



บทความวิจัย

ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

Factors Predicting Professional Nurses' Innovative Behavior,
Private Hospital, Bangkok Metropolis

ปิยะรัตน์ พุ่มวิเศษ, พย.ม. (Piyarat Pumwiset, M.N.S.)*
อารีย์วรรณ อ่วมตานี, Ph.D. (Areewan Oumtane, Ph.D.)**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ความเครียดในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

รูปแบบการวิจัย: การวิจัยแบบบรรยาย

วิธีดำเนินการวิจัย: กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานสากล และมีประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 299 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถตนเอง แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ แบบสอบถามความเครียดในงาน และแบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ แบบสอบถามทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและวิเคราะห์ความเที่ยงได้เท่ากับ .83, .93, .85 และ .90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย: 1) พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.57$, $SD = .58$)

* นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



2) การรับรู้ในความสามารถตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .20$ และ $r = .327$) แต่ความเครียดในงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ($r = -.07$, $p > .05$)

3) ตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยพยากรณ์ได้ ร้อยละ 10.7 ($R^2 = .107$)

สรุป: ผู้บริหารทางการพยาบาลควรเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจให้กับพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีพฤติกรรมสร้างสรรค์อื่นจะสามารถปฏิบัติงานพยาบาลที่เป็นเลิศต่อไป

คำสำคัญ: พฤติกรรมสร้างสรรค์ / การรับรู้ในความสามารถตนเอง / การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ / ความเครียดในงาน

Abstract

Purpose: 1) To study innovative behavior of professional nurses, 2) to analyze relationships between self-efficacy, psychological empowerment, occupational stress and innovative behavior of professional nurses, and 3) to determine predictors of innovative behavior of professional nurses.

Design: Descriptive research.

Method: Subjects were 299 professional nurses with at least 1 year experience, selected by multi-stage random sampling from private hospitals accredited by Joint Commission International and located in Bangkok metropolis. The research instruments were the Self-Efficacy Questionnaire, Psychological Empowerment Questionnaire, Occupational Stress Questionnaire, and Innovative Behavior Questionnaire. All instruments were tested for content validity and reliability with Cronbach's alpha coefficient of .83, .93, .85, and .90, respectively. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation and stepwise multiple regression.

Findings: 1) Innovative behavior of professional nurses was at a good level ($\bar{x} = 3.57$, $SD = .58$).
2) Self-efficacy and psychological empowerment were positively related to



innovative behavior of professional nurses ($r = .20$ and $.327$, $p < .05$); however, occupational stress was not related to innovative behavior of professional nurses.

3) The only significant variable predicting innovative behavior of professional nurses was psychological empowerment. This predictor accounted for 10.7 percent of the variance ($R^2 = 10.7$).

Conclusion: *Nurse administrators should psychologically empower professional nurses continuously so that they would have innovative behavior leading to excellent nursing practice.*

Keywords: Innovative behavior / Self-efficacy / Psychological empowerment/Occupational stress

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันด้านการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน พยาบาลเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ดังนั้น พยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีการค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ และมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ ฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2540 สภาการพยาบาล (2551) กล่าวว่า พยาบาลต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีการนำความรู้จากผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในปัจจุบันโดยเฉพาะในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้รับบริการมีความคาดหวังในบริการและคุณภาพการพยาบาลสูง อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ผู้รับบริการมีการรับรู้ข่าวสารด้านสุขภาพเพิ่มมากขึ้น รู้จักสิทธิผู้ป่วย สามารถเลือกสถานบริการสุขภาพได้ด้วยตนเอง ส่งผลต่อความคาดหวังในคุณภาพบริการ จึงเป็นเหตุผลหนึ่ง

ที่ทำให้โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ต้องมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ Kleysen and Street (2001) กล่าวว่า หากบุคคลมีพฤติกรรมสร้างสรรค์จะส่งผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับที่ Swansburg (1996) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นมิติที่สำคัญของบุคลากรพยาบาลที่จะประยุกต์ความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และการพัฒนาประเทศ องค์การ หรือบุคคลให้ก้าวหน้าขึ้น ต้องอาศัยผลผลิตจากความคิดสร้างสรรค์ (ไชแสง โพธิ์โกสุม, 2543) ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นต่อบุคคลและองค์การต่างๆ ในการสร้างความก้าวหน้าในอนาคต กล่าวคือ ทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้สึนึกคิด มีความเชื่อมั่นในตนเอง พัฒนาศักยภาพให้มีความยืดหยุ่นอดทนอดกลั้น สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งมีผลต่อองค์การ คือ ทำให้เพิ่มผลิตผลและประสิทธิภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์การ (สมยศ นาวิการ, 2540) ดังนั้น พยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพตนเอง ศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา มีความคิดสร้างสรรค์ มีการนำความรู้นวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการ



ทำงาน เพื่อให้สามารถดูแลผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ มีการศึกษาวิจัยไว้ส่วนหนึ่ง พบว่า การศึกษาทั้งหมดเป็นการศึกษาในโรงพยาบาลระดับต่างๆ ในภาครัฐ โดยพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในส่วนของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน (พัชณา ธิงษ์บริบูรณ์พงษ์, 2545) หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน (นิรมล พิมน้ำเย็น, 2546) และพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (สุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2547) ส่วนการศึกษาของ กมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ (2551) พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับดี และยังไม่มีการศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐและเอกชนมีความแตกต่างกัน โดยในโรงพยาบาลรัฐการพัฒนาวัฒนธรรมต่างๆ มีมากมายเนื่องจากความไม่เพียงพอของงบประมาณ ทำให้พยาบาลต้องมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความสะดวกในการพยาบาล และการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ส่วนในโรงพยาบาลเอกชนการพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นั้น ไม่มีความจำเป็นเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมเกี่ยวกับอุปกรณ์ในการดูแลผู้ป่วยเนื่องจากงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ มีมากมาย แต่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์การพยาบาลในรูปแบบอื่นๆ เช่น การดูแลแบบพยาบาลเจ้าของไข้ การคลออด บุตรด้วยวิธีการธรรมชาติ การดูแลป้องกันความเสี่ยง การบริหารยาโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ การบันทึกทางการพยาบาลอิเล็กทรอนิกส์ การดูแลผู้ป่วยเฉพาะทาง และการจัดการระบบสารสนเทศทางการ

พยาบาล ซึ่งการจัดรูปแบบการดูแลต่างๆ มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อเพิ่มคุณภาพการพยาบาลที่เป็นเลิศ อีกทั้งโรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานสากล (JCI) พยาบาลวิชาชีพต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสรรค์มาตรฐานใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับมาตรฐานสากลและมุ่งเน้นการทำวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานสากล และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนพฤติกรรมสร้างสรรค์ ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ และความเครียดในงาน โดยการเรียนรู้ในความสามารถตนเอง Bandura (1997) กล่าวว่า บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้อย่างเหมาะสมหรือประสบความสำเร็จเกิดจากการรับรู้ในความสามารถตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลรับรู้ในความสามารถตนเองแล้วจะสามารถเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้ ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ Spreitzer (1995) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการส่งเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจแล้ว บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น พัฒนาความคิดริเริ่มใหม่ๆ ส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคลได้ และความเครียดในงาน Wheeler and Riding (1995) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดในงานด้านปริมาณงานและเวลา ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ด้านการดูแลผู้ป่วย ด้านองค์การและการบริหาร และด้านประเด็นอาชีพส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคลได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจ



ด้านจิตใจ ความเครียดในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive research)

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร และผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานสากล มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป ซึ่งโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครที่ได้ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานสากลมีทั้งหมด 8 โรงพยาบาล มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 2,700 คน

คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) (Polit and Hungler, 1997) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. สํารวจจำนวนพยาบาลจากทั้ง 8 โรงพยาบาล ได้จำนวนพยาบาลทั้งสิ้น 2,700 คน จากนั้นสุ่มเลือกโรงพยาบาล โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย แบบ 2:1 โดยสุ่มได้โรงพยาบาลสินแพทย์ โรงพยาบาลรามคำแหง โรงพยาบาลเวชธานี และโรงพยาบาลพระราม 9 ซึ่งมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 1,200 คน

2. คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (Polit and Hungler, 1997) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 349 คน

3. คำนวณขนาดตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนของประชากรพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล

4. สุ่มพยาบาลวิชาชีพในแต่ละแผนกของโรงพยาบาล โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของแต่ละโรงพยาบาลที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ตอน ซึ่งแบบสอบถามบางตอน ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรับปรุง และแปลจากเครื่องมือวิจัยภาษาอังกฤษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ มีจำนวน 5 ข้อ ลักษณะเป็นแบบเติมคำในช่องว่างและแบบเลือกตอบ โดยทำเครื่องหมายหน้าข้อความที่กำหนดให้ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนปัจจุบัน และแผนก/หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตรงตามข้อกำหนดในการวิจัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถตนเอง มีจำนวน 10 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .83

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีจำนวน 17 ข้อ เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ความหมายของงาน ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง และด้านการรับรู้ผลกระทบต่องาน ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความเครียดในงาน มีจำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านปริมาณงานและเวลา ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการดูแลผู้ป่วย ด้านองค์การและการบริหาร และ



ด้านประเด็นอาชีพ โดยเป็นข้อคำถามเชิงลบทั้งหมด ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .85

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ มีจำนวน 12 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลสินแพทย์ โรงพยาบาลรามคำแหง โรงพยาบาลเวชธานี และโรงพยาบาลพระราม 9 เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามทั้งหมดได้ผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในวันที่ 18 มีนาคม 2554 ภายหลังการอนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 แห่ง โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 368 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.2 แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้มีจำนวน 299 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.2 ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 1 เดือน (19 มีนาคม ถึง 18 เมษายน 2554)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

1. พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.57$ $SD = .58$) (ตารางที่ 1)

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.57$, $SD = .58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ได้แก่ การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา การหาโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ และการนำแนวคิดที่ได้จากการประชุมวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.77$, 3.76 และ 3.71 ตามลำดับ) ส่วนการคิดวิธีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน การชักชวนให้ผู้ร่วมงานเข้าร่วมประชุมวิชาการ การประยุกต์วิธีปฏิบัติงานจากงานวิจัย และการนำวิธีการที่ได้จากบทความวิจัยมาทดลองใช้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, 3.41, 3.38 และ 3.27 ตามลำดับ)

2. การรับรู้ในความสามารถตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ส่วนความเครียดในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.75$, 4.01 และ 3.05 ตามลำดับ $SD = .43$, .56 และ .69 ตามลำดับ) (ตารางที่ 2)

3. การรับรู้ในความสามารถตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .20$ และ .33 $p < .05$) ส่วนความเครียดในงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ($r = -.07$, $p > .05$) (ตารางที่ 3)



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (n = 299)

พฤติกรรมสร้างสรรค์	$\bar{x}$	SD	ระดับ
สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาล	3.77	.69	ดี
หาโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่	3.76	.69	ดี
นำแนวคิดที่ได้จากการประชุมวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.71	.77	ดี
ติดตามความก้าวหน้าทางการแพทย์	3.68	.68	ดี
นำวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดส่งซ่อมเพื่อให้สามารถนำกลับมาใช้ใหม่	3.68	.76	ดี
ค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลที่ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่	3.66	.75	ดี
ปรึกษากับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	3.63	.78	ดี
ส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน	3.53	.78	ดี
คิดวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.42	.78	ปานกลาง
ชักชวนให้ผู้ร่วมงานเข้าร่วมประชุมวิชาการ	3.41	.84	ปานกลาง
ประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากบทความวิจัย/หลักฐานเชิงประจักษ์	3.38	.82	ปานกลาง
นำแนวคิดได้จากบทความวิจัย/หลักฐานเชิงประจักษ์มาทดลองใช้	3.27	.82	ปานกลาง
รวม	3.57	.58	ดี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การรับรู้ในความสามารถตนเอง และความเครียดในงาน

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	การแปลผล
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	4.01	.56	สูง
การรับรู้ในความสามารถตนเอง	3.75	.43	สูง
ความเครียดในงาน	3.06	.69	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ความเครียดในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผล
การรับรู้ในความสามารถตนเอง	.20*	ต่ำ
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	.33*	ปานกลาง
ความเครียดในงาน	-.07	ไม่สัมพันธ์

*p < .05



4. ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยพยากรณ์ได้ ร้อยละ 10.7 ($R^2 = .107$) (ตารางที่ 4)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.57$) (ตารางที่ 1) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น พยาบาลวิชาชีพควรหาโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ และนำแนวคิดที่ได้จากการอบรมวิชาการมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถตนเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ความเครียดในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ในความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .20$, $p < .05$) (ตารางที่ 3) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

อธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองแล้ว บุคคลจะสามารถตัดสินใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ ได้ แต่ระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำอาจเนื่องจาก การรับรู้ในความสามารถของตนเองแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน บุคคลบางคนรับรู้ในความสามารถของตนเองสูง แต่มีปัจจัยต่างๆ มาขัดขวางทำให้บุคคลอาจไม่กระทำพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้ สอดคล้องกับ Bandura (1997) กล่าวว่า บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดๆ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ในความสามารถตนเอง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และมีผลต่อแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของบุคคล

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r = .33$, $p < .05$) (ตารางที่ 3) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 กล่าวคือ เมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจจากหัวหน้าหรือผู้ช่วย โดยหัวหน้าหรือผู้ช่วยสนับสนุนให้พยาบาลรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง รับรู้ความหมายของงาน เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน สามารถนำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสในการพัฒนางาน ยอมรับการมี

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ($n = 299$)

ตัวแปรพยากรณ์	b	Beta	t
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ	.339	.327	5.963*
Constant	2.214		
R = .327	$R^2 = .107$	F = 35.55	



ส่วนร่วมในการทำงาน และสนับสนุนให้สามารถสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน ทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Spreitzer (1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจสามารถส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความคิดริเริ่มใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ กระตือรือร้นในการทำงาน และสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคลได้

ความเครียดในงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ($r = -.07, p > .05$) (ตารางที่ 3) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ในการศึกษาครั้งนี้ ความเครียดในงานของพยาบาลมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับดี อาจเป็นไปได้ว่าเมื่อพยาบาลเกิดความเครียดในระดับปานกลางอาจทำให้พยาบาลสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในงานได้ ซึ่งความเครียดในงานเป็นสิ่งที่พยาบาลต้องประสบจากการทำงานเป็นประจำอยู่แล้ว จึงทำให้มีการปรับตัวเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยพยากรณ์ได้ ร้อยละ 10.7 ($R^2 = .107$) (ตารางที่ 4) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 4 บางส่วน อธิบายได้ว่า เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจให้พยาบาลวิชาชีพแล้ว พยาบาลสามารถมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการทำงานได้ 10.7% กล่าวได้ว่า เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการให้กำลังใจ ให้พยาบาลเห็นความสำคัญของงาน ให้อิสระในการตัดสินใจทำงาน และให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้พยาบาลมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานของหน่วยงานให้

บรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะการสร้างสรรคงานใหม่ๆ ที่จะทำให้เกิดคุณภาพการพยาบาลที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับ Spreitzer (1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ส่งเสริม และสนับสนุนทำให้พยาบาลเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้ ส่วนการรับรู้ในความสามารถตนเองไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ เนื่องจากการรับรู้ในความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ แต่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ดังนั้น การรับรู้ในความสามารถตนเอง จึงเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถส่งผลโดยตรงกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ แต่ต้องผ่านตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจก่อน จึงจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ แสดงว่าการรับรู้ในความสามารถตนเอง มีอิทธิพลทางอ้อมกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนความเครียดในงานไม่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพได้ เนื่องจากความเครียดในงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แม้ว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี เพื่อให้สอดคล้องกับการรับรองคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล ผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

2. จากผลการวิจัย การรับรู้ในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับพฤติกรรม



สร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร แต่พยาบาลมีการรับรู้ในความสามารถตนเองระดับสูง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน แต่ขาดโอกาสในการแสดงความสามารถในการตัดสินใจสร้างสรรค์งาน ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพแสดงความสามารถในการคิดวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพตามคุณภาพมาตรฐานสากล

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง และยังสามารถพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ด้านจิตใจให้กับพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถปฏิบัติงานพยาบาลที่เป็นเลิศต่อไป

4. ความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดในเรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบมีจำนวนมากจนไม่สามารถทำงานเสร็จทันเวลา งานเอกสารมีมากจนไม่มีเวลาดูแลผู้ป่วย จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ป่วยที่ต้องดูแล ดังนั้น ผู้บริหารอาจมีการปรับปรุงเรื่องการทำงานเอกสาร และทบทวนอัตรากำลังในการทำงาน ส่วนด้านค่าตอบแทน / เงินเดือนที่ไม่เหมาะสมกับการะงานนั้น ผู้บริหารอาจมีการพิจารณาการปรับเงินเดือนตามความเหมาะสมกับการะงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยให้พิจารณาตามความเป็นไปได้และสอดคล้องกับนโยบายของแต่ละโรงพยาบาล

.....

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์. (2551). *ปัจจัยทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชแสง โพธิ์โกสุม. (2543). *ทักษะผู้นำทางการพยาบาล*. ภาควิชาการบริหารการศึกษาพยาบาลและ บริการการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิรมล พิมน้ำเย็น. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับผลิตผลของ*

ความคิดสร้างสรรค์ ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พัชณา เอ็งบริบูรณ์พงศ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องานบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาการพยาบาล. (2551). *พระราชบัญญัติวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพ*



- การพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: นวสาส์น.
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาษาอังกฤษ**
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2 (3), 284-296.
- Polit, D.F., & Hungler, B.P. (1997) *Nursing research: Principles and methods*. (4th ed.). New York: Lippincott.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment with workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 39 (11), 1442-1446.
- Swansburg, R.C. (1996). *The nurse manager of staff development*, (2nd ed.). Boston: Jones and Bartlett.
- Wheeler, H.H., & Riding, R.J. (1995). Occupational stress and cognitive style in nurses: 2. *British Journal of Nursing*, 4 (3), 160-168.