

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของสังคมไทยที่พึงประสงค์ว่า เป็นสังคมที่เข้มแข็งและมีดุลยภาพ 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมमानฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9, 2544) จากวิสัยทัศน์ดังกล่าว ระบบสุขภาพเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมให้เข้มแข็งและมีดุลยภาพเช่นกัน คือ เป็นระบบสุขภาพที่มีคุณภาพ มีภูมิปัญญาและการเรียนรู้และเป็นระบบสุขภาพที่เอื้ออาทร พึ่งพาเกื้อกูลกันได้ โดยเฉพาะระบบสุขภาพที่มีภูมิปัญญาและการเรียนรู้ นั้น จะต้องเน้นให้ระบบทั้งหมดเอื้อต่อการเรียนรู้เรื่องสุขภาพ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ มีการวิจัยและพัฒนาวิทยาการต่างๆ รวมทั้งสร้างนวัตกรรมสุขภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างให้คนในสังคมมีสุขภาพที่ดี สมบูรณ์ทั้งกายและใจ เช่นเดียวกับ "วิชาชีพพยาบาล" ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพที่มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติที่วางไว้และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ในองค์การพยาบาลซึ่งมีเป้าหมายและหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลนั้น พยาบาลถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์การและมีภารกิจรับผิดชอบในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ (เจียมจิตต์ จุฑานุตร, 2539: 1) จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) กล้าคิด กล้าเสี่ยง กล้าที่จะใช้จินตนาการรวบรวมเป็นแนวคิดได้ เกิดผลผลิตของความคิดที่แปลกใหม่เป็นประโยชน์แก่องค์การ ทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ด้วยความก้าวหน้าต่อไป

กฤษยา ตันติผลาชีวะและสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล (2541), สุภาวดี ด้านธำรงกุล (2541) และปรางทิพย์ อุจะรัตน์ (2541) กล่าวว่า จากสภาวะการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้วิชาชีพพยาบาลจะต้องมีการปรับตัวและการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติให้ทันกับกระแสสังคมและการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรมทางการพยาบาลให้เหมาะสมกับงานและสถานการณ์ได้ รวมทั้งจะต้องยอมรับแนวคิดใหม่และเฝ้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่จึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล เพราะนวัตกรรมเป็นผลของความพยายามในการนำวิธีการหรือการกระทำใหม่ๆมาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายของการพัฒนา (ทรงฤทธิ์ เสือสวย, 2539) แต่การพัฒนาแนวคิดใหม่

ใดๆนั้นจำเป็นต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาพลังความคิดสร้างสรรค์ก่อนเป็นอันดับแรก (วีรวิช มาฆะศิริรานนท์, 2543: 111) เนื่องจาก “ความคิดสร้างสรรค์” เป็นความสามารถของบุคคลในการ คิดริเริ่มในเรื่องใหม่เพื่อนำมาเสริมสิ่งเดิมให้ดีขึ้นหรือเพื่อให้เกิดผลผลิตใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน และเป็นพื้นฐานในการนำแนวคิดใหม่ที่สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อนำไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ประโยชน์ต่อไป

นอกจากนี้ สภาการพยาบาล (2545) ได้สรุปคุณลักษณะของพยาบาลที่ผู้รับบริการ คาดหวังและพึงพอใจว่าจะต้องมีความสามารถในหลายๆด้าน รวมทั้งต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุงงานให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี มีการปรับตัวยอมรับ การเปลี่ยนแปลง เปิดกว้างรับรู้อะไรใหม่ กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออกและกล้าที่จะปฏิเสธ สอดคล้องกับดวงเดือน พันธุมนาวิน และชินวรา สุนทรสิมะ (2528 อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544: 118) ที่ได้วิเคราะห์และจำแนกพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการเพื่อ ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์นั้นถือว่าเป็นพฤติกรรม ประเภทที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นพฤติกรรมสร้างสรรค์นี้จึงเป็นพฤติกรรมที่พยาบาล ทุกคนควรมีเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาประเทศ องค์การหรือบุคคลให้ก้าวหน้าขึ้นต้องอาศัยผลผลิตจาก การคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากแรงดลใจ เกิดจากการคิดแก้ปัญหาและเกิดจากความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะ ปรับปรุงชีวิตและวิชาชีพให้ดีขึ้น (ไชแสง โภธิโกสม, 2543: 85) นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์ยัง ช่วยให้คนได้พัฒนาตนและพัฒนางาน มีโอกาสได้ใช้ความสามารถต่างๆของตนได้อย่างเต็ม ศักยภาพ (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2543: 23) แต่จากการศึกษาของ Peggy (2001) ได้กล่าวไว้ว่า พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ค่อยพึงพอใจในการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลที่ ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เพราะคิดว่าเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและไม่จำเป็น แต่เมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ของ การนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ จะพบว่าสถานการณ์ที่พยาบาลต้องประสบในการทำงานต่างๆ นั้นจะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีปัญหาต่างๆมาแก้ไขอยู่เสมอ การคิดอย่างสร้างสรรค์จะทำให้ มีการปฏิบัติงานเดิมอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีแนวคิดใหม่ๆมาใช้สร้างสรรค์งาน ใหม่อยู่ตลอดเวลา

โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ถือว่าเป็นกำลังหลักของ โรงพยาบาลชุมชน (อำพล จินดาวัฒน์และคณะ, 2542) และเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อน ระบบสุขภาพเพื่อไปสู่เป้าหมายของการทำให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า เนื่องจากโรงพยาบาล ชุมชนถือว่าเป็นระบบราชการที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ เป็นสถานบริการด่านหน้าที่มีความสำคัญอย่างมาก และเป็นหัวใจในการบริการด้านสุขภาพแก่ ประชาชน เนื่องจากตั้งอยู่ในทุกๆอำเภอของประเทศ มีอัตราความครอบคลุมของโรงพยาบาลถึง ร้อยละ 90.28 (กองสาธารณสุขภูมิภาค, 2541) ให้บริการที่ใกล้ชิดกับประชาชนที่มีจำนวนมากถึง

ร้อยละ 85 ของประชาชนทั่วประเทศ ต้องดูแลสุขภาพประชาชนทุกกลุ่มอายุอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้บริการอย่างผสมผสานครบทุกด้าน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2533) พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เป็นบุคลากรที่มีบทบาทมากในการให้การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันปัญหาความเจ็บป่วยในระดับชุมชน ซึ่งมากกว่าสถานบริการในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ (ทัศนบุญทอง, 2542) ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในวงการสาธารณสุข ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนต้องปรับตัวเป็นอย่างมาก เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้โยบายการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข การปฏิรูประบบสุขภาพ (วชิระ บทพิบูลย์, 2545) ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และกลวิธีการดำเนินงานในเรื่องของการให้บริการพยาบาล ต้องเตรียมความพร้อมและปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งในด้านของการสร้างเสริมสุขภาพเชิงรุกได้อย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทไปตามแนวคิดใหม่ๆ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมากยิ่งขึ้นและกลยุทธ์ที่จะทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์หนึ่งก็คือ การนำความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

แต่จากการศึกษาของทัศน บุญทอง (2542) เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพทุกระดับ พบว่า การปฏิบัติการพยาบาลด้านการพัฒนาคุณภาพบริการในงานประเภทการค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิภาพของการบริการของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีการปฏิบัติอยู่เพียงร้อยละ 42.49 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานด้านนี้ของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์ (ร้อยละ 49.10) และต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของทั่วประเทศด้วย (ร้อยละ 46.06) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัญหาของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนก็คือการมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดต่ำลงเช่นกัน อีกทั้งจากการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ยังมีปัญหาด้านการบริหารจัดการและด้านคุณภาพบริการ ผู้ใช้บริการรู้สึกไม่ประทับใจ (องอาจ วิพุทธศิริและคณะ, 2539) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน ถือว่าเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์กลางของหน่วยบริการสุขภาพ เป็นจุดแห่งการสร้างสรรค์คุณภาพบริการพยาบาล (ประภารัตน์ แบนขุนทด, 2544) การให้บริการของหอผู้ป่วยถือว่าเป็นภาพรวมของการบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ เพราะฉะนั้นการแก้ไขปัญหาด้านบริหารจัดการและด้านคุณภาพบริการของโรงพยาบาลชุมชน จึงควรเริ่มต้นจากหอผู้ป่วยเป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน

จากการทบทวนวรรณกรรมในต่างประเทศ มีผู้ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาล ไว้ดังนี้ Adams (1994) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ในผู้บริหารการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ส่วนใหญ่จะพบในองค์กรพยาบาลที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลง Ligman (1991 อ้างถึงใน Adams, 1994) ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมสร้างสรรค์ในผู้บริหารทางการพยาบาลระดับสูงและระดับต้นและในพยาบาลประจำการ พบว่าผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงมีพฤติกรรมสร้างสรรค์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นและพยาบาลประจำการ ตามลำดับ Rousch and Atwater (1992 อ้างถึงใน Buttner, Gryskiewicz and Hidore, 1999) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ พบว่า สติปัญญา, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ตำแหน่งและความเชื่ออำนาจในตนเอง มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการบริหารงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วน Scott & Bruce (1994) ศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงานพบว่าเจตคติของบุคคลและบรรยากาศขององค์กรเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนในประเทศไทย ผู้วิจัยพบว่ามีผู้ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ไว้น้อยมากและส่วนใหญ่ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ในนักศึกษาพยาบาล เช่น เตือนเพ็ญ มาสินทพันธุ์ (2538) ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาพยาบาล เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (4 ปี) และหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้น (2 ปี) พบว่า คะแนนความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์สูงกว่านักศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้น ส่วนการศึกษาความคิดสร้างสรรค์หรือพฤติกรรมสร้างสรรค์ในพยาบาลวิชาชีพจากการค้นคว้า ผู้วิจัยไม่พบว่ามีผู้ใดศึกษาไว้ จึงทำให้ไม่ทราบถึงระดับและพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันว่าอยู่ในระดับใดและควรจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอย่างไร

การศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมสร้างสรรค์และ สามารถนำความคิดสร้างสรรค์นี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลเกื้อกูลต่อความคิดสร้างสรรค์นั้นมีได้ หมายถึงเฉพาะปัจจัยภายในบุคคลเท่านั้น หากแต่ครอบคลุมถึงบุคคลรอบข้างและสถานการณ์ต่างๆในสังคมด้วย (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2543: 28) ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับเจตคติต่องาน และปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์มาประกอบกันเพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องของการศึกษาถึงสาเหตุของพฤติกรรมสร้างสรรค์จากแนวคิดของชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2543) และอารี พันธุ์มณี (2540) ที่กล่าวไว้สอดคล้องกันว่า ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นในบุคคลที่มีความมานะบากบั่น มีความพยายามอย่างจริงจังและมุ่งมั่นที่จะทำจนสำเร็จกล่าวคือบุคคลจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ขึ้น ส่วนเจตคติต่องานนั้นนับได้ว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์เช่นกัน เนื่องจากเจตคติของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงออก เจตคติทางบวกเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความคิดสร้างสรรค์ ผู้ที่มีเจตคติในทางบวก ย่อมมีขวัญและกำลังใจที่เข้มแข็ง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จในการกระทำกิจกรรมสร้างสรรค์ต่างๆ (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2543: 30) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสถานการณ์ในเรื่องบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรด้วย หากองค์การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสรับรู้และสัมผัสกับความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรรู้จักปรับตัว พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ หากต้องเกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น (สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, 2521: 20 อ้างถึงใน จงกล พลตรี, 2541: 3) การเสริมสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในองค์การ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมสร้างสรรค์ครั้งนี้ นอกจากจะศึกษาถึงระดับของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลแล้วก็ยังคงสมควรที่จะได้ศึกษาถึงตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, เจตคติต่องานรวมทั้งบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในวิชาชีพพยาบาลที่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาล เพื่อที่จะได้นำข้อมูลและผลการวิจัยนี้ไปส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์และส่งผลต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

ปัญหาการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องานและบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน หรือไม่ อย่างไร
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องานและบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน โดยมีตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) คือ ความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลวใดๆ รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อดทนทำงานที่ยากและท้าทาย มีการคาดการณ์ล่วงหน้า และวางแผนในการจัดระบบงาน คิดและตัดสินใจด้วยตนเอง ยอมรับความเป็นจริงเมื่อทำงานไม่สำเร็จและพร้อมปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น (McClland, 1985) มีการศึกษาวิจัยในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ ดังนี้ สุณี เชื้อสุวรรณ (2542) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลมากที่สุดคือ “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ Jenkin (1983) ที่ศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคล นั่นคือบุคคลมีความมุ่งมั่นพยายาม มีการแสวงหาความรู้และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอีกด้วย

เจตคติต่องาน

เจตคติต่องาน (Work attitude) คือ การที่บุคคลประเมินการปฏิบัติงานในลักษณะของความชอบหรือไม่ชอบ เจตคติจะรวมเอาความรู้สึกนึกคิดหรือความเชื่อว่่าสิ่งนั้น มีประโยชน์หรือมีโทษไว้ด้วย (Krech, Crutchfield and Ballachy, 1962: 137-143 อ้างถึงในวิชัย เดียดบัว , 2534) เจตคติของบุคคลนั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม (Triandis, 1971) จากการศึกษาของน้อมศรี แดงหาญ (2521) ที่ศึกษาเรื่องการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของครูและเจตคติของครูที่มีต่อหลักสูตร พบว่าผู้ที่จะยอมรับนวัตกรรมได้จะต้องเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่องานด้วย สอดคล้องกับนวน้อย เจริญผล (2533) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใดนั้นต้องมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย และ สุวิมล ชอบทำกิจ (2523) ได้ศึกษาพบว่าเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์มีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงาน นั่นคือ ถ้าบุคคลมีความรู้สึก

ที่ดี มีความรักในการทำงานก็จะส่งเสริมให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ชอบที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์

บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ (Creative climate) หมายถึง สภาพการณ์ในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ ประเมินได้จากการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลในองค์การ ลักษณะของบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การกระจายงาน การติดต่อสื่อสาร การสร้างขวัญกำลังใจและการสร้างแรงกดดัน (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2542) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ศักดิ์สิทธิ์ ชัตติยาสุวรรณ (2526: 107-108 อ้างถึงในวิชัย เอียดบัว, 2534) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนำแนวคิดใหม่เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนไปใช้ในโรงเรียน พบว่า ครูที่อยู่ในบรรยากาศของโรงเรียนที่ดีมีการยอมรับแนวคิดและหลักการใหม่ไปใช้ปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูที่อยู่ในบรรยากาศที่ไม่ดี พะวงพิศ วัฒนกิจและมาลี กาบมาลา (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของห้องสมุดโรงเรียนกับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบรรณารักษ์ห้องสมุด พบว่า บรรยากาศองค์การในด้านการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Scott & Bruce (1994) ที่ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ พบว่าบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์เนื่องจากบรรยากาศที่สร้างสรรค์ขององค์การ สามารถส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้

สมมติฐานการวิจัย

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

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน อย่างน้อยเป็นเวลา 6 เดือน จำนวน 8,041 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน อย่างน้อยเป็นเวลา 6 เดือน จำนวน 406 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น คือ

2.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1.2 เจตคติต่องาน

2.1.3 บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์

2.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมสร้างสรรค์

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. พฤติกรรมสร้างสรรค์ (Innovative behavior) หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพในการคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์หรือปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ ประเมินได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Kleysen & Street (2001) ประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมด้านการแสวงหาโอกาส (Opportunity exploration) หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพในการค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แก่ การพิจารณาและค้นหาโอกาสในการที่จะคิดหรือนำสิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในการทำงานพยาบาล เช่น การเดินทางไปเรียนรู้อบรมหรือค้นพบสิ่งต่างๆ ที่แปลกใหม่ การยอมรับในโอกาสนั้นๆ รวมทั้งจะต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นด้วย

1.2 พฤติกรรมด้านความคิดริเริ่ม (Generativity) หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพถึงความสนใจขั้นต้นในการกำหนดและชี้แนะสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับขององค์กรพยาบาล จนกระทั่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ได้แก่ การที่พยาบาลจะต้องมีกระบวนการคิด พิจารณาและอธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น ต่อจากนั้นจะต้องจัดลำดับของความคิด และแสวงหาถึงความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมากับข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

1.3 พฤติกรรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Formative investigation) หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพในการวิเคราะห์และพิจารณาถึงความคิดใหม่ที่คิดขึ้นมา ได้แก่ การบูรณาการความคิดต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน การนำความคิดนั้นไปทดลองใช้ รวมทั้งมีการวิเคราะห์ถึงข้อดีและข้อจำกัดของความคิดใหม่นั้นด้วย

1.4 พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำความคิด (Championing) หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพผู้ซึ่งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถนำความคิดนั้นมาใช้ในการปฏิบัติ

งานได้ โดยมีภาระดมแหล่งสนับสนุน มีการชักจูงและโน้มน้าวบุคคลอื่นๆให้เห็นด้วยกับความคิดใหม่ของตน นำความคิดใหม่นั้นไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น

1.5 พฤติกรรมด้านการประยุกต์ใช้ (Application) หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพในการนำความคิดใหม่นั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยจะต้องมีการนำไปทดลองประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีการปรับปรุงผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้น รวมทั้งต้องพยายามทำให้ทุกคนในองค์กรพยาบาลนำผลผลิตนั้นไปใช้ปฏิบัติให้เป็นประจำ

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

3. เจตคติต่องาน (Work attitude) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับงานพยาบาลว่า ชอบหรือไม่ชอบ พึงพอใจหรือไม่พอใจ และแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคิด ความเข้าใจและความรู้สึกของตน โดยวัดจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Triandis (1971) ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ด้านความคิดต่องาน (Cognitive component) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความคิดในการทำงานพยาบาล และแสดงความคิดต่อการทำงานพยาบาลว่าเป็นอาชีพที่เสียสละ ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีมาตรฐานเชิงวิชาชีพและมีอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

3.2 ด้านความรู้สึกต่องาน (Affective component) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้สึกต่องานพยาบาลว่าเป็นวิชาชีพที่น่าภาคภูมิใจ รู้สึกชอบที่จะปฏิบัติกรพยาบาลเนื่องจากรู้ว่าก่อให้เกิดผลดีแก่ตน รู้สึกพึงพอใจในการใช้ความรู้ความสามารถในการให้การพยาบาล การมีมาตรฐานเชิงวิชาชีพ มีอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพอใจที่จะพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆในการปฏิบัติงานพยาบาลอยู่เสมอ

3.3 ด้านพฤติกรรมต่องาน (Behavioral component) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเต็มใจบนพื้นฐานของความรู้ทางการพยาบาลและมาตรฐานของวิชาชีพ มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างอิสระ รวมทั้งมีการค้นคว้าและพัฒนาความรู้ความสามารถทางการพยาบาลอยู่ตลอดเวลา และตั้งใจปฏิบัติการพยาบาลอย่างเต็มกำลังความสามารถ

4. บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ (Creative climate) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อสภาพการณ์ในหอผู้ป่วย ที่เอื้ออำนวยต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ในองค์ประกอบที่สำคัญตามแนวคิดของ เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542) ที่ประกอบด้วย การกระจายงาน การติดต่อสื่อสาร การสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างแรงกดดัน ดังนี้

4.1 การกระจายงาน (Delegation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการบริหารงานในหอผู้ป่วยว่ามีการบริหารงานที่ยืดหยุ่นและคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน มีการกระจายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้แก่พยาบาลวิชาชีพตามความเหมาะสม ให้อิสระในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง สามารถทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือค้นคว้าวิจัยในเรื่องที่สนใจได้ โดยหน่วยงานหรือหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ มีการเผยแพร่และนำผลงานวิจัยไปใช้ได้เหมาะสม

4.2 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อสภาพการณ์ในหอผู้ป่วยที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากรทางการพยาบาล เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย การสื่อสารทั้งในรูปแบบของการเขียน การพูด และสัญลักษณ์อื่นที่ไม่ใช่คำพูด รวมทั้งมีการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way communication) ตามสายการบังคับบัญชาภายในหน่วยงานเช่น ผู้บริหารสั่งการลงมาและผู้ใต้บังคับบัญชารายงานขึ้นไป เพื่อก่อให้เกิดความคิดที่หลากหลาย ไม่รู้สึกว่าคุณสกดกันในขณะที่แสดงความคิดเห็นออกมา

4.3 การสร้างขวัญกำลังใจ (Morale) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการได้รับคำชี้แจงถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่มีผลกระทบต่อตนเอง มีการปฏิบัติตามช่วงการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีบรรยากาศในการทำงานแบบเป็นกันเอง มีสัมพันธภาพในงานที่ดี เมื่อมีปัญหาในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้

4.4 การสร้างแรงกดดัน (Pressure) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการสร้างแรงกดดันในหอผู้ป่วย เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานมีการชี้แจงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้พยาบาลวิชาชีพได้รับทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง โดยที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้นสามารถปฏิบัติตามได้ รวมทั้งรับทราบกำหนดเวลาในการปฏิบัติและความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ เพื่อกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลา

5. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปและได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน อย่างน้อยเป็นเวลา 6 เดือน

6. โรงพยาบาลชุมชน หมายถึง โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอหรือกิ่งอำเภอทั่วประเทศ มีขนาดตั้งแต่ 10 -120 เตียง โดยมีความรับผิดชอบให้บริการสุขภาพ ใน 4 มิติ คือ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัยเรื่องอื่นๆ ให้ขยายวงกว้างมากขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย