต่ละคนเสนอ 1 รายการ จากรายการที่ตนเขียนไว้ต่อประธานกลุ่มที่ทำหน้าที่บันทึก ในลักษณะที่ไม่มีการลำดับความสำคัญ (Round – robin manner) จนครบทุกรายการ

3. การลงคะแนน (Voting) โดยสมาชิกแต่ละคนจะบันทึกสิ่งที่ตนเลือกตามลำดับความสำคัญลงในบัตรลงคะแนน เพื่อนับคะแนนต่อไป

ในขั้นตอนที่ 1 – 3 นี้จะไม่อนุญาตให้ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์กันจนกว่าจะประกาศผลการนับคะแนนตามลำดับความสำคัญเรียบร้อยแล้ว

4. การอภิปราย โดยทุกคนจะอภิปรายเพื่อขอความกระจ่างชัดหรือประเมินผลได้

5. การลงคะแนนครั้งสุดท้าย

ผลการใช้เทคนิคกลุ่มเพียงแต่ชื่อนี้จะสามารถสรุปการคิดได้ดีกว่าเทคนิคการระดมความคิด

4. การเขียนสิ่งที่คิด (Brainwriting) กลุ่มจะได้รับแจกสถานการณ์ที่เป็นปัญหา 1 เรื่อง และให้สมาชิกแต่ละคนเขียนการคิดของตนลงในกระดาษโดยไม่มีการอภิปราย สมาชิกที่เขียนเสร็จแล้วจะส่งกระดาษต่อให้ผู้อื่นเขียนต่อๆกันไป จนไม่มีโอกาสเขียนในสิ่งที่คิดได้อีก

5. การเปรียบเทียบแบบเชื่อมโยง (Synectics) เป็นเทคนิคใหม่ที่ใช้ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยการคิดแบบการสร้างความแปลกใหม่ที่คุ้นเคยและความคุ้นเคยที่แปลกใหม่ (make the familiar strange and the strange familiar)

ในกลุ่มการเปรียบเทียบแบบเชื่อมโยงนี้ยังมีวิธีการหนึ่ง คือ “เป้าหมายที่พึงประสงค์ (Goal wishing)” ที่ต้องการให้ทุกคนในกลุ่มร่วมกันจินตนาการหรือคิดฝันว่าจะแก้ปัญหาหนึ่งในสถานะที่มีข้อจำกัดด้านการเงินและเทคนิคอย่างไร หลังจากทีระบุการแก้ปัญหาตามที่พึงประสงค์

แล้วทุกคนในกลุ่มจะกลับมาพิจารณาสิ่งที่จินตนาการไว้ร่วมกัน ซึ่งผลจากวิธีการนี้จะได้แนวทางการแก้ปัญหาที่ทำได้จริง อย่างน้อย 1-2 รายการ

6. การคิดอเนกนัย (Divergent thinking) เป็นการคิดหลายทิศทาง หลายแง่หลายมุม คิดได้กว้างไกล ลักษณะความคิดแบบนี้จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่และการคิดแก้ปัญหาให้สำเร็จ

วิธีการเพื่อส่งเสริมการคิดอเนกนัยจะใช้วิธีการถามอเนกนัยหรือคำถามปลายเปิด อันเป็นคำถามที่ต้องการคำตอบหลากหลาย คำถามนี้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ โดยมีลักษณะของคำถามอเนกนัย คือ

1. เป็นคำถามที่จะได้คำตอบหลากหลาย
2. กระตุ้นให้สำรวจตรวจสอบ แนวคิดและความคิดเห็น
3. เป็นคำถามที่นำไปสู่การใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์และการวิเคราะห์วิจารณ์

เพื่อหาคำตอบ

4. ส่งเสริมการมีจิตใจกว้างขวาง
5. ส่งเสริม ยกย่องคุณค่าความแตกต่างระหว่างบุคคล
6. เป็นคำถามที่ทำนายผู้ตอบทุกคน

สำหรับหลักการในการเตรียมคำถาม ผู้นำจะต้องมีหลักการดังนี้ คือ มีการจัดลำดับคำถามที่จะถามก่อน – หลังตามความเหมาะสม ใช้คำถามที่ง่ายต่อการปฏิบัติและต้องเป็นคำถามที่ต้องคิดก่อนตอบเสมอ ซึ่งสามารถใช้คำถามอเนกนัย 2 แบบ

แบบที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปริมาณ การเปลี่ยนแปลง การทำลาย การพยากรณ์ หรือการคาดการณ์และความคิดเห็น

แบบที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการให้หาสิ่งมาทดแทนให้เอามารวมกันให้ลองปรับเปลี่ยนและให้ปรับและขยาย

7. การเขียนแผนที่การคิด (Mind mapping) โดยแผนที่การคิดที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ เป็นสิ่งแสดงกระแสแห่งความคิดส่วนจิตสำนึก สามารถเขียนแบบวงกลมหรือแบบสาขา มีวิธีการ 5 ขั้น คือ

- ขั้นที่ 1 เตรียมสิ่งที่ใช้เขียนซึ่งมีเนื้อที่เพียงพอ เช่น กระดาษขนาดใหญ่
- ขั้นที่ 2 เขียนความคิดหลักหรือปัญหาหลักตรงกลาง และเขียนวงกลมล้อมรอบ
- ขั้นที่ 3 บันทึกสิ่งที่คิดได้ออกมาในวงกลมและลากเส้นเข้าหาความคิดหลัก
- ขั้นที่ 4 ย้อนกลับไปดูสิ่งที่คิดได้แต่ละเรื่อง แล้วเขียนรายละเอียดการคิดที่เกี่ยวข้อง

กับสิ่งนั้นลงในวงกลม ลากเส้นโยง

ขั้นที่ 5 ย้อนกลับไปที่การคิดแต่ละเรื่องและเพิ่มเติม ทำเช่นนี้ซ้ำๆ จนหมดเวลาหมดเนื้อที่หรือหมดข้อความ

จะเห็นได้ว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลสามารถพัฒนาได้ ซึ่งทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของบุคลากรและสภาพแวดล้อมในองค์การด้วย

3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.1.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจ และในขณะเดียวกันนั้นพฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์ก็อาจเป็นผลที่มาจากการกระตุ้นหรือแรงจูงใจจากสิ่งเร้าหรือความต้องการของแต่ละบุคคลนั่นเอง ข้อสมมติฐานของการเกิดพฤติกรรมต่างๆในมนุษย์นั้น มีอยู่ 3 ประการ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน เจียมจิตต์ จุฑาบุตร, 2539: 82) คือ

1. พฤติกรรมจะเกิดขึ้นโดยมีสาเหตุมาทำให้เกิด (Behavior is caused motivated)
2. พฤติกรรมจะเกิดขึ้นเนื่องจากมีแรงกระตุ้นทำให้เกิด (Behavior is goal motivated)
3. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมายเสมอ (Behavior is goal motivation)

สาเหตุที่นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม คือ แรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั่นเอง ถึงแม้ว่าจินตนาการจะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสรรค์ แต่สิ่งต่างๆไม่ได้สำเร็จลงเพียงคิดจินตนาการเท่านั้น หากต้องอาศัยการทดลองกระทำอย่างจริงจัง ต้องผ่านความผิดหวังหลายครั้ง ผู้ที่มีความพยายามอย่างจริงจังเท่านั้นจึงมุ่งมั่นทำงานสำเร็จ (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2543: 30)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่ได้รับการกล่าวถึงกันมากในทุกวงการ McClelland (1976) ได้สรุปว่า นักธุรกิจและนักลงทุนที่ติดอันดับโลกนั้นมีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้จัดเป็นแรงจูงใจทางสังคมประเภทหนึ่ง ถูกกล่าวถึงครั้งแรกโดย Murray (1938 อ้างถึงใน สุณี เชื้อสุวรรณ, 2542:19) ซึ่งเขาได้อธิบายไว้ในทฤษฎีความต้องการที่เด่นชัด (Murray's Manifest Needs Theory) และต่อมาได้มีการพัฒนาโดย McClelland และคณะ ในปี ค.ศ.1953 และ Atkinson ในปี ค.ศ. 1958

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกันว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ (Standard of excellence) หรือการแข่งขันกับผู้อื่นโดยการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรค

ต่างๆที่มาขวางกั้น ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยากซึ่งมีลักษณะท้าทาย เมื่อประสบผลสำเร็จก็จะเกิดความสบายใจ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบกับความล้มเหลว (McClelland, 1953: 110-111; McClelland, 1976; McClelland, 1985; Hermans, 1970: 353-363; อารี พันธุ์มณี, 2535; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2539; ดุษฎี โยเหลาและคณะ, 2539: 27) ซึ่งจรรยา เรื่องประพันธ์ (2531: 46) ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นอกจากจะเป็นความปรารถนาของบุคคลให้ประสบความสำเร็จแล้ว บุคคลนั้นจะต้องมีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงานรวมทั้งต้องมีการแสดงออกด้วย

คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นคนที่มีเหตุผล มีภาวะในการเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้ รู้จักใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ ถ้าจะให้เลือกบุคคลมาร่วมงานพวกนี้จะเลือกผู้ที่เชี่ยวชาญหรือบุคคลที่มีความสามารถมากกว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานเพื่องานมิใช่เพื่อตนเองเพียงอย่างเดียว

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง ความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลวใดๆ รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อดทนทำงานที่ยากและท้าทาย มีการคาดการณ์ล่วงหน้าและวางแผนในการจัดระบบงาน สามารถคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง ยอมรับความเป็นจริงเมื่อทำงานไม่สำเร็จและพร้อมปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

3.1.2 แนวคิดทฤษฎีของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ Murray (The Need to Achieve Theory)

ทฤษฎีของ Murray (1938 อ้างถึงในภัทราพรรณ สุขประชา, 2540: 11) เป็นการรวบรวมแนวคิดมาจาก Freud & McDougall ซึ่ง Murray กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าเป็นความต้องการการสำเร็จ คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งที่ยากให้ประสบความสำเร็จ โดยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทางสรีรวิทยา ความคิด และบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย บุคคลที่พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จอยู่เสมอ มักจะทำงานได้รวดเร็วและสำเร็จลุล่วงได้ก่อนคนอื่น ๆ ความต้องการความสำเร็จนี้ เป็นสาเหตุให้บุคคลพยายามฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งไม่เพียงแต่ต้องการให้เกิดมาตรฐานอันดีเลิศเท่านั้น แต่ยังต้องการความสำเร็จที่เหนือกว่าบุคคลอื่นๆด้วย

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (Achievement Motive Theory)

ทฤษฎีของ McClelland มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจมาก เพราะเขาคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะช่วยสอนให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลวและยังช่วยให้คิดว่า บุคคลควรจะทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเอง จึงจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ McClelland ยังเชื่อว่าทฤษฎีของเขาสามารถนำไปใช้ เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ และสามารถนำไปใช้ได้ดีกับบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานต่ำได้ดีอีกด้วย McClelland ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ประสบความสำเร็จ ด้วยมาตรฐานอันดีเลิศและเหนือกว่าบุคคลอื่น พยายามต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว แรงจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น

คุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะต้องเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกียจคร้าน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง และเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ ชอบเสี่ยงกับเป้าหมายในระดับที่เป็นไปได้หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย รวมทั้งจะต้องมีลักษณะที่เป็นคนที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน

McClelland กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำให้บุคคลในอาชีพต่างๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น เกิดจากความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงานที่ทำ บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จจะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เมื่อสามารถเอาชนะก็จะประสบความสำเร็จ จะมีความสบายใจหรือภูมิใจ ถ้าหากไม่สำเร็จก็จะรู้สึกวิตกกังวลแต่ก็จะมุ่งมั่นทำงานต่อไปแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถกระตุ้นให้มีขึ้นในบุคคลได้

3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson (Achievement Motive Theory)

Atkinson (1964 อ้างถึงในภักทราพรรณ สุขประชา, 2540: 15) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยแยกออกเป็น แรงจูงใจ 2 ประเภทคือ ความต้องการความสำเร็จ และความกลัวการล้มเหลว แรงจูงใจทั้ง 2 ประเภทนี้ขัดแย้งกัน บุคคลจะพยายามทำงานโดยมุ่งหวังความสำเร็จ เมื่อความต้องการความสำเร็จมีมากกว่าความกลัว แต่บุคคลจะหลีกเลี่ยงจากงานนั้น เมื่อความกลัวการล้มเหลวมีมากกว่าความต้องการความสำเร็จ

4. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Weiner (Need Achievement Theory)

Weiner (1965) พยายามที่จะวิเคราะห์พฤติกรรมที่สัมพันธ์กับการใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลโดยการพิจารณาถึงการรับรู้สาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลว่ามีลักษณะเช่นไร Weiner ให้ความสำคัญหัวข้อทางจิตวิทยาที่สำคัญ 2 ประการ คือ เรื่องของการอนุมานสาเหตุและการจูงใจ มีการพยายามค้นหาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่เป็น "สาเหตุของการกระทำ" และหัวใจสำคัญของทฤษฎีประกอบด้วย การระบุมิติของสาเหตุและความสัมพันธ์ของสาเหตุภายใต้มิติที่ระบุ และผลทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นตามมา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ McClelland (1985) เนื่องจาก McClelland เชื่อว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในตัวบุคคลที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลต้องการความสำเร็จสูง มีความมุ่งมั่น มานะพยายาม ซึ่งสอดคล้องกับ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2543) ที่เสนอแนวคิดว่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้สำเร็จโดยง่าย ต้องอาศัยการทดลองและกระทำอย่างจริงจังเท่านั้น ต้องอาศัยความมุ่งมั่นพยายามจึงจะสำเร็จ ทำให้สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์

3.1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจสูง มีความมานะบากบั่นและการไม่ยี่ดมั่นถ่อมกับความคิดหรือสถานการณ์เดิมจนเปลี่ยนไม่ได้ แต่ต้องมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับให้เข้ากับความคิดหรือสิ่งใหม่ๆที่เหมาะสมกว่าได้ (อารี พันธุ์มณี, 2540: 14)

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ อาทิเช่น Rousch and Atwater (1992 อ้างถึงใน Buttner, Gyskiewicz and Hidore, 1999) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ พบว่า สถิติปัญญา, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ตำแหน่งและความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ และ Jenkin (1983) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำให้สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความคิดสร้างสรรค์สูงด้วย ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์

3.2 เจตคติต่องาน

3.2.1 ความหมายของเจตคติต่องาน

เจตคติ หรือ ทศนคติ (Attitude) มาจากคำว่า "Aptus" ในภาษาละติน ซึ่งตรงกับคำว่า "เหมาะเจาะ" (Fitness) หรือ "การปรองดอง" (Adaptedness) เจตคติ เป็นพฤติกรรม

เตรียมพร้อมทางสมองในการที่จะกระทำ ซึ่งจะบ่งบอกถึงหน้าที่ของสภาวะจิตใจ หรือสภาพของ อารมณ์ที่สลับซับซ้อน ก่อนที่คนเราจะตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหา (ศักดิ์ สุทรเสถียร, 2531 อ้างถึงใน นวลน้อย เจริญผล, 2533: 34) เจตคติ เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยง่าย แต่เป็นความโน้มเอียงทางจิตภายใน สามารถแสดงออกให้เห็นได้โดย เป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (Thurstone, 1967: 479) ทั้งการให้การสนับสนุนหรือต่อต้าน บุคคล สถานการณ์ต่างๆหรือสิ่งใดที่เกิดขึ้นได้ ปัจจัยด้านความเชื่อและเจตคติ สามารถประยุกต์ ใช้ในการเปลี่ยนแปลงความตั้งใจ (Intention) และพฤติกรรม (Behavior) ได้ (Good, 1973: 48 ; Fishbein & Ajzen, 1975: 51 อ้างถึงใน รุ่งรวี จันทรแดง, 2540) สอดคล้องกับชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2543: 30) และประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520: 2) ที่กล่าวว่า เจตคติคือ จิตลักษณะและท่าที ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วนเจตคติต่องาน หมายถึง จิตลักษณะและท่าทีของบุคคลในการ แสดงความคิดเห็นต่อสิ่งต่างๆในการทำงานซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ และมีความพร้อมที่จะ แสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่างต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ

โดยสรุปแล้ว เจตคติต่องาน หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของบุคคลใน งานที่ทำว่า ชอบหรือไม่ชอบ พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ มีประโยชน์หรือโทษเพียงใด และแสดง พฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคิด ความเข้าใจและความรู้สึกของตน

3.2.2 แนวคิดทฤษฎีของเจตคติต่องาน

1. แนวคิดเจตคติต่องานของ McGurie and Shaver

McGurie (1969) and Shaver (1977) (อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2528; จินตนา บิลมาศ, 2529; บุญรับ ศักดิ์มณี, 2532; วิritti ปานศิลา, 2542) ได้สรุปเจตคติต่อ งานของบุคคล มีองค์ประกอบอยู่ 3 องค์ประกอบคือ

1. การรับรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive component) หมายถึง การรับรู้ของ บุคคลเกี่ยวกับ วัตถุ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งเหล่านั้นว่าดี หรือเลว มีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด โดยที่บุคคลส่วนใหญ่จะมีความรู้เชิงประเมินค่า ของสิ่งต่าง ๆ เพียงเล็กน้อย และอาจจะไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดผลเสียต่อบุคคลหรือส่วนรวมได้ คือถ้า บุคคลมีเจตคติต่อการทำงานใดๆก็จะมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำว่ามีคุณประโยชน์หรือโทษมาก น้อยเพียงใด ถ้าบุคคลเห็นว่างานที่ทำนั้นดีมีประโยชน์ก็จะมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานนั้น แต่ถ้ามี ความรู้ว่างานที่ทำนั้นไม่ดี มีโทษก็จะทำให้บุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานนั้น

2. ความรู้สึกทางอารมณ์ (Affective component) หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งใดดีมี ประโยชน์ บุคคลจะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น คือมีเจตคติที่ดีและตรงกันข้ามถ้ารู้ว่าสิ่งใดมีโทษ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่ชอบ ไม่พอใจก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น ความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่ง

หนึ่งสิ่งใดจะเกิดโดยอัตโนมัติ และสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ด้วย นั่นคือ หากบุคคลมีความรู้สึกชอบ รักในการทำงาน บุคคลก็จะตั้งใจทำงาน มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

3. การมุ่งกระทำ (Behavioral intention component) หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง และเลือกที่จะปฏิบัติในทิศทางบวกหรือทางลบ ขึ้นอยู่กับความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการประเมินแล้ว คือถ้าบุคคลมีความรู้ว่างานที่ทำนั้นดี มีคุณค่า จะเกิดความรู้สึกชอบหรือพอใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ตนชอบและพอใจ ในลักษณะให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่ดี มีโทษ ก็เกิดความรู้สึกไม่ชอบไม่พอใจบุคคลก็พร้อมจะหลีกเลี่ยงงานที่ทำอยู่

2. แนวคิดเจตคติต่องานของ Zimbardo and Ebbeson

Zimbardo and Ebbeson (1970 อ้างถึงใน อัญชิสา สรรพาวัตถ, 2544) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive component) เป็นส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้หรือมีความคิดว่างานที่ทำเป็นงานที่ดี ก็มักจะมีเจตคติที่ดีต่องาน หากมีความรู้มาก่อนว่างานที่ทำเป็นงานไม่ดี ก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่องานนั้นด้วย

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของคนนั้น เป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละบุคคล

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior component) คือการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อาจเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก

3. แนวคิดเจตคติต่องานของ Triandis

Triandis (1971) กล่าวถึง องค์ประกอบพื้นฐานของเจตคติไว้ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความคิด (Cognitive component) หมายถึง การที่บุคคลใช้ความคิดในการจำแนกสิ่งต่างๆหรืองานที่ทำ และแสดงความคิดในสิ่งนั้นออกมา ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเรานั้น ๆ นั่นคือ การที่จะอธิบายถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นบุคคลจะต้องมีความคิดความเข้าใจต่อสิ่งนั้นก่อน หากบุคคลมีความคิดที่ดีต่อการทำงาน ก็จะถือว่ามีเจตคติที่ดีต่องานด้วย

2. ด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้น "ความคิด" อีกต่อหนึ่ง เมื่อบุคคลมีความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งนั้นว่าดี บุคคลก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย เช่น หากบุคคลมีความรู้ว่างานที่ทำเป็นงานที่ดี มีประโยชน์ บุคคลก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่องานด้วย

3. ด้านพฤติกรรม (Behavior component) หมายถึง ความโน้มเอียงในการปฏิบัติ ได้แก่ การที่บุคคลมีแนวโน้มหรือทำที่ที่จะเลือกปฏิบัติขึ้นอยู่กับความคิด ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ ด้วย หากบุคคลมีความคิดและความรู้สึกต่องานที่ทำว่าเป็นสิ่งที่ดี บุคคลก็พร้อมที่จะเลือกปฏิบัติงานนั้นต่อไป

ลักษณะสำคัญของเจตคติต่องาน

Triandis (1971) กล่าวถึงลักษณะของเจตคติต่องาน พอสรุปได้ดังนี้

1. เจตคติไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ในทุกๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. เจตคติเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของบุคคล เพราะเป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางให้ทราบล่วงหน้าว่าถ้าบุคคลประสบสิ่งใด ๆ แล้ว บุคคลนั้นจะมีทำที่ต่อสิ่งนั้นในลักษณะใด

3. แม้ว่าเจตคติเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีความมั่นคงพอสมควร แต่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้อันเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ และการเรียนรู้

การเปลี่ยนแปลงเจตคติต่องาน

แม้ว่าเจตคติจะมีความคงทนแต่ในบางกรณีเจตคติก็น่าจะเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเจตคติจะเปลี่ยนได้ เนื่องจากอิทธิพลของความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม ถ้าทั้งสามส่วนหรือส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนไป อาจทำให้เจตคติเปลี่ยนไปได้นอกจากนี้ก็ยังมีส่วนแปรอื่นๆ อีกที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการของการเปลี่ยนเจตคติ ได้แก่ แหล่งข้อมูลหรือข่าวสารต่างๆ เช่น คุณสมบัติของผู้ให้ข่าวสาร ลักษณะของข่าวสาร วิธีการให้ข่าวสาร วิธีการเสนอข่าวสาร และลักษณะของผู้รับข่าวสาร (Triandis, 1971) ในการเปลี่ยนแปลงเจตคตินั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ 3 ลักษณะ คือ

1. เปลี่ยนความเชื่อ โดยการรับรู้ข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่นหรือผ่านสื่อมวลชนทำให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจ หรือมีความคิดว่าเข้าใจในสิ่งนั้น

2. เปลี่ยนความรู้สึก จากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจจะทำให้บุคคลมีการประเมินค่าว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าในทางบวกหรือทางลบต่อตนเอง จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความรู้สึกหรือแสดงอารมณ์ไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสิ่งนั้น

3. เปลี่ยนพฤติกรรม จากการทำบรรทัดฐานของสังคมเปลี่ยนไป การถูกบังคับ หรือการเลียนแบบจากบุคคลที่มีอิทธิพล แล้วบุคคลจะพิจารณาว่าความเชื่อและความรู้สึกของตนนั้นสอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคมหรือไม่ หรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตนเองเห็นด้วยหรือไม่ เมื่อเห็นด้วยแล้วบุคคลก็จะเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องตาม

ประเภทของเจตคติต่องาน

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524: 230-240) กล่าวว่า เจตคติเป็นความพร้อมของร่างกายและจิตใจที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ต่างๆ ด้วยการเข้าหาหรือถอยหนีออกไป โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. เจตคติทางบวก หรือเจตคติที่ดี หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลเข้าหาสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้น เนื่องจากความชอบหรือความพอใจ นั่นคือ บุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะตั้งใจทำงานเนื่องจากมีความรู้สึกชอบหรือพึงพอใจในการทำงานนั้น

2. เจตคติทางลบ หรือเจตคติที่ไม่ดี หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลจะถอยหนีออกจากสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้นๆ เนื่องจากความไม่ชอบหรือความไม่พอใจ นั่นคือ บุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน ก็จะไม่ตั้งใจทำงาน เนื่องจากมีความรู้สึกไม่ชอบหรือไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น

เจตคติในทางบวกเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคล เนื่องจากอุปสรรคนานาของความคิดสร้างสรรค์ เช่น ขาดความคิดริเริ่ม, ไม่กล้าทดลอง และกลัวการล้มเหลวนั้นล้วนมีที่มาจากเจตคติที่เป็นลบ เจตคติเปรียบเสมือนแว่นตาที่เราใส่มองโลก ไม่ว่าจะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม แต่ความขุ่นใสของแว่นตาจะส่งผลกระทบต่อทุกสิ่งที่มองเห็น ผู้ที่มีเจตคติทางบวก ย่อมมีสุขภาพจิตดีและมีจิตใจที่เข้มแข็ง ซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จในการกระทำกิจกรรมสร้างสรรค์ต่างๆ (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2543: 30)

การวัดเจตคติต่องาน

เจตคติเป็นพฤติกรรมภายในที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งตนเองเท่านั้นที่ทราบ วิธีการวัดเจตคติโดยตรงจึงทำไม่ได้ Mullins (2001) และ ศักดิ์ สุนทรเสถียร (2531 อ้างถึงใน นवलน้อย เจริญผล , 2533) ได้สรุปว่า การศึกษาเจตคติทำได้ 3 วิธี คือ

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ศึกษาโดยใช้ประสาททางหูและตาเป็นสำคัญ การสังเกตเป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีเจตคติต่อสิ่งนั้นเป็นอย่างไร

2. การให้รายงานตัวเอง (Self - report) เป็นวิธีการศึกษาโดยให้บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมา ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละคน วิธีนี้ได้มีผู้พยายามสร้างแบบวัดเจตคติขึ้น คะแนนที่ได้จะแบ่งออกเป็นช่วงๆ โดยแต่ละช่วงจะมีขนาดเท่ากัน สามารถที่จะ

นำมาเปรียบเทียบความมากน้อยได้ วิธีนี้เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมาก โดยเฉพาะงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์

3. เทคนิคการฉายออก (Projective techniques) เป็นวิธีวัดเจตคติโดยการให้สร้างจินตนาการจากภาพ โดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงความคิดเห็นออกมา จะได้สังเกตและวัดได้ว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกอย่างไร ซึ่งบุคคลย่อมแสดงออกตามประสบการณ์ที่เขาเคยได้รับมาแต่ละคนจะมีการแสดงออกไม่เหมือนกัน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Triandis (1971) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึกและองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานของพยาบาลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ เนื่องจากแนวคิดนี้สนับสนุนว่า องค์ประกอบพื้นฐานของเจตคติที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบด้านความคิดเป็นพื้นฐานของเจตคติที่เกี่ยวข้องกับความรูสึกอารมณ์ของบุคคล และความรู้สึกอารมณ์นี้จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เจตคติเป็นตัวกำหนดให้แสดงพฤติกรรมออกมา ถ้ามีเจตคติทางด้านบวกก็จะแสดงออกมาในลักษณะของความชอบ ความสนใจ ปฏิบัติในทางที่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย ดังนั้นถ้าพยาบาลวิชาชีพมีเจตคติที่ดีต่องานพยาบาลก็จะส่งผลให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2.3 เจตคติต่องานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์

การที่จะศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ มีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจเรื่องเจตคติเพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการกระทำ เจตคตินั้นสามารถใช้ร่วมกับตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ทำนายหรืออธิบายการกระทำได้ เช่น การศึกษาพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมด้านต่างๆ จะต้องศึกษาตัวแปรเรื่องเจตคติและตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและเพิ่มความเข้าใจให้ดีขึ้นด้วย (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2538: 2)

สำหรับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลนั้น พยาบาลจำเป็นจะต้องมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากการที่พยาบาลมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพย่อมจะทำให้พยาบาลพร้อมที่จะกระทำหน้าที่ของตนได้ดี มีความอดทน เสียสละและรักที่จะทำด้วยความเต็มใจ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 229) ได้กล่าวไว้ว่า “ผลงานที่ทำด้วยใจรักและมีเจตคติที่ดีต่องาน ย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน และมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน” นอกจากนี้อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องมีคุณธรรม จริยธรรมสูง หากพยาบาลมีจิตใจดีชอบช่วยเหลือจะมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพนี้ และจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการพยาบาลผู้ป่วย ก่อให้เกิดความรักในการปฏิบัติหน้าที่และทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ มีความรู้สึกต้องการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สุขแก่ผู้ป่วยนั่นเอง

จากการทบทวนวรรณกรรม เรื่องเจตคติกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ พบว่า สุวิมล ชอบทำกิจ (2523) ได้ศึกษาพบว่าเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ Scott & Bruce (1994) ศึกษาวิเคราะห์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ พบว่าเจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำให้สามารถสรุปได้ว่า เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ด้วย

3.3 บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ (Creative climate)

องค์การแต่ละองค์การมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ เนื่องจากแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวิธีดำเนินการที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นบรรยากาศในการทำงานของบุคคล (เจียมจิตต์ จุดบุตร, 2539: 65) เมื่อบุคคลมาอยู่รวมกันภายในองค์การ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการแสดงออกของพฤติกรรมต่างๆของบุคคลในองค์การย่อมมีผลต่อความคิด ความรู้สึกและการกระทำของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและผู้ร่วมงานด้วย พฤติกรรมต่างๆที่บุคคลแสดงออกภายในองค์การทำให้เกิดเป็น "บรรยากาศองค์การ" (Organizational climate) ซึ่งในแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับโครงสร้าง ขนาด วัฒนธรรมดั้งเดิม ความเปลี่ยนแปลงต่างๆตามสภาพการณ์เวลา (อำรง เจริญสุข, 2526) สอดคล้องกับ Kurt Lewin (อ้างถึงในเจียมจิตต์ จุดบุตร, 2539) ได้ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การนั่นเอง

บรรยากาศภายในองค์การเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การสร้างบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การเพื่อที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์โดยการสะสมความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทุกคน มีการกระจายอำนาจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างยุติธรรมและทั่วถึง (เรมवल นันท์ศุภวัฒน์, 2542: 115) ซึ่ง Halpin & Croft (1966) ; Steers (1978: 101-104) ; Litwin & Stringe (1968: 1) และ Keith (อ้างถึงใน จงกล พลตรี, 2541: 11) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้สอดคล้องกันว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศองค์การนี้ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ จะมีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบๆตัว และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ ตลอดจนการปฏิบัติงานในองค์การ แต่ Forehand & Gilmer (1964) ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์การ ในลักษณะที่แตกต่างไป ว่าเป็นกลุ่มของลักษณะของพฤติกรรมต่างๆ ที่ใช้บรรยายลักษณะขององค์การ ได้แก่เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละองค์การ, เป็นลักษณะสืบทอดตลอดเวลาและเป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ

3.3.1 ความหมายของบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลทุกคน แต่จะมีมากหรือน้อยแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งด้านบุคคลและด้านสถานการณ์ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์นี้สามารถกระตุ้น ส่งเสริมหรือพัฒนาให้สูงขึ้นได้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม เนื่องจาก พฤติกรรมสร้างสรรค์เป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Person) และสถานการณ์ (Situation) (จงกล พลตรี, 2541)

Rogers (1959 อ้างถึงใน ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2543: 29) และ Dubrin (1998) ได้กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ภาวะที่บุคคลรู้สึกปลอดภัย (Psychological safety) คือ รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ รวมทั้งภาวะที่มีเสรีภาพในการแสดงออก เป็นการทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกมีอิสระในการคิด โดยผู้นำจะต้องไม่กำหนดกรอบหรือชักจูงสมาชิกให้โน้มเอียงไปในแนวคิดของตน ในขณะที่เดียวกันผู้นำจะต้องแสดงปฏิริยาโต้ตอบกลับหรือให้คำแนะนำในแง่ดีกว่าสมาชิกมีการให้รางวัลเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดย เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพการณ์ในที่ทำงานที่เอื้ออำนวยต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ บรรยากาศภายในองค์การเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ องค์การจะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการสะสมความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทุกคน

สรุปได้ว่า บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ประเมินได้จากการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลในองค์การ ลักษณะของบรรยากาศองค์การจะมีทั้งด้านที่สามารถมองเห็นได้ เช่น โครงสร้างของงาน กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ และด้านที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น การรับรู้ จิตใจ ขวัญและกำลังใจ

3.3.2 แนวคิดทฤษฎีของบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์

1. แนวคิดบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ของ Siegel & Kraemmerer

Siegel & Kraemmerer (1978) กล่าวว่า บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์เป็นบรรยากาศขององค์การที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์และเน้นให้องค์การเป็นองค์การที่สร้างสรรค์ด้วย มี 5 มิติ คือ มิติภาวะผู้นำ มิติความรู้สึกเป็นเจ้าของ มิติการยอมรับความเปลี่ยนแปลง มิติการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมิติของความสม่ำเสมอ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้คือ

1. การให้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสนับสนุนให้สมาชิกในองค์การดำเนินงานโดยใช้แนวคิดใหม่ และสมาชิกจะต้องมีการรับรู้ที่องค์การเปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบนี้แสดงให้เห็นผู้นำต้องแสดงบทบาทและต้องสนับสนุนการ

ทำงานอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งต้องรับรู้ว่บรรยากาศองค์การนี้เป็นแบบเปิดและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน

2. ความอดทนต่อความแตกต่าง หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การต้องรับรู้ถึงความหลากหลาย ลักษณะความแตกต่างของสมาชิก ต้องเข้าใจว่าบุคคลแต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับความรู้สึกยึดมั่นผูกพันของสมาชิกในองค์การต่อองค์การ เกี่ยวข้องกับมิติเรื่องความรู้สึกเป็นเจ้าของ

2. แนวคิดบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ ของ Lau & Shani

Lau & Shani (1992 : 373-374) และสมยศ นาวิกาน (2540 : 323) ได้เสนอหลักการสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ที่สอดคล้องกันไว้ คือ

1. ให้ความสำคัญอิสระในการทำงาน อิสระในการคิดหาวิธีการ หรือวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ อิสระในการสื่อสาร มีการเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้น ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดโครงการริเริ่มสร้างสรรค์ได้ด้วยตนเองในกลุ่มสมาชิก

2. ยินยอมให้มีการใช้ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการสร้างสรรค์งาน เช่น ยินยอมให้ใช้เวลาในการคิดและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ แม้ความคิดนั้นจะเป็นการเสี่ยงที่อาจจะไม่สัมพันธ์กับงาน (Non - task related thinking)

3. ยอมรับในความต้องการเป็นส่วนตัวในการทำงานของแต่ละบุคคล โดยยินยอมให้สามารถสร้างกิจกรรมหรือสร้างการทำงานที่แตกต่างกัน หรือแตกต่างจากบุคคลอื่นได้ ยอมกล้าเสี่ยงและอดทนต่อความล้มเหลว

3. แนวคิดบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ของ Biech

Biech (1996) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความจำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความคิดสร้างสรรค์จะก่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ มีการยอมรับความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ องค์การไม่สามารถอยู่รอดได้ถ้ายังย่ำอยู่กับที่การทำงานในสภาพการณ์ที่มีภาวะการแข่งขันกันอย่างรุนแรงเช่นนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการทำงาน เพราะต้องการทำงานอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพิ่มการลงทุน เพิ่มคุณภาพผลผลิต เพิ่มความเร็วและความเชี่ยวชาญในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์องค์การให้ดีขึ้นและอยู่รอดได้ การสนับสนุนบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์นี้สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ในองค์การใหญ่ๆ ประกอบไปด้วย OPENED ซึ่งมีความหมายดังนี้

○ (Open-minded) หมายถึง การสนับสนุนแบบเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในการที่จะทดลองนำแนวคิด วิธีการและเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน โดยมีการสนับสนุนด้านงบประมาณด้วย

P (Perspective) หมายถึง การที่องค์กรมีความเข้าใจในแนวคิดของบุคลากร ให้การรับรองการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของวิชาชีพและส่วนของบุคคล ส่งเสริมบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัตินั้นตามการร้องขอของสมาชิกในองค์กร

E (Equal) หมายถึง การที่บุคคลให้การยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มีการใช้ภาวะผู้นำและรูปแบบเฉพาะกับความต้องการของผู้ตามแต่ละคน ความคิดของผู้ตามได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้นำ

N (Nurturing) หมายถึง การให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผู้ตามจะได้รับการถ่ายทอดความรู้ จากแหล่งวิชาการต่างๆ เช่น ห้องสมุด การฝึกฝน และโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมที่จะส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีการตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม

E (Encouraging) หมายถึง ผู้นำได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการค้นหาคำตอบอย่างสร้างสรรค์ ให้การตอบสนองและให้เวลาในการที่จะสร้างสรรค์ผลงาน มีอิสระและโอกาสในการแสดงความคิดเห็นนั้นออกมา

D (Descriptive) หมายถึง มีการสื่อสารที่ดี มีการอธิบายชี้แจงวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ยินดีรับฟังเสียงสะท้อนในทุกๆ เรื่องที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้ตามจะได้รับการแนะนำในเรื่องใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีความสมดุลระหว่างโครงสร้างและโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์

4. แนวคิดบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ของสังวร หล้าพระบาง

สังวร หล้าพระบาง (2527 อ้างถึงใน วัชรพร สระน้ำ, 2539: 84) ได้ศึกษาการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในนักเรียน และสรุปว่าบรรยากาศที่ควรส่งเสริมคือ

1. บรรยากาศที่ท้าทาย (Challenge) เป็นบรรยากาศที่เร้าใจให้ตื่นตัวในการทำงาน โดยการเสริมแรง (เช่น ด้วยวาจา ท่าทาง) และการให้รางวัล โดยการชี้ให้เห็นความก้าวหน้าของตน

2. บรรยากาศที่อิสระ (Freedom) มนุษย์ต้องการมีอิสระและเสรีภาพส่วนตัว ดังนั้น ควรจะให้โอกาสในการแสดงความคิดอิสระได้ การเคร่งในระเบียบข้อบังคับเกินไป จะทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ลดลงได้

3. บรรยากาศที่ยอมรับนับถือ (Respect) โดยการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนเกิดความรู้สึกรับผิดชอบเกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

4. บรรยากาศที่อบอุ่น (Warmth) หมายถึง การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ทุกคนมีไมตรีจิต มีความเป็นกันเอง ยอมรับนับถือกันและกัน

5. บรรยายภาคควบคุม (Control) ซึ่งบรรยายภาคการควบคุมนั้นจะเป็นบรรยายภาคที่ช่วยให้ประสบผลสัมฤทธิ์ได้ แต่การควบคุมต้องไม่เป็นไปในลักษณะการลงโทษ ต้องควบคุม ที่เนะด้วยเหตุผล เสรีภาพและวินัยควบคุมกันเสมอ

5. แนวคิดบรรยายภาคเชิงสร้างสรรค์ของเรมวอล นันท์ศุภวัฒน์

เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542: 115-116) กล่าวว่า บรรยายภาคความคิดสร้างสรรค์หรือบรรยายภาคเชิงสร้างสรรค์ได้แก่

1. การกระจายงาน (Delegation) เป็นการกระจายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ในสิ่งแวดล้อมที่มีอิสระ ปราศจากการวางแผนทางให้ปฏิบัติและสั่งการมากเกินไปในการบริหาร พยาบาลที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องการบรรยายภาคที่มีโอกาสคิดอย่างเป็นอิสระ และมีอำนาจหน้าที่ที่จะทดลองหรือค้นคว้าวิจัยได้ โดยต้องมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ และมีอิสระต่อการนำผลงานวิจัยไปใช้ด้วย

2. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ช่องทางการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการกระจายงานได้เต็มที่ และจะได้แน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์อย่างแท้จริง มิใช่เพียงแต่คิดเท่านั้น การติดต่อสื่อสารที่ดีประกอบด้วย การเขียน การพูด และการสื่อสารด้วยสัญลักษณ์อื่นที่ไม่ใช่คำพูด มีการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาในการบริหาร โดยผู้บริหารสั่งการลงมา และผู้ใต้บังคับบัญชารายงานขึ้นไป (Two-way communication) ภายในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารที่ดีถือเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจ บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องการการติดต่อสื่อสารที่ดี และมีขวัญกำลังใจดี เพื่อให้มีความคิดหลากหลาย และไม่รู้สึกรู้ว่าถูกสกัดกั้นในขณะที่แสดงความคิดเห็นออกมา

3. การสร้างขวัญกำลังใจ (Morale) เป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อตัวเอง การปฏิบัติตามช่วงการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน การปฏิบัติกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนด้วยความเอาใจใส่และสุภาพ ต้องรับฟังเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการจะพูดด้วย ต้องควบคุมอารมณ์โมโหให้ได้ ไม่แสดงอาการฉุนเฉียวให้เห็น

4. การสร้างแรงกดดัน (Pressure) ในการบริหารงานควรสร้างแรงกดดันให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นออกมา โดยแจ้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและมีการกำหนดการส่งงาน เพื่อให้เป้าหมายเหล่านี้ทำได้สำเร็จ ดังนั้นการบริหารงานต้องปรับเปลี่ยนได้โดยมีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือจะทำให้ระดับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลสำเร็จสูงมากกว่าจะปล่อยปละละเลย และใช้การบริหารแบบอิสระเสรี

6. แนวคิดบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ ของ Jones

Jones (2001) ทำการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ พบว่า องค์การที่มีบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีการปรับโครงสร้างอย่างเหมาะสม และมีวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง สามารถที่จะเพิ่มอำนาจต่อรองและปรับตัวให้สามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. องค์การเป็นเครื่องมือที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
2. องค์การเป็นระบบที่สรรสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นได้ จากสภาพแวดล้อมและการใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่างๆ ให้เป็นผลผลิตหรือบริการที่ดี
3. องค์การมีประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิก มีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่ดี มีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่ดี สามารถจัดการด้านเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ใช้อำนาจในการควบคุมอย่างเหมาะสม
4. โครงสร้างขององค์การเป็นระบบของงาน มีการใช้อำนาจที่มีความสัมพันธ์กันในการควบคุมให้บุคคลปฏิบัติงานและควบคุมการใช้ทรัพยากร ในการที่จะทำให้อัตราผลสำเร็จขององค์การ
5. วัฒนธรรมองค์การเป็นการให้คุณค่าและบรรทัดฐานร่วมกันในการควบคุมปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การแต่ละคนกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเรื่องบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ของ เรมวลด นันท์ศุภวัฒน์ (2542) เพื่อศึกษาถึงบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในองค์การพยาบาล เนื่องจากแนวคิดนี้ได้ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ในองค์การพยาบาล เรมวลด นันท์ศุภวัฒน์ (2542) กล่าวว่า บรรยากาศภายในองค์การเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ช่วยให้อุบลลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ และบรรยากาศภายในองค์การพยาบาลที่จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์นั้นควรประกอบด้วยการกระจายงาน การติดต่อสื่อสาร การสร้างขวัญกำลังใจและการสร้างแรงกดดัน มาประกอบรวมกันเป็นบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์

3.3.3 บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์

บรรยากาศภายในองค์การเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะช่วยก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การจะต้องนำไปปฏิบัติ องค์การจะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการสะสมความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทุกคน โดยเริ่มแรกหน่วยงานอาจจะพิจารณาจ้างงานบุคคลที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน โครงสร้างขององค์การย่อมจะเป็นแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน

ทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างยุติธรรมและทั่วถึง ควรมีการพัฒนาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์การพยาบาล เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวกำหนดบทบาทในสิ่งแวดล้อมของวิชาชีพการพยาบาล ถึงแม้ว่าธรรมชาติของบุคคลย่อมมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในตัวคนทุกคน แต่การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ โดยที่พยาบาลเอง ก็จะต้องมีความพยายามและมีความอดทนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นด้วย (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2542)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ พบว่า ศักดิ์สิทธิ์ ชัตติยาสุวรรณ (2526 : 107-108 อ้างถึงในวิชัย เขียดบัว, 2534) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนำแนวคิดใหม่เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนไปใช้ในโรงเรียน พบว่า ครูที่อยู่ในบรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีการยอมรับแนวคิดและหลักการใหม่ไปใช้ปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูที่อยู่ในบรรยากาศที่ไม่ดี สอดคล้องกับ Scott & Bruce (1994) ศึกษาวิเคราะห์การมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์นั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

งานวิจัยเรื่องความคิดสร้างสรรค์ในประเทศไทยได้เริ่มศึกษากันมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2514 (ธีรชัย เนตรถนอมศักดิ์, 2538: 5) งานวิจัยส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับทางการศึกษา ในด้านการพยาบาลนั้นมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้น้อยมาก ส่วนใหญ่จะศึกษาในนักศึกษาพยาบาล ได้แก่

เดือนเพ็ญ มาสินทพันธุ์ (2538) ทำการศึกษาองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคใต้ จำนวน 269 คน พบว่า มีองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดละเอียดละออสูงที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง คือหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (4 ปี) พบว่ามีคะแนนความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้น (2 ปี)

วัชรพร สระน้ำ (2539) ทำการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จำนวน 120 คน พบว่าตัวแปรด้านเนื้อหาวิชา, การมีส่วนร่วมของนักเรียน และการช่วยเหลือกันในการเรียน สามารถอธิบายความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 14

ประภาวัลย์ แพรวานิชย์ (2543) ทำการทดลองการพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้แผนผังทางปัญญา เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล จำนวน 46 คน พบว่า นักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองใช้แผนผังทางปัญญามีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการคิดสร้างสรรค์สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรพรรณ ขวัญขึ้น (2544) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการให้
 สุขศึกษาของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี จำนวน 257 คน พบว่า
 ทศนคติต่อวิชาชีพและสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์และนักศึกษาพยาบาล มีความสัมพันธ์ทาง
 บวกกับความคิดสร้างสรรค์ในการให้สุขศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่
 สามารถพยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ในการให้สุขศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ ชั้นปีที่
 ศึกษา คือ ชั้นปีที่ 1 และ ชั้นปีที่ 3 กับสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์และนักศึกษา สามารถร่วมกัน
 พยากรณ์ความคิดสร้างสรรค์ได้ร้อยละ 9.6

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศองค์การ เชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างสรรค์

สุวิมล ขอบทำกิจ (2523) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์กับความ
 คิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 250 คน พบว่า
 เจตคติกับความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r=0.257$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .001

Siegel & Kaemmerer (1978) ได้ทำการศึกษาแนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การที่
 ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในโรงเรียน 6 แห่งจากรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่
 ครู จำนวน 144 คนและนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,755 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม
 คือกลุ่มที่มีการเรียนการสอนแบบสร้างสรรค์และแบบดั้งเดิม เพื่อทดสอบว่าบรรยากาศเชิง
 สร้างสรรค์เป็นลักษณะที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ พบว่าโรงเรียนที่มี
 บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ทำให้ครูและนักเรียนรู้ว่าโรงเรียนมีการส่งเสริมให้เกิดความคิด
 สร้างสรรค์มากกว่าโรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบดั้งเดิม ซึ่งการสนับสนุนจะต้องประกอบด้วยทำให้
 การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงในองค์การและส่งเสริมให้
 สมาชิกในองค์การเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วย

Rousch and Atwater (1992 อ้างถึงใน Buttner, Gyskiewicz and Hidore, 1999)
 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ กลุ่มทหารที่
 ปฏิบัติงานในกองทัพของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า สติปัญญา, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์,
 ตำแหน่งและความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานอย่างมีความคิด
 สร้างสรรค์

Scott & Bruce (1994) ศึกษาวิเคราะห์การมีอิทธิพลระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำ ความ
 สัมพันธ์ในกลุ่ม เจตคติของบุคคลและบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์
 โดยทำการศึกษากับพนักงานในวิชาชีพต่างๆ ได้แก่ วิศวกร นักวิทยาศาสตร์และช่างเทคนิคที่
 ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 172 คน พบว่า เจตคติของบุคคล และ

บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Thornton (1999) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พยาบาลจิตเวช จำนวน 22 คน โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าบรรยากาศที่มีความจริงใจต่อกัน ให้ความสำคัญในการก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศที่ไม่มีความขัดแย้งกันนั้น เป็นบรรยากาศที่ส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้

George & Zhou (2001) ทำการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบเปิดกว้าง (Openness to experience) และแบบมีเหตุผล (Conscientiousness) กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพนักงานในบริษัทปิโตรเลียมของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 149 คน พบว่าบรรยากาศองค์การแบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การที่มีบรรยากาศแบบเปิดกว้างสูง ก็จะมีพฤติกรรมสร้างสรรค์สูงขึ้นด้วย

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขณะนี้ประเทศไทยกำลังดำเนินการปฏิรูประบบการบริการสุขภาพ นับว่าเป็นการท้าทาย (Challenge) และเป็นโอกาส (Opportunity) ของวิชาชีพพยาบาล ที่จะสามารถสร้างสรรค์งานและพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ก้าวหน้าต่อไป (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544) พฤติกรรมการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาดังกล่าว ได้แก่ พฤติกรรมสร้างสรรค์ และการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ถือว่าเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเป็น ตัวจักรกลสำคัญที่จะขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพของประชาชนส่วนใหญ่ให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ นอกจากมีการศึกษาถึงระดับของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพแล้ว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ด้วย ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2543: 28-31) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเกื้อกูลต่อความคิดสร้างสรรค์นั้น สามารถแบ่งได้เป็น 3 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ บุคคล สังคมและลักษณะนิสัย จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งมั่น มานะพยายามที่จะทำสิ่งใดๆให้สำเร็จด้วยตนเอง มีเจตคติที่ดีต่องานและมีบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในหน่วยงาน ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามแนวคิดของ McClelland (1985) เจตคติต่องาน ตามแนวคิดของ Triandis (1971) และบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ เรมวอล นันทศุภวัฒน์ (2542) มาศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือ พฤติกรรมสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Kleysen & Street (2001) สรุปได้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

