

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงาน
กับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร



นางสาววรรณภา ไชยธรรมพราย

สถาบันวิทยบริการ
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-2484-5

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN NURSING ORGANIZATIONAL SUPPORT, JOB
MEANINGFULNESS, AND NURSING ORGANIZATIONAL CREATIVITY
AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES IN HOSPITALS
UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF
PUBLIC HEALTH ,BANGKOK METROPOLIS



WANNAPA OATYIMPRAI

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-2484-5

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้
 คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลตามการรับรู้
 ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 เขตกรุงเทพมหานคร
โดย นางสาววรรณภา ไอสุยี่ยมพราย
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ชมพูนุช ไสภาจารย์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. วิณา จีระแพทย์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(อาจารย์ ดร.ชมพูนุช ไสภาจารย์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สาร)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วรรณภา โขฐิ์มพราย : ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร (RELATIONSHIPS BETWEEN NURSING ORGANIZATIONAL SUPPORT, JOB MEANINGFULNESS, AND NURSING ORGANIZATIONAL CREATIVITY AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES IN HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH, BANGKOK METROPOLIS) อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. ชมพูนุช ไสภาจารย์, 100 หน้า . ISBN 974-17-2484-5

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 363 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 .93 และ .91 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ส่วนการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง
2. การสนับสนุนจากองค์การพยาบาลและการรับรู้คุณค่าของงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ($r = .45$ และ $.64$ ตามลำดับ)

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา2545.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

44377810136 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD : NURSING ORGANIZATIONAL SUPPORT / JOB MEANINGFULNESS / NURSING ORGANIZATIONAL CREATIVITY

WANNAPA OATYIMPRAI : RELATIONSHIPS BETWEEN NURSING ORGANIZATIONAL SUPPORT, JOB MEANINGFULNESS, AND NURSING ORGANIZATIONAL CREATIVITY AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES IN HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH, BANGKOK METROPOLIS. THESIS ADVISOR : CHOMPUNUT SOPAJAREE Ph. D., 100 pp ISBN 974-17- 2484 - 5

The purposes of this research were to study the nursing organizational support , job meaningfulness and nursing organizational creativity of professional nurses and to examine relationships between nursing organizational support, job meaningfulness and nursing organizational creativity as perceived by professional nurses in the hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Public Health , Bangkok Metropolis . The study subjects consisted of 363 professional nurses who were selected by simple random sampling. The instruments were nursing organizational support, job meaningfulness and nursing organizational creativity of professional nurses questionnaires. These questionnaires were tested for content validity and reliability. The alpha coefficient of nursing organizational support , job meaningfulness , and nursing organizational creativity were .94, .93 and .91 , respectively. Statistical methods of frequency, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient were used to analyze study data.

Major finding were as follows :

1. Job meaningfulness and nursing organizational creativity as perceived by professional nurses by were at high level while nursing organizational support was perceived as moderate .
2. Nursing organizational support and job meaningfulness were positively related to nursing organizational creativity with significantly at the .05 level ($r = .45$ and $.64$).

Field of studyNursing Administration... Student's signature

Academic year2002..... Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือและความเมตตาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. ชมพูนุช โสภจรรย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำ ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.วิณา จีระแพทย์ ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธาน สอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดระยะเวลาการศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลทั้ง 8 แห่ง และรวมถึงพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัย รวมทั้งสถาบันโรคทรวงอก ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยทดลองใช้เครื่องมือ ขอขอบคุณ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่กรุณาสับสนุนเงินทุนบางส่วนในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณพี่ น้อง ๆ และกัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นจนประสบความสำเร็จในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และทุก ๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

วรรณภา ไอสุยัมพราย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ปัญหาการวิจัย	5
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผลการวิจัย.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	71
รายการอ้างอิง.....	74

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก.....	80
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	81
ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83
ภาคผนวก ค การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น.....	87
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย.....	93
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	100



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร.....	37
2	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าต่ำสุด - สูงสุดของพยาบาล วิชาชีพ จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	38
3	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้ คุณค่าของงาน การสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล	44
4	การทดสอบการแจกแจงข้อมูลของการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้ คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล	48
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รายข้อ (n = 363)	50
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าของงานตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ รายด้านและรายข้อ (n = 363)	52
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างสรรค์งานในองค์การตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม (n = 363).....	55
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้คุณค่าของ งานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล (n=363).....	58

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	34
2	กราฟฮิสโตแกรมการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล.....	88
3	กราฟฮิสโตแกรมการรับรู้คุณค่าของงาน.....	89
4	กราฟฮิสโตแกรมการสร้างสรรค้งานในองค์การพยาบาล.....	90
5	Normal QQ plot การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล.....	91
6	Normal Q Q plot การรับรู้คุณค่าของงาน.....	92
7	Normal QQ plot การสร้างสรรค้งานในองค์การพยาบาล.....	92



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาปัญหาสุขภาพของคนไทยในปัจจุบันรวมถึงการคาดการณ์ถึงแนวโน้มในอนาคตพบว่าสาเหตุการเจ็บป่วยและการตายที่สำคัญส่วนใหญ่เกิดจากกลุ่มโรคไม่ติดต่อซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยทางสังคม สิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพที่ไม่ถูกต้อง และเป็นสาเหตุที่สามารถป้องกันได้ (กระทรวงสาธารณสุข; สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข, 2542) นอกจากนี้ ระบบบริการสาธารณสุขที่ผ่านมามุ่งเน้นการรักษามากกว่าการส่งเสริมและป้องกันโรค ซึ่งการรักษาที่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีที่มีราคาแพง ทำให้ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มสูงเพิ่มขึ้นทุกปี คนไทยต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาสุขภาพปีละเกือบ 3 แสนล้านบาท (กระทรวงสาธารณสุข; สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพ, 2543) โดยรัฐต้องจัดสรรงบประมาณในการรักษาพยาบาลมากถึงร้อยละ 57.7 ขณะที่ใช้ในการป้องกันโรคเพียงร้อยละ 13.4 และการจัดบริการพื้นฐานด้านส่งเสริมสุขภาพเพียงร้อยละ 11.4 ซึ่งการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายนี้เป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนทางด้านสุขภาพต่ำและมีผลที่ไม่ยั่งยืน นอกจากนี้ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมาส่งผลกระทบต่อให้งบประมาณของกระทรวงสาธารณสุขลดลง ทำให้กระทรวงสาธารณสุขต้องจัดทำนโยบายสุขภาพที่ดีด้วยต้นทุนต่ำ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงด้วยงบประมาณที่จำกัด

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว โรงพยาบาลซึ่งเป็นหน่วยที่ให้บริการสุขภาพได้ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เป็นไปในเชิงรุก นั่นคือการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ซึ่งสามารถลดค่าใช้จ่ายได้เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญยังกำหนดให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิในการได้รับบริการสุขภาพที่เสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพโดยการใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม รัฐบาลจึงมีนโยบายปฏิรูประบบบริการสุขภาพโดยการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล นอกจากนี้ การที่โรงพยาบาลของรัฐถูกผลักดันให้แปรสภาพเป็นองค์การมหาชนรวมทั้งรูปแบบบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาลของรัฐบาลเปลี่ยนไปเป็นการมุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน (กฤษดา แสงดี, 2545) ทำให้องค์การสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงในการใช้เงินและแรงงาน เพื่อให้ผลทางด้านค่าบริการลดต่ำลงและผสมผสานทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุดในการสร้างผลผลิตหรือบริการ (เรมวอล นันทศุภวัฒน์, 2542) ดังนั้นทุกคนในองค์การต้องช่วยกันคิดและช่วยกันทำ องค์การจึงจะอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ (วีรยุทธ มาชะศิริานนท์ และยุดา รักไทย, 2544)

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงแสดงปาฐกถา เรื่อง “เทคโนโลยี นวัตกรรมและการพัฒนาประเทศ” และได้ทรงกล่าวไว้ตอนหนึ่งว่าคนเราต้องมีนวัตกรรม หรือต้อง รู้จักสร้างสรรค์ ต้องมีความพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้า ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก แต่ว่าก็ต้องสามารถปรับโลกให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นอยู่หรือความสุขสบายของตัวเอง เหมือนกัน (ประพนธ์ ผาสุขยืด, 2545) พยาบาลเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด ต้องอยู่กับผู้รับบริการมากที่สุดจึงเป็นกลุ่มบุคคลที่สามารถสร้างสรรค์คุณภาพและความเจริญก้าวหน้า ขององค์กรและโรงพยาบาลได้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2537: 23) นอกจากนี้ Miles (1973: 440) ยังกล่าวว่าในองค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะต้องมีแนวโน้มที่จะใช้กระบวนการใหม่ ๆ ในการ ทำงาน มีผลผลิตใหม่ ๆ ออกมาและขยายตัวกว้างขวางขึ้น สำหรับในการพยาบาลการใช้ เทคโนโลยีที่หลากหลายและซับซ้อนในการรักษาและพยาบาล ทำให้เกิดความเสี่ยงต่ออันตรายทั้ง แก่ผู้ป่วยและตนเอง พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนามาตรฐานและนวัตกรรมทางการพยาบาล ที่จำเป็นรวมทั้งพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดูแล (ทัศนาศู บุญทอง, 2542: 76) จะเห็นได้ว่าการสร้างสรรค์งานในองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นโดยเฉพาะ อย่างยิ่งในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีการแข่งขันในการให้บริการสูง ซึ่ง Hellriegel, Slocumm และ Woodman (2001) กล่าวถึงการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรว่าเป็นสิ่งช่วยให้ ผู้ปฏิบัติแก้ไขปัญหโดยใช้เหตุผลได้อย่างตรงไปตรงมาด้วยการใช้ทางเลือกใหม่ ๆ และ ยังเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ซับซ้อนและกำลังเปลี่ยนแปลง

การสร้างสรรค์งานในองค์กรเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ของกลุ่ม ดังนั้นในการ ทำงานร่วมกันขององค์กร ผู้นำจึงมีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคคลหรือกลุ่มใน องค์กร มีความคิด หรือแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพดีและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2542 : 114) ซึ่งสอดคล้อง กับ Clapman (2000) ที่ได้ทำการศึกษาและพบว่าผู้นำมีอิทธิพลในการสร้างสรรค์งานในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ องค์กรที่ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้เสนอความคิดเห็นสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ย่อมทำให้องค์การนั้นมีผลผลิตเพิ่มขึ้น สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นและตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าได้ดีกว่าองค์กรอื่น ๆ ทำให้ผลผลิตดีขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ส่วนอนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล (2539) ได้กล่าวว่าการที่การบริหารคุณภาพประสบความสำเร็จ นอกจาก การยึดความต้องการของผู้บริโภคเป็นหลักร่วมกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเทคนิคการ พัฒนาคุณภาพแล้ว กลวิธีและบทบาทของผู้บริหารก็มีส่วนสำคัญ ซึ่งสามารถทำได้โดยการ สนับสนุนให้ทุกคนในองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้แล้วสำหรับพยาบาลที่ ทำงานในองค์กรสุขภาพ ฟาริดา อิบราฮิม (2537: 206) กล่าวว่าการทำงานจะต้องให้เห็นผลงาน โดยเฉพาะการตัดสินใจเพื่อสั่งการให้เกิดการดูแลอย่างรวดเร็วและปลอดภัย การใช้เทคโนโลยี

อย่างเหมาะสม การนิเทศและการรับการนิเทศเพื่อรักษาคุณภาพบริการไว้ได้และที่สำคัญที่สุดคือ การประชาสัมพันธ์ที่แท้จริง ย่อมมาจากผลงาน ทำที่และภาพลักษณ์ของพยาบาลต่อสังคม ตลอดจนความพึงพอใจของสังคมต่อบริการพยาบาล

การสร้างสรรคงานในองค์การทำให้เกิดนวัตกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าของบุคคล องค์การ สังคมและเศรษฐกิจโดยรวม (Woodman, Sawyer, และ Griffin, 1993: 294) การสร้างสรรคทางการพยาบาลมุ่งถึงความคิดสร้างสรรคทางคลินิกที่จะนำไปสู่การปฏิบัติจริงต่อผู้รับบริการ (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2542: 120) อย่างไรก็ตามจากการศึกษาที่ผ่านมากลับพบว่าในกลุ่มงานการพยาบาลหรือองค์การพยาบาลต่างๆ มีการคิดค้นหรือสร้างผลงานใหม่ๆ จนกลายเป็นนวัตกรรมและนำมาใช้อย่างแพร่หลายได้นั้นมีน้อยมาก (วีรวรรณ เกิดทอง, 2543: 51) นอกจากนี้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารต้องสามารถบริหารจัดการภายใต้ภาวะการณที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ นั้นหมายถึงผู้บริหารต้องมีบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค (Quinn et al . , 1990) ทั้งในการสนับสนุนและเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่ง Eisenberger และคณะ (1986) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูงทำให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ดี เป็นที่ชื่นชอบของผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน องค์การให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงาน ให้ สวัสดิการที่เกี่ยวกับชีวิตและการมีสุขภาพดี ได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม ทำให้เกิดค่านิยมในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกต่อหน้าที่ จึงให้ความร่วมมือพร้อมทั้งใช้ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพยาบาลทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายขององค์การได้ นอกจากนี้ การศึกษาของ Zhou และ Jennifer (2001) พบว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่หากได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือองค์การแล้ว ทำให้เกิดความจงรักภักดี มีความยึดมั่นผูกพันในงานและจะพยายามหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้องค์การก้าวหน้าขึ้น

การรับรู้คุณค่าของงานนับเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่ทำให้บุคคลต้องการสร้างงานให้ออกมาดี ผลงานที่ดีเปรียบเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารองค์การ เพราะการตอบสนองของความต้องการที่เป็นไปตามความต้องการเฉพาะของบุคคลจะทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อุทิศตน ซื่อสัตย์ต่อองค์การและเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพให้กับองค์การ (พวงเพ็ญ ชูณหปราณ, 2544) การที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรักและต้องการทำ เป็นการช่วยให้เกิดความคิดในการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ (Sternberg, 1999: 10) Hackman และ

Oldham (1980) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ดีเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคลและจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกอยากทำงาน เพื่อให้ผลงานออกมาดี

กระทรวงสาธารณสุข มีภาระหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน ควบคุมและประสานกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวกับสุขภาพกายและจิต ตลอดจนความเป็นอยู่ของประชาชนและการจัดให้มีบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนชาวไทยมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งกายและจิตตลอดจนอยู่ในสังคมด้วยความสุข ปราศจากโรคและความพิการ (กรมอนามัย, 2534: 27-29) โรงพยาบาลของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในส่วนกลางส่วนใหญ่สังกัดกรมการแพทย์ซึ่งมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานทางวิชาการแพทย์และบริการทางการแพทย์แก่หน่วยงานต่าง ๆ (วสุธร ตันวัฒนากุล, 2543) ทำให้มีการบริหารงานคล้ายคลึงกันและเนื่องจากในกรุงเทพมหานครมีโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติและสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งนับได้ว่ามีการแข่งขันด้านการบริการพยาบาลสูงและจากการกำหนดวิสัยทัศน์ของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดให้โรงพยาบาลทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลคุณภาพพร้อมละรอย เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ทำให้โรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีความตื่นตัวในเรื่องการพัฒนาคุณภาพ นอกจากนั้นการที่โรงพยาบาลของรัฐถูกผลักดันให้แปรสภาพเป็นองค์การมหาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ การสร้างสรรค์ให้องค์การของตนมีนวัตกรรมจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้องค์การนั้นสามารถอยู่รอดได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยนี้ ผู้บริหารสามารถนำไปวางแผนและหาแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์งานในองค์การ สามารถบริหารจัดการองค์การ เพื่อให้องค์การพยาบาลสามารถดำเนินต่อไปในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันนี้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ปัญหาการวิจัย

1. การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

แนวเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย

การแข่งขันเชิงธุรกิจของการบริการสุขภาพ ทำให้เกิดการให้บริการแบบใหม่ ๆ ซึ่งในการให้บริการผู้ป่วยที่ซับซ้อนต้องมีการริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งการสร้างสรรค์งานในองค์การนี้จะทำให้เกิดพัฒนาการของการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นวิชาชีพ การปรับปรุงคุณภาพการดูแลและประสิทธิผลขององค์การ (Gilmartin, 1999) Williams และ Yang (1999) ได้อธิบายไว้ว่าการสร้างสรรค์งานในองค์การหมายถึงการที่องค์การสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่จากความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า ซึ่งการสร้างสรรค์ในองค์การนี้มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Person) กระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Process) บรรยากาศของการสร้างสรรค์ (System) และผลผลิตสร้างสรรค์ (Product) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Woodman และคณะ (1993) ที่ได้ศึกษาการสร้างสรรค์งานในองค์การ การสร้างสรรค์งานของบุคคลและการสร้างสรรค์งานในกลุ่ม ผลการศึกษาสรุปได้ว่าการสร้างสรรค์งานในองค์การเกิดขึ้นโดยกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์ องค์การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์การได้เสนอความคิดเห็น สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ย่อมทำให้องค์การนั้นมีผลผลิตเพิ่มขึ้น สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดีกว่าองค์การอื่น ทำให้ผลผลิตดีขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การใหม่ ๆ (Clapman, 2000) การศึกษาของ Hickman (1997) พบว่าประสิทธิภาพของทีมและบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้การสร้างสรรค์งานในองค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนการกีดกันความคิดในองค์การและแรงกดดันในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการสร้างสรรค์งานในองค์การ นอกจากนี้การศึกษาของ จงกล พลตรี (2541) พบว่าประเภทขององค์การร่วมกับระดับพฤติกรรมการสนับสนุนของผู้บริหารมีผลกระทบต่อระดับบรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่งงานผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การร่วมกับระดับพฤติกรรมการสนับสนุนของผู้บริหารไม่มีผลกระทบต่อระดับบรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ บุญทัน ดอกไธสง (2530: 46) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การยุคใหม่จะเน้นในความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์เป็นพื้นฐาน

นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลต้องใช้การค้นคิดหาวิธีแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย พยาบาลจึงต้องมีความพร้อมในการเผชิญกับสภาวะต่าง ๆ และแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหานั้น เกิดเป็นความคิดใหม่ ผลผลิตใหม่ ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์การ

การสนับสนุนเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งเกิดจากองค์การหรือผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้ให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เพื่อหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมร่วมกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารคือผู้ที่มีอำนาจในการสั่งการอนุมัติหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การเพื่อการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (สุทธิชัย หยุ่น 2537 : 239) นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Eisenberger และคณะ,1986)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

1. การสนับสนุนจากองค์การพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

นอกจากการได้รับการสนับสนุนจากองค์การพยาบาลแล้ว การให้คุณค่าของงานการพยาบาลเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติกรพยาบาล ทั้งนี้เพราะการให้คุณค่าของงานแสดงถึงความพร้อมของพยาบาลในการทำงาน สามารถกระตุ้นให้พยาบาลรับมือกับปัญหาที่ยากลำบากหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้ (กนกพร แจ่มสมบุรณ์ , 2539) การรับรู้ว่างานนั้นมีคุณค่าจะทำให้มีพลังและทนต่อจุดด้อยของงานได้ การมองงานว่าเป็นสิ่งมีคุณค่า มีประโยชน์จะทำให้เกิดความรักในงาน ความพึงพอใจในงาน อยากทำงาน เกิดความสุขในการทำงาน และในทางตรงกันข้าม การรับรู้ว่างานไม่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเหนื่อยหน่ายหมดแรงกายแรงใจในการทำงานนั้น (Arnold,1989) ดังนั้นถ้าพยาบาลมีการรับรู้คุณค่าของงานที่ดี รู้ว่างานที่ปฏิบัตินั้นมีประโยชน์ ย่อมจะส่งผลให้บุคคลากรเกิดแนวคิดในการผลิตผลงานที่มีคุณภาพและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า

2. การรับรู้คุณค่าของงานมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลสงฆ์ โรงพยาบาลราชวิถี

โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี
สถาบันประสาทวิทยา สถาบันโรคผิวหนังและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

- 2.1 การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล
- 2.2 การรับรู้คุณค่าของงาน
- 2.3 การสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล

3. การวัดการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลในการศึกษาคั้งนี้ เป็นการวัดความรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ โดยจำกัดองค์การพยาบาลอยู่ที่กลุ่มงานการพยาบาล

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพถึงการปฏิบัติในองค์การพยาบาลเพื่อให้ได้ผลผลิตใหม่จากแนวคิดที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าอันเกิดจากการมีอิสระในการสร้างสรรค์โดยไม่จำกัดขอบเขตของพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย บุคคลสร้างสรรค์ บรรยากาศสร้างสรรค์ กระบวนการสร้างสรรค์และผลผลิตสร้างสรรค์ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของ Williams และ Yang (1999) ดังนี้ คือ

1. บุคคลสร้างสรรค์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาลว่า ตนเองซึ่งเป็นตัวแทนขององค์การพยาบาลมีความอยากรู้ อยากเห็น กระตือรือร้น มีอิสระในการคิดและกล้าแสดงออกพร้อมทั้งตัดสินใจด้วยตนเองโดยไม่คล้อยตามผู้อื่นอย่างง่าย มีอารมณ์ขัน มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่นทั้งความคิดและการกระทำ เป็นบุคคลที่มีความสุขกับการทำงานหรือสิ่งที่ตนพอใจ ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบคิดในสิ่งแปลกใหม่ ไม่เหมือนใครและทดลองทำสิ่งนั้น ๆ

2. บรรยากาศสร้างสรรค์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาลว่าตนเองปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้สมาชิกทุกคนได้มีการแสดงออกทั้งความคิดและการกระทำก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาลอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความท้าทายที่จะกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพตื่นตัวต่องาน ใ่วางใจซึ่งกันและกัน และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. กระบวนการสร้างสรรค์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาลว่าในการปฏิบัติการพยาบาลนั้น พยาบาลวิชาชีพได้นำแนวคิดที่ผ่านการตัดสินใจอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ ได้แก่ การค้นหาปัญหา ค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม โดยที่พยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาลมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

4. ผลผลิตสร้างสรรค์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาลในเรื่องสิ่งที่เกิดจากความคิดของบุคคลทั้งที่ทำงานคนเดียวและทำงานเป็นทีม โดยการนำความคิดที่หลากหลายมารวมเป็นหนึ่งเดียวเพื่อให้ได้สิ่งที่มีคุณภาพ แปลกใหม่ มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์การพยาบาลในเรื่องของการได้รับความช่วยเหลือ และส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามของ เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ตามแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1986) ซึ่งเป็นการสนับสนุนโดยรวมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและงาน การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ในครอบครัวและสังคม ความปลอดภัยในงาน การสนับสนุนทางการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานและอื่น ๆ

การรับรู้คุณค่าของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่องานที่ปฏิบัติว่าเป็นสิ่งดี มีประโยชน์ พยาบาลวิชาชีพมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถควบคุมตนเอง เพื่อปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าของงานซึ่งได้ดัดแปลงมาจากแนวคิดของ Arnold (1989) ประกอบด้วย

1. การรู้จักตนเอง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความสามารถของตนเองในการทำงาน การเคารพบุคคลอื่นในฐานะบุคคล และความต้องการของตนเองและผู้อื่น
2. การได้รับสมดุล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการจัดเวลาให้กับกิจกรรมในครอบครัว การงาน การศึกษา และการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม
3. การรู้จักเลือก หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้วยความกระตือรือร้น การเลือกเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิต
4. ความศรัทธาในงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความเชื่อถือและความเลื่อมใสของพยาบาลวิชาชีพต่อวิชาชีพพยาบาลว่าเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อคนทั่วไป เป็นอาชีพที่ต้องเสียสละ
5. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม โดยไม่ขัดกับความต้องการของตนเอง
6. ความตั้งใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการทำงานด้วยความเต็มใจและเห็นแก่ประโยชน์ของงาน ทำให้รู้สึกทำงานนั้นไม่หนักและยากเกินความสามารถ ไม่ต้องใช้ความอดทนมากในการทำงาน
7. การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการมีจุดประสงค์ในการ

ทำงานที่ชัดเจนและสามารถเป็นไปได้ รวมทั้งการรู้ถึงวิธีการที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นด้วย

8. ความหวัง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อสิ่งที่รอคอยจากการทำงาน ทำให้เกิดความอดทนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่ท้อถอย

องค์การพยาบาล หมายถึง กลุ่มบุคลากรทางการพยาบาลทั้งในระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการและบุคลากรอื่นๆ มาร่วมกันดำเนินการและปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งด้านการพยาบาล ด้านวิชาการและด้านการบริหาร เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การในเรื่องของการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล
2. เพื่อให้ผู้บริหารได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและให้การสนับสนุนบุคลากรในการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร หนังสือ วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากห้องสมุดของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ วารสารรวมบทความงานวิจัย และการสืบค้นจากฐานข้อมูลของ ABI Full Text และ EMERALD Full Text โดยศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ 1990 - 2001 โดยกำหนดเป็นหัวข้อนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. องค์การพยาบาล
2. การสร้างสรรค์งานในองค์การ
 - 2.1 ความหมายของการสร้างสรรค์งานในองค์การ
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสรรค์งานในองค์การ
 - 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์งานในองค์การ
3. การสนับสนุนจากองค์การ
 - 3.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การ
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ
 - 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์การ
4. การรับรู้คุณค่าของงาน
 - 4.1 ความหมายของการรับรู้คุณค่าของงาน
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าของงาน
 - 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณค่าของงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การ

1. องค์การพยาบาล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2539) ให้ความหมายขององค์การว่า องค์การ (Organization) หมายถึง ศูนย์รวมของกิจการที่ประกอบขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน ส่วน คำว่าองค์กร (Organize) หมายถึงส่วนประกอบย่อยของหน่วยใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกันและกัน

ธงชัย สันติวงศ์ (2530) ให้ความหมายว่า องค์การ คือ กลุ่มของบุคคลซึ่งได้มีการรวมกันและร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันได้เป็นอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันหรือหลาย ๆ วัตถุประสงค์

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540) ให้ความหมายว่า องค์การ คือ กลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง (2 คนขึ้นไป) ซึ่งมาร่วมกันดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดขึ้นเป็นหน่วยงานที่มีระบบ มีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน มีการแบ่งงานกันทำ มีการประสานงานและให้ความร่วมมือกันทำงานในหน่วยงานนั้น เพื่อจัดเป็นองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์การดังกล่าว

โดยสรุป องค์การ หมายถึง การรวมกันของบุคคลเพื่อทำกิจกรรม มีการจัดระเบียบการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยให้การทำงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยมีการมอบหมายงาน จัดและประสานกิจกรรมให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตกลงกัน

ส่วนคำว่า องค์การพยาบาล (Nursing organization) เป็นองค์การทางสุขภาพที่มีความสลับซับซ้อนและใหญ่ที่สุด นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์การพยาบาลไว้หลากหลายดังนี้

Huges (1990 อ้างถึงในยุพดี โสทธิพันธ์, 2539: 5) กล่าวว่าองค์การพยาบาลเป็นองค์การทางสุขภาพที่กำหนดขึ้นเพื่อแก้ปัญหา และส่งเสริมคุณค่าสิ่งใหม่ ๆ ให้สังคม โดยรวบรวมการดูแลสุขภาพทุกสาขาไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ต้องอาศัยทักษะและความสามารถของพยาบาลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับความคาดหวังและเชื่อของสังคม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บุญใจ ศรีสถิตยีนรากุล (2533:25) กล่าวว่าองค์การพยาบาลเป็นโครงสร้างที่ได้จัดตั้งขึ้นโดยมีบุคคลอย่างน้อย 2 คน ขึ้นไปรวมกลุ่มกัน เพื่อที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล เพื่อให้บริการพยาบาลที่ให้แก่ผู้รับบริการมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539:25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์การพยาบาล คือการรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่าง ๆ เพื่อให้การพยาบาล (Nursing service) ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติต่อผู้ป่วยและผู้ที่ไม่สามารถช่วยตัวเองได้ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยยึดหลักการให้ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการคงไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยอันดีของประชาชน ทั้งนี้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ที่จำเป็นด้วย

พาริดา อิบราฮิม (2541 : 92) กล่าวว่า องค์การพยาบาลเป็นการรวมกลุ่มของพยาบาลอย่างมีระบบ เพื่อการทำหน้าที่ต่าง ๆ ให้งานของวิชาชีพการพยาบาลประสบความสำเร็จ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า องค์การพยาบาลหมายถึง การรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่าง ๆ เพื่อที่จะดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล เพื่อให้บริการ

พยาบาลที่มีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับความคาดหวังและความ
เชื่อของสังคม

องค์การพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญในการให้บริการแก่
ผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน มีชื่อเรียกแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของโรงพยาบาลหรือ
สถาบันสุขภาพนั้น ๆ เช่น กระทรวงสาธารณสุขใช้คำว่า “กลุ่มงานการพยาบาล” ทบวง
มหาวิทยาลัยใช้คำว่า “ภาควิชาพยาบาล” โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้คำว่า
“ฝ่ายการพยาบาล” และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้คำว่า “งานพยาบาล” เป็นต้น

องค์การพยาบาลเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีระบบงานที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ประกอบ
ด้วยแผนกการพยาบาลต่าง ๆ มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม ต้องอาศัยการติดต่อประสานงาน
ระหว่างกัน ดังนั้นในการจัดองค์การพยาบาลจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การ สภาพความ
เป็นจริงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติงาน
มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการแบ่งงานกันทำ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับบุคคลแต่ละ
ตำแหน่ง มีการปรับเปลี่ยนระบบงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของ
ผู้รับบริการ ตลอดจนพัฒนาบุคลากร สนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในทิศทางของตนเองและ
องค์การร่วมกัน (ยุพดี โสทธิพันธ์ อังไฉน บุพผา พวงมาลี, 2542) ซึ่ง สุลักษณ์ มีชุมทรัพย์
(2539: 26 – 27) ได้กล่าวถึงหลักการจัดองค์การไว้ 6 ประการ คือ การถือเอาจุดมุ่งหมาย เช่น
แบ่งเป็น กระทรวง ทบวง กรม การถือเอากระบวนการของงานโดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น
ขั้นตอน การถือเอาเขตหรือพื้นที่ตามสถานที่ตั้งเป็นภาคเป็นเขต การถือเวลาในการแบ่ง เช่น
เวลากลางวัน กลางคืน การถือเอาผู้ใช้บริการเป็นหลัก และการถือเอาความคล้ายคลึงของงาน
บริการที่แบ่งเป็นแผนกต่าง ๆ ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

โครงสร้างองค์การพยาบาล

โครงสร้างองค์การพยาบาลเป็นเครื่องมือในการบริหารงานที่แสดงให้เห็นว่าแต่ละ
หน่วยงานขององค์การปฏิบัติงานและประสานประโยชน์กันอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ
องค์การ โดยกำหนดการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร การจัดแบ่งงานตามความ
เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ตลอดจนกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและบุคลากร เพื่อช่วย
ให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพสูงสุด (ยุพดี โสทธิพันธ์, 2539: 45) เนื่องจาก
องค์การพยาบาลเป็นระบบเปิด มีสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การกำหนดโครงสร้าง
องค์การจึงต้องพิจารณาในหลายประเด็น เช่น สภาพทางภูมิศาสตร์ ลักษณะงาน พฤติกรรมของ
บุคคลในองค์การ กลยุทธ์ในการบริหาร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หลักสำคัญของการกำหนด
โครงสร้างองค์การพยาบาล ควรมีการกำหนดโครงสร้างที่แสดงลักษณะดังต่อไปนี้
(บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2533 : 26-27)

1. สายการบังคับบัญชา (Hierarchy or Line of authority) แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบลดหลั่นกันมา สายการบังคับบัญชาขององค์การพยาบาลจะมีลักษณะสูงชัน (Tall structure) หรือแบนราบ (Flat structure) ก็ได้ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การและองค์การนั้นใช้ระบบบริหารในลักษณะกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจ

2. ช่วงการบังคับบัญชาหรือขอบเขตการควบคุมงาน (Span of control) แสดงให้ทราบว่าผู้บังคับบัญชามีขอบเขตความรับผิดชอบแค่ไหนเพียงใด บอกจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่รับผิดชอบ

3. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) หมายถึงอำนาจในการสั่งการตามขอบเขตความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งควรต้องกำหนดและระบุให้ชัดเจน อย่าให้ซ้ำซ้อนก้าวก่ายกัน

4. หน่วยงานหลักและหน่วยงานช่วย (Line and Staff position) หน่วยงานหลักเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงตามความประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งขึ้น ส่วนหน่วยงานช่วยอาจแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ หน่วยงานช่วยทางวิชาการและหน่วยงานช่วยทางการบริหาร มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรในหน่วยงานหลัก แต่ไม่เกี่ยวข้องกับการสั่งการหรือการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานหลัก

5. การติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยต่าง ๆ (Channel of communication) ควรต้องกำหนดให้ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อให้ระบบการส่ง ข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานและองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การพยาบาลส่วนใหญ่ใช้รูปแบบโครงสร้างองค์การแบบงานหลัก (Line organization structure) ซึ่งเป็นโครงสร้างแบบธรรมดา ไม่สลับซับซ้อน มีสายการบังคับบัญชาโดยตรงจากหัวหน้าหน่วยงานไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะโครงสร้างองค์การอาจสูงชันมีหลายชั้นหรือแบนราบเพียง 2 – 3 ชั้นแล้วแต่หน่วยงาน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539: 34)

การบริหารขององค์การพยาบาล

การบริหารงานขององค์การพยาบาล มีลักษณะการบริหารที่เป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่วางแผน กำกับการและเฝ้าอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ลักษณะงานขององค์การพยาบาลจำแนกออกเป็น 3 ด้าน (บุปผา พวงมาลี, 2542:58) คือ

1. การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารที่ดำเนินงานเพื่อให้งานขององค์การ

พยาบาลมีระบบ โดยให้การสนับสนุนการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะงานการบริหารทั่วไป ได้แก่ การจัดทำแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคลากร และการควบคุมงาน

2. การบริหารงานการพยาบาล เป็นการบริหารจัดการที่มีผลต่อผู้ใช้บริการ ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สถาบัน หรือความต้องการและปัญหาของผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน ลักษณะของงานบริการพยาบาลจะให้ครอบคลุมการพยาบาลทั้ง 4 มิติ คือการป้องกัน การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพ ซึ่งเป็นการดูแลบุคคลทั้งคน (Holistic care) การบริการงานการพยาบาลมีกิจกรรมการบริการที่หลากหลาย เช่น การจัดการบริการพยาบาลตามความต้องการหรือตามปัญหาและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ การจัดการบริการพยาบาลโดยให้มีผู้รับผิดชอบดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง และการจัดทีมงานเพื่อให้บริการพยาบาล เป็นต้น

3. การบริหารงานวิชาการ เป็นงานสนับสนุนการบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ ดำเนินงานวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และช่วยให้บุคลากรมีความสามารถเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 2 ส่วน คือส่วนแรกเป็นงานปฏิบัติทางวิชาการ ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคลากร การบริการด้านเอกสาร ตำราวิชาการ ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ ให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนค้นคว้างานวิจัยทางการพยาบาล และอีกส่วนหนึ่งเป็นงานบริการ การศึกษา มีกิจกรรมในเรื่องการประสานงานกับสถาบันการศึกษา จัดประสบการณ์การศึกษา ภาคปฏิบัติ การควบคุมนิเทศนักศึกษา การอำนวยความสะดวกและการประเมินผลภาคปฏิบัติ ของนักศึกษา

2. การสร้างสรรค์งานในองค์การ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี อันประกอบไปด้วยการแข่งขันทางการตลาดที่รุนแรงขึ้น การนำเทคโนโลยีมาใช้ทำให้ปัจจัยด้านทรัพยากรในการผลิตเปลี่ยนไป นอกจากนั้นการให้ความสำคัญกับคุณภาพในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในเรื่องการได้รับบริการที่มีคุณภาพดี ต้นทุนต่ำ ทำให้องค์การต้องมีการสร้างสินค้าและบริการภายใต้ต้นทุนต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้บริโภค นวัตกรรมในองค์การเกิดจากการปฏิบัติของบุคคลด้วยการสร้างสรรค์และแนวคิดที่มีประโยชน์ โดยผ่านทาง การเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งที่วางแผนและไม่ได้วางแผนไว้ (Hellriegel , Slocum และ Woodman ,2001) Gifford และ Elizabeth (1993: 3) ได้กล่าวถึงรูปแบบแนวคิดการบริหารยุคใหม่ที่ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์การอยู่รอดในยุคการแข่งขันทางเศรษฐกิจว่า ลักษณะ

การทำงานในอนาคตจะเปลี่ยนจากการทำงานที่ซ้ำซากไร้ความหมาย ไม่มีทักษะ ทำตามหน้าที่ โดยขึ้นอยู่กับคำสั่งจากเบื้องบนและอำนาจของหัวหน้า มาเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ งานสร้างสรรค์และต้องเอาใจใส่การทำงานเป็นทีม งานตามโครงการ ทักษะหลากหลาย อำนาจของลูกค้ำ การประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การสร้างสรรค์งานในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ซับซ้อนและกำลังเปลี่ยนแปลง (Hellriegel , Slocum และ Woodman ,2001)

2.1 ความหมายของการสร้างสรรค์งานในองค์กร

การสร้างสรรค์งานในองค์กรเป็นการสร้างผลผลิตใหม่โดยใช้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ โดยบุคลากรในองค์กร ซึ่งการสร้างสรรค์งานในองค์กรนี้มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและทำให้เกิดนวัตกรรม โดยมีผู้ให้ความหมายของการสร้างสรรค์งานในองค์กรไว้ดังนี้

Woodman , Sawyer และ Griffin (1993) ได้อธิบายไว้ว่า การสร้างสรรค์งานในองค์กร หมายถึง การนำแนวคิดใหม่ที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลภายใต้สถานการณ์สร้างสรรค์ทำให้เกิดเป็นผลผลิตที่มีประโยชน์และมีคุณค่า

Patterson (1996) ให้ความหมาย การสร้างสรรค์งานในองค์กรว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างดุลยภาพที่เสี่ยงภัย (Risky balance) ความยุ่งยากซับซ้อน (Complexity) การประนีประนอม (Compromise) และความรอบคอบในการเลือก (choices) จึงเกิดเป็นความสมดุลระหว่างความเป็นอิสระของผู้ประกอบการกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล

Gilmartin (1999 : 2) ให้ความหมายของการสร้างสรรค์งานในองค์กร หมายถึง ผลผลิต (Product) ใหม่และความคิดที่มีประโยชน์ โดยบุคคลหรือกลุ่มย่อย ๆ ที่ทำงานร่วมกันโดยไม่จำกัดขอบเขตของพฤติกรรม

Williams และ Yang (1999) ได้อธิบายไว้ว่า การสร้างสรรค์งานในองค์กรหมายถึงการที่องค์กรสร้างผลผลิตใหม่จากความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า ซึ่งการสร้างสรรค์งานในองค์กรนี้มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Person) บรรยากาศสร้างสรรค์ (Creative Climate) กระบวนการสร้างสรรค์ (Creative Process) และผลผลิตสร้างสรรค์ (Creative Product)

Hellriegel , Slocum และ Woodman (2001) ให้ความหมายว่า การสร้างสรรค์งานในองค์การ หมายถึง การนำความคิดที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวซึ่งมีมาแต่เดิม มาคิดค้นเพิ่มเติมทำให้เกิดสิ่งซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นประโยชน์โดยบุคคลหรือทีมในองค์การ

กล่าวโดยสรุปว่า การสร้างสรรค์งานในองค์การ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ได้ผลผลิตใหม่จากแนวคิดที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าอันเกิดจากการมีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยไม่จำกัดขอบเขตของพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วยบุคคลสร้างสรรค์บรรยากาศสร้างสรรค์ กระบวนการสร้างสรรค์และผลผลิตสร้างสรรค์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสรรค์งานในองค์การ

สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน การปรับตัวรวมทั้งการก่อให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ ในองค์การพยาบาล นอกจากนี้ ผู้ให้บริการด้านสุขภาพมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารและมีความรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น จึงมีความคาดหวังและแสวงหาบริการสุขภาพที่สามารถตอบสนองของความต้องการของตนได้ องค์การจึงต้องมีการพัฒนาในเรื่องคุณภาพบริการเพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความพอใจสูงสุด องค์การจึงจะดำรงอยู่ได้และเจริญก้าวหน้าต่อไป การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์การจะต้องสนับสนุนให้พนักงานมีความอิสระในการคิดเพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรค์และนวัตกรรมเกิดขึ้นภายในองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ,2539)

William และ Yang(1999) ได้กล่าวไว้เช่นกันว่า ในปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางการตลาดซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานในปัจจุบัน การแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการแต่เดิมที่ผ่านมาโดยการใช้ระบบการดำเนินการแบบลำดับขั้น (Hierachical) รวมทั้งระบบราชการไม่สามารถทำให้องค์การผ่านพ้นปัญหาเพื่อให้องค์การดำเนินไปท่ามกลางการแข่งขันได้อย่างที่องค์การต้องการ การดำเนินนโยบายบนพื้นฐานของเงื่อนไขทางธุรกิจจึงเกิดขึ้นเป็นอีกทางเลือกหนึ่งซึ่งทำให้องค์การต้องมีการปรับตัว ยืดหยุ่นและนำแนวคิดทางการตลาด เทคโนโลยี แนวคิดใหม่ตลอดจนผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การ การนำการริเริ่มสร้างสรรค์ การตัดสินใจโดยใช้วิจารณญาณ งานวิจัยตลอดจนการพัฒนาเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ชัดเจนขึ้นสำหรับองค์การที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปนี้ ดังนั้น การสร้างสรรค์งานในองค์การจึงเหมาะกับการนำไปใช้ในองค์การที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง

การดำเนินธุรกิจที่เคยมีมาแต่แรกนั้น พนักงานจะปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนและปฏิบัติกันไปตามหน้าที่ของตนไม่ปะปนกัน ผู้ที่ทำงานได้ปริมาณมากย่อมได้ค่าตอบแทนมาก จนมาถึง Weber (1996 cited William and Yang ,1999) ได้นำแนวคิดใหม่ในเรื่อง

การจัดองค์การแบบราชการ โดยเป็นองค์การที่มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่าง มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน การกำหนดหน่วยงานและตำแหน่งหน้าที่ทำให้เกิดลำดับชั้นของการบังคับบัญชา การติดต่อสัมพันธ์เป็นไปตามหน้าที่ อำนาจและความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางติดต่อสัมพันธ์กัน ตลอดจนเป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานยังคงปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัดโดยสม่ำเสมอซึ่งเป็นการคิดแบบเก่าและทำให้ไม่อาจมองเห็นปัญหาที่แท้จริงได้ และยังเป็นการปิดกั้นไม่ให้เกิดการกระจายข้อมูลด้วย ซึ่ง Kanter (1988) ได้เสนอไว้ว่า การสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างแต่ละหน่วยงานในองค์การเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผลผลิตสร้างสรรค์ ดังนั้น ทั้งบุคคลและโครงสร้างขององค์การจึงเป็นอุปสรรคสำคัญในการดำเนินงานสำหรับองค์การที่ต้องแข่งขันกัน (William and Yang , 1999)

นอกจากนี้ Mitroff (1987) ยังได้กล่าวไว้ว่า ความพยายามในการเปลี่ยนการทำงานโดยใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีม (Team – based design) ทำให้มองเห็นได้ชัดเจนว่า โครงสร้างการทำงานแบบเดิม ๆ นั้นเป็นอุปสรรคต่อความรุ่งเรืองของธุรกิจและยังนำไปให้องค์การเสื่อมถอยลงอย่างรวดเร็วด้วย แต่เป็นจุดด้อยที่เกิดจากบุคคลมากกว่าที่จะเป็นโครงสร้างขององค์การ ดังนั้น แม้ว่าธุรกิจจะดำเนินไปอย่างไรก็ตามก็ไม่สามารถแบ่งการจัดการภายในออกไปได้ จึงยังคงต้องดำเนินไปตามโครงสร้างนั้น

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า องค์การได้มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการอยู่ได้และองค์การไม่เคยหยุดนิ่งในการนำการศึกษาในทุกสาขามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ในการศึกษาของนักจิตวิทยาเรื่องการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีการนำมาใช้ในเชิงธุรกิจ งานวิจัยส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นไปที่ความเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องบุคลิกภาพ (Personality) อุปนิสัย (Traits) ความสามารถ (Ability) ความชำนาญ (Experience) และกระบวนการคิด (Thought process) ในระยะต่อมาเริ่มมีนักวิจัยสนใจรูปแบบกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking) แต่ยังคงมีนักการศึกษาบางท่านสนใจศึกษารูปแบบการ สร้างสรรค์งานในองค์การ และ William และ Yang (1999) ได้สนใจการศึกษานี้

William และ Yang (1999) ได้สรุปแนวคิดในการนำการริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มาใช้ในองค์การว่า ในการที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จท่ามกลางการแข่งขันในยุคนี้ได้ นั้นควรมีการสร้างสรรคในองค์การซึ่งประกอบด้วย บุคคลสร้างสรรค์ บรรยากาศสร้างสรรค์ กระบวนการสร้างสรรค์และผลผลิตสร้างสรรค์ ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

2.2.1. บุคคลสร้างสรรค์ (Individual creativity / Creative person) William และ Yang (1999 : 378) ได้อธิบายไว้ว่า องค์การจะมุ่งเน้นไปที่การจ้างบุคคลที่มีเชาว์ปัญญาในระดับที่สามารถทำงานได้ รวมกับการแสดงออกทางบุคลิกภาพมาทำงานในจุดหมายเดียวกันกับกลุ่มภายใต้วัฒนธรรมขององค์การเดียวกัน บุคคลสร้างสรรค์นี้สามารถวัดระดับความคิดสร้างสรรค์ได้จากแบบทดสอบทางจิตวิทยา โดยพบว่า บุคคลที่มีคะแนนความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงแสดงว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลสร้างสรรค์ ซึ่งบุคคลสร้างสรรค์ในแนวคิดของ William และ Yang (1993) ใช้แนวคิดเดียวกันกับแนวคิดทางจิตวิทยาในเรื่องการสร้างสรรค (Creativity)

2.2.2. บรรยากาศสร้างสรรค์ (Creative system / Organizational climate) โดยปกติการสร้างสรรคจะมีอยู่ในตัวบุคคลและจากการที่องค์การเป็นระบบปิด เมื่อบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ จึงมีปฏิสัมพันธ์กันในสภาพแวดล้อมเดียวกัน บุคคลในองค์การจึงเกิดการรับรู้และสามารถพัฒนาการสร้างสรรคซึ่งมีอยู่ในแต่ละคนได้ สภาพแวดล้อมขององค์การจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการสร้างสรรคในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการสร้างสรรคงานในองค์การ การสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้สมาชิกทุกคนในองค์การได้มีการแสดงออกทั้งความคิดและการกระทำก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาลอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความท้าทายที่จะกระตุ้นให้บุคคลตื่นตัวต่องาน ใ่วางใจซึ่งกันและกัน และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.2.3. กระบวนการสร้างสรรค์ (Creative thought / Thinking process) William และ Yang (1999) ให้ความสนใจในเรื่องการนำกระบวนการคิดมาใช้เพื่อเป็นการส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การ โดยให้ผู้ปฏิบัติคิดหาวิธีที่ลงทุนน้อยแต่ได้กำไรมาก โดยนำมาจากแนวคิดของ Rubenson และ Runco (1996 cited in William and Yang ,1999) ซึ่งกล่าวถึงกระบวนการสร้างสรรค์ว่าเป็นการสร้างผลผลิตที่เกิดจากการตัดสินใจทางเศรษฐศาสตร์โดยบุคคลหรือระบบซึ่งเกิดจากความต้องการของผู้ผลิตและผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุค ก่อให้เกิดผลตอบแทนต่อผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการสร้างสรรค์จึงเป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การโดยที่บุคคลนั้นมีความไวต่อปัญหา นำแนวคิดที่ผ่านการตัดสินใจอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ ได้แก่ การค้นหาปัญหา ค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาคด้วยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม โดยที่บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหานั้นแล้วมาใช้ในการสร้างผลผลิตใหม่ต่อไป

2.2.4. ผลผลิตสร้างสรรค์ (Creative productivity / Innovation) William

และ Yang (1999 : 382) กล่าวไว้ว่า ผลผลิตสร้างสรรค์เป็นความสำเร็จที่เกิดจากการสร้างสรรค์ของบุคคลด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร การจัดการอย่างเป็นระบบและจากแรงจูงใจภายในของบุคคลในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ผลผลิตสร้างสรรค์เริ่มจากงานเฉพาะอย่างที่มีรูปแบบ งานที่ทำคนเดียวหรือเป็นกลุ่ม และมีลักษณะเป็นโครงสร้างที่มากมายหลากหลาย ทั้งในและนอกองค์กรมาเชื่อมต่อกันเป็นหนึ่งเดียวโดยมีแนวคิดที่มีจุดเชื่อมที่คล้ายกัน เป็นความภาคภูมิใจของคนในองค์กรและเน้นที่การทำงานเป็นทีม

กล่าวโดยสรุป ผลผลิตสร้างสรรค์ หมายถึงผลที่เกิดจากความคิดของบุคคลทั้งที่ทำงานคนเดียวและทำงานเป็นทีม โดยการนำความคิดที่หลากหลายมารวมเป็นหนึ่งเดียวเพื่อให้ได้สิ่งที่มีคุณภาพ แปลกใหม่ มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Woodman และคณะ (1999) ได้ทำการศึกษา การสร้างสรรค์งานในองค์กร และนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี โดยการศึกษาจากการสร้างสรรค์ของบุคคล การสร้างสรรค์ในกลุ่มแล้วนำมาสร้างกรอบแนวคิดของการสร้างสรรค์งานในองค์กร Woodman และคณะ ได้เสนอว่าองค์กรควรได้มีการศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องการสร้างสรรค์งานในองค์กรให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เนื่องจากสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างซับซ้อนมากขึ้น การสร้างสรรค์งานจึงเป็นการสร้างสิ่งที่มีคุณค่า ผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เป็นประโยชน์ บริการ ความคิด กระบวนการหรือขั้นตอนที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของบุคคลในสังคมที่มีระบบซับซ้อน Woodman และคณะ ได้นำ Interactionist model of creative behavior ซึ่งเป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากรูปแบบของ Woodman and Schoenfeldt (1989) เป็นรูปแบบที่ใช้ศึกษาพฤติกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร โดยนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่สร้างขึ้น

การศึกษาของ Woodman และคณะ (1993) เพื่อใช้อธิบายการสร้างสรรค์งานในองค์กร โดยใช้ Interactionist model of creative behavior เป็นการศึกษาโดยใช้ บุคลิกภาพ (Personality) การรับรู้ (Cognitive) และจิตวิทยาสังคม การที่จะเข้าใจการสร้างสรรค์งานในองค์กร ควรมีความเข้าใจในเรื่องการสร้างสรรค์งานของบุคคล (Individual creativity) การสร้างสรรค์งานของกลุ่ม (Group creativity) และการสร้างสรรค์งานในองค์กร (Organizational creativity)

1.การสร้างสรรค์งานของบุคคล (Individual creativity) เป็นการคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นของบุคคลแต่ละคน

2.การสร้างสรรค์งานของกลุ่ม (Group creativity) เป็นพฤติกรรมของการสร้างสรรค์ของบุคคลที่ขึ้นกับลักษณะ ขนาด และจำนวนสมาชิกของกลุ่ม

3. การสร้างสรรค์งานในองค์กร (Organizational creativity) เป็นผลที่เกิดจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ระบบการให้รางวัล แหล่งสนับสนุนทรัพยากร และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์งานในองค์กร ผู้วิจัยมีความสนใจในแนวคิดของ William และ Yang (1999) เนื่องจากเหมาะสำหรับการศึกษาในองค์กรที่ซับซ้อนและกำลังเปลี่ยนแปลง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์งานในองค์กร

เนื่องจาก การสร้างสรรค์งานในองค์กรเป็นแนวคิดที่เพิ่งได้รับความสนใจในระยะ 10 ปีที่ผ่านมาและส่วนใหญ่มักเป็นงานวิจัยของนักจิตวิทยา การศึกษาด้านการนำไปใช้ทางการบริหารยังมีการศึกษากันน้อย ซึ่งผู้วิจัยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างสรรค์งานในองค์กรได้ดังนี้

บุษรินทร์ ทิธี (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการประกันคุณภาพการพยาบาลของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ทดลองใช้กระบวนการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเขตภาคกลาง พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการประกันคุณภาพการพยาบาลคือระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ความรู้ เจตคติ การมีส่วนร่วมและการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการพยาบาลและมีข้อเสนอแนะผู้บริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ทดลองใช้กระบวนการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ควรให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาความรู้ เจตคติต่อการประกันคุณภาพ รวมทั้งการสนับสนุนด้านทรัพยากร การฝึกอบรม การนิเทศงานเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลนำไปสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

อัญชลี ดวงอุไร (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย การรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์กรกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่กำลังดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและวิเคราะห์ค่าความเที่ยง ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับต่ำ

Choi (1999) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมของผู้บริหารในเรื่องความเป็นอิสระ (Autonomy) การสร้างสรรค์ (Creativity) ความถูกต้องทางกฎหมาย (Legitimacy) และการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (Orientations) เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ

โดยศึกษาในองค์การการกุศลในประเทศเกาหลี 487 แห่ง พบว่า ปัจจัยดังกล่าวในองค์การการกุศลที่เป็นของรัฐไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรคงานในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสรรคงานในองค์การที่พบนั้นส่วนมากใช้ แบบสอบถามตาม การรับรู้ของผู้ปฏิบัติ สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้แบบสอบถามตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในองค์การพยาบาล ซึ่งเป็นการประเมินการสร้างสรรคงานใน องค์การพยาบาลโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ดังนั้นผลการศึกษาที่ได้จึงสามารถประเมินการ สร้างสรรคในองค์การได้เช่นกัน

Amabile (1999) กล่าวถึงการสร้างสรรคว่าเกิดจากการจูงใจซึ่งเป็นที่พึงพอใจภายใน และภายนอก แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานมาก บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำงาน ได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ (อารี เพชรผุด,2530) และในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีแรง จูงใจสูงย่อมเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย (อุทุมพร พรนฤสุวรรณ,2531) การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้เกิดในหน่วยงาน ไม่ว่าจะองค์กรจะมีเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ที่ทันสมัยอย่างไร ถ้าขาดการสนับสนุนจากองค์การแล้ว บุคคลย่อมไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (โยธิน คັນสนยุทธ,2535)

3. การสนับสนุนจากองค์การ

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การจึงต้องสนับสนุนให้ บุคลากรมีความอิสระในการคิดเพื่อก่อให้เกิดการสร้างสรรคและนวัตกรรมขึ้นในองค์การ อันจะทำให้ เกิดการพัฒนาองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ,2539) การสนับสนุนจากองค์การส่งผล ต่อความสำเร็จและผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การอันเกิดจากการสร้างสรรคงาน ในองค์การ มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

3.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การ

Eisenberger และคณะ (1986: 501) ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึงสภาพการณ์ด้านต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์การ ภายใต้การปฏิบัติงาน และมีความสอดคล้องกับการสนับสนุนซึ่งผู้ปฏิบัติคาดหวังจากองค์การ รวมถึงการที่องค์การจะปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานในอนาคตด้วย ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะใช้การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การเพื่อเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจถึงสัญญาณลักษณะของผลประโยชน์ และการ ได้รับวัตถุประสงค์แทนที่มีศักยภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่มาจากองค์การ (Eisenberger และคณะ, 1990: 52)

George and Brief (1992 cited in Eisenberger . et al,2001) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การว่า หมายถึง อารมณ์และความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อการคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ร่วมงานที่ชื่นชอบ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของผู้นำ ปรากฏเป็นความคิดที่สร้างสรรค์และมีอิทธิพลที่สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

Eisenberger (2001) กล่าวว่า เป็นความเชื่อของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับค่านิยมต่างๆ ที่องค์การมีต่อตนว่ามากน้อยเพียงใดในเรื่องของการสนับสนุนและดูแลให้มีความสุข

จากความหมายของการสนับสนุนจากองค์การดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า องค์การให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านวัตถุ ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนในลักษณะเงินเดือน โอกาสในการก้าวหน้า ความไว้วางใจ ชื่อเสียงและการยอมรับและอื่น ๆ อีกมากมาย ผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้รับสิ่งแลกเปลี่ยนจากองค์การจะเกิดการรับรู้ในสิ่งที่ตนได้รับและจะเป็นการเรียนรู้โดยรวมถึงการสนับสนุนจากองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจึงมักรับรู้ว่าองค์การนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายเมื่อได้รับบางสิ่งบางอย่างจากองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจึงตอบแทนโดยทำพฤติกรรมตามความเหมาะสมเพื่อเป้าหมายขององค์การ

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ

Eisenberger และคณะ (1986) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการตอบแทนที่เป็นการสนับสนุนจากองค์การ ว่า เมื่อบุคคลมีความพอใจสิ่งอื่นเป็นอย่างดี บรรทัดฐานของการตอบแทน การปฏิบัติงาน มีผลต่อความชื่นชอบการปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นทรัพยากรด้านสาธารณะ เช่น เงิน การให้บริการ หรือศาสตร์ที่เกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกที่ได้รับบริการยอมรับ ดังนั้น ประโยชน์ที่เกิดจากภาระหน้าที่จึงอยู่บนพื้นฐานการตอบแทนอย่างมีหลักเกณฑ์ ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้นการตอบแทนที่เป็นบรรทัดฐานสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับผลการตอบแทนที่พนักงานควรได้รับจากการปฏิบัติงานของตนในองค์การ ดังนั้นแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการตอบสนองของผลประโยชน์ที่ให้โดยค่านิยมแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นโดยองค์การจากทฤษฎีสนับสนุนองค์การ Eisenberger และคณะ (1986) ได้ตั้งสมมติฐานความเชื่อของพนักงานเพื่อยืนยันว่าค่านิยมขององค์การเป็นอย่างไรที่ทำให้พนักงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือและเอาใจใส่ต่อสุขภาพขององค์การบนพื้นฐานการตอบแทนและได้ดึงเอาความรู้สึกของพนักงานมาวิเคราะห์ถึงความพึงพอใจในงาน การเป็นหนี้บุญคุณมีผลต่อประสิทธิผลที่ยิ่งใหญ่และพยายามช่วยให้องค์การบรรลุความสำเร็จสูงขึ้น ความรู้สึกดีต่อองค์การจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ดีต่อหน้าที่ การเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่เป็นสื่อกลางของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็น

การเปลี่ยนแปลงความเชื่อของพนักงานที่มีเป้าหมายและผลประโยชน์เพื่อตอบสนองความพยายามในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงความเชื่อของพนักงานเป็นการประยุกต์ใช้บรรทัดฐานของความชอบแทนที่เป็นความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบุคคลกับการทำงานในองค์กร เช่น ความพยายามในการทำงาน เป็นความชอบในการปฏิบัติงานเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและบุคคลประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

การสนับสนุนเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเกิดจากองค์การหรือผู้บริหารทุกระดับ เป็นผู้ให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เพื่อหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมร่วมกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะผู้บริหารคือผู้ที่มีอำนาจสั่งการ อนุมัติ หรือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงาน (สุทธิชัย หยุ่น, 2537: 239) ดังนั้น การสนับสนุนของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน ซึ่ง จงกล พลตรี (2541) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ไว้ ดังนี้

1. การสนับสนุนความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารงานที่เป็นสาเหตุสำคัญทำให้เกิดการสกัดกั้นต่อการคิดสร้างสรรค์ มักเกิดจากผู้บริหารที่มีความเข้มงวด กวดขันหรือยึดมั่นในจารีตประเพณีเดิม โดยที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามคำสั่งและใช้การควบคุมการทำงานทุกอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด รวมทั้งใช้วิธีการที่พยายามหล่อหลอมและกำหนดแบบให้บุคคลมีความคิดเห็นหรือบุคลิกเหมือนกันไปหมด รวมทั้งให้การสนับสนุนเฉพาะผลงานที่มีผู้ทดลองทำเป็นที่ยอมรับกันแล้ว แต่ในทางตรงกันข้าม การที่ผู้บริหารมีการบริหารโดยการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออกซึ่งความเห็นหลาย ๆ ด้าน เช่น ใช้วิธีการระดมสมอง เป็นต้น จะเป็นการส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นที่จะเกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์งาน รวมทั้งได้แนวคิดใหม่ ๆ ได้วิธีการใหม่ ๆ และได้ผลผลิตในสิ่งที่แปลกใหม่ด้วย

2. การยกย่องและยอมรับคุณค่า คือ การที่ผู้บริหารได้ให้การปฏิบัติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติ เพราะบุคคลทุกคนต้องการได้ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นคนที่มีศักดิ์ศรีและมีเกียรติ ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในตนเอง พอใจต่องานและองค์กรได้ นอกจากนี้จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถทำงานที่ตั้งใจได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะในบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะทุ่มเทต่อการทำงานอย่างหนัก หากผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมที่สร้างสรรค์มีคุณค่าต่อองค์กรและให้การยกย่องและยอมรับในคุณค่าการทำงานนั้น วิธีกรของผู้บริหารในการยกย่องและยอมรับคุณค่าจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้รับเกียรติ ได้รับความไว้วางใจและเป็นการให้อิสระภาพแก่ทุกคนในการที่จะคิดสร้างสรรค์

3. การเปิดโอกาสในการสื่อสาร เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สร้าง

ปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาตลอดจนสมาชิกอื่น ๆ ทั้งในกลุ่มงานของตนเองและกลุ่มงานภายนอก เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ และเกิดการไหลเวียนของความคิดอย่างเสรี ซึ่งหัวใจของการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่ที่การติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ เป็นการเปิดกว้างต่อการสื่อสารเพื่อกระตุ้นให้ทุกคนได้พบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน นอกจากนั้น สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานหรือในองค์การควรมีลักษณะที่สนับสนุนการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารควรใช้ระบบการสื่อสารโดยไม่มีพิธีรีตอง เช่น ใช้นโยบายเปิดกว้างอยู่เสมอ เพื่อจะได้ทราบข้อเท็จจริงหรือได้รับฟังความคิดเห็นอย่างทันสถานการณ์ หรือใช้การบริหารแบบเดินดูรอบ ๆ หน่วยงานหรือองค์การ จะทำให้ได้สัมผัสกับการปฏิบัติงานจริง เพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอ นอกจากนี้ การสนับสนุนโดยให้โอกาสแสวงหาข้อมูลจากแหล่งภายนอก ในลักษณะการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ได้รับข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ในรูปของหนังสือ จุลสาร ข่าวสาร นิตยสารหรือหนังสืออื่น ๆ เป็นการเปิดกว้างในการกระจายข่าวสารทั่วในองค์การและส่งผลให้สมาชิกได้เพิ่มพูนข้อมูลสารสนเทศ ก่อให้เกิดการพยายามสร้างแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

4. การให้เป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกในองค์การควรได้รับทราบเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจนทั้งจากคำพูดและการกระทำของผู้บังคับบัญชาว่าองค์การต้องการสิ่งใหม่ ๆ ในทางสร้างสรรค์ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความชัดเจนไม่คลุมเครือ การกำหนดเป้าหมายขององค์การนั้น อาจมีการตั้งรางวัลที่เหมาะสมเพื่อเป็นการจูงใจและเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลพยายามหาทางบรรลุเป้าหมาย และเกิดการสร้างสรรค์อย่างมีจุดมุ่งหมายและทิศทาง

Barling และคณะ (2001 อ้างใน ภาวนา ประดิษฐ์, 2544) มีแนวคิดในเรื่องการสนับสนุนในงานว่าการสนับสนุนเป็นสิ่งเอื้ออำนวยที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการที่จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย เช่น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการฝึกอบรมอย่างครอบคลุมเพียงพอ การจัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพทั่วทั้งองค์การและการเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเกิดภาวะการจูงใจและความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1986) เป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดของ Eisenberger และคณะเป็นแนวคิดที่เกิดจากการได้รับคำตอบจากพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าแนวคิดนี้เกิดจากการศึกษาในผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ ทำให้ครอบคลุมถึงการสนับสนุนจากองค์การที่เกิดจาก

การรับรู้ ความเชื่อของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การในสภาพการณ์ด้านทั่ว ๆ ไปที่ได้รับการสนับสนุน และจากการปฏิบัติตามความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับด้านผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ และด้านจิตใจ ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น (Eisenberger et al. , 1986)

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์การ

จันทร์พา ทัดภูธร (2543) ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า - ลูกน้องตามการรับรู้ของปฏิบัติงานที่มีต่อการตอบสนองของผู้ปฏิบัติงาน ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 339 คน พบว่า การสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการและส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ การสนับสนุนจากองค์การวัดการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหรือผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การสนับสนุนจากองค์การกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 356 คน พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ โดยวัดการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหรือผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 232 คน พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหรือผู้ป่วยและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหรือผู้ป่วยได้ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวัดการรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ป่วย

Eisenberger , Fasolo และ Davis – LaMastro (1990) ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ ความขยันหมั่นเพียร ความยึดมั่นผูกพัน และการสร้างนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษา 2 ครั้ง ในประชากร 6 อาชีพ ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร จำนวน 422 คนและ 109 คน ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในการเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและตระหนักถึงผลประโยชน์ขององค์การ

Wayne , Shore และ Liden (1997) ศึกษาถึงปัจจัยนำและผลลัพธ์ของการสนับสนุนจากองค์กรและการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกตามแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยศึกษาในประชากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 1,413 คน และผู้บริหารจำนวน 505 คน ในสหรัฐอเมริกา ใช้แบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผลการศึกษาพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรและการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากองค์กรมีความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงาน

Eisenberger และคณะ . (2001) ศึกษาบทบาทของการตอบแทนกันและกันของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานไปรษณีย์จำนวน 400 คน พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกเป็นภาระติดพันในความเอาใจใส่เกี่ยวกับการที่องค์กรให้สวัสดิการและให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการพัฒนามาจากการแลกเปลี่ยนทางสังคมว่าเป็นการกระทำซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากการตอบสนองซึ่งเป็นการให้รางวัลจากผู้อื่น บุคคลจะสร้างสัมพันธ์ทางสังคมต่อกันจากการให้รางวัลซึ่งแต่ละคนมีให้กัน เช่น ความรัก ความเคารพนับถือ การยกย่องชมเชยจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงค่านิยมที่องค์กรมีให้และการดูแลความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจากการที่องค์กรเอาใจใส่ให้ความเป็นอยู่ที่ดี ให้โอกาสในการพัฒนา ผลจากการสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานสำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดการสนับสนุนจากองค์กร การศึกษาที่ผ่านมาส่วนมากใช้แบบสอบถามตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติ งานวิจัยครั้งนี้ก็เช่นกัน

4. การรับรู้คุณค่าของงาน

งานการพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่าสูง เพราะมีลักษณะของการช่วยเหลือให้คนมีสุขภาพดี (ฟาริดา อิบราฮิม, 2535) การรับรู้ว่างานที่ทำมีค่าจะทำให้มีพลังและทนต่อจุดด้อยของงานได้ (Arnold, 1989) การรับรู้ว่างานมีค่าสูง สามารถกระตุ้นให้พยาบาลมีความพร้อมในการรับมือกับปัญหาที่ยากลำบากได้ (กนกพร แจ่มสมบุรณ์, 2539) ซึ่งส่งผลให้งานที่ทำมีคุณภาพ เกิดการสร้างสรรค์งานในองค์กร การรับรู้คุณค่าของงานนี้มีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

4.1 ความหมายของการรับรู้คุณค่าของงาน

การรับรู้คุณค่า (Meaningfulness) ตามความหมายของพจนานุกรมของ เวบสเตอร์ หมายถึง ความสามารถ การเข้าใจ หรือวิเคราะห์ความต้องการหรือการกระทำด้วยความเข้าใจ และหมายถึง คุณภาพหรือวิธีการของการให้ความหมาย

Hackman และ Oldham (1980) กล่าวว่า การรับรู้คุณค่าของงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรผู้ให้บริการเมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหารด้วยการมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย (Skill variety) มีลักษณะเฉพาะเจาะจง (Job specific) มีความสำคัญ (Job significance) และสอดคล้องกับความเชื่อ เจตคติ และค่านิยมของบุคลากรนั้น ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ เอาใจใส่ต่องาน มองว่างานนั้นมีความสำคัญ ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจงาน ทำให้ประสิทธิภาพในงานสูงขึ้น

Arnold (1989) ให้ความหมายการรับรู้คุณค่าของงาน ว่า หมายถึงการรับรู้ว่างานที่ทำมีค่า เป็นความพร้อมในการทำงาน การรู้จักเข้าไปมีส่วนร่วมในงานและแยกออกจากงานได้อย่างเหมาะสม เป็นลักษณะทางนามธรรมที่มีกรอบแนวคิดทางจิตวิญญาณที่จะควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยมีการพัฒนามาจากความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของคน สิ่งแวดล้อม ความรู้และประสบการณ์ เป็นการสั่งสมความหมายในสถานการณ์ต่าง ๆ จากการทำงาน ซึ่งการรับรู้คุณค่าของงานจะมีผลแตกต่างกันไปในแต่ละคน

Spreitzer (1995) กล่าวถึงการรับรู้คุณค่าของงานว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานว่า งานที่ทำมีความสอดคล้องกับความเชื่อ เจตคติ และค่านิยมของตน โดยงานจะมีความหมายเมื่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ต่องานและมองว่างานนั้นมีความสำคัญ

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การรับรู้ว่างานที่ทำเป็นสิ่งมีค่า มีประโยชน์จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อยากทำงาน ก่อให้เกิดการสร้างสรรคงานในองค์กรได้

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าของงาน

การรับรู้ว่างานที่ทำเป็นสิ่งมีค่า มีประโยชน์จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อยากทำงาน ก่อให้เกิดการสร้างสรรคงานในองค์กรได้ มีผู้ให้แนวคิดในเรื่องคุณค่าของงานในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน ที่นิยมใช้กันมากคือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ของ Hackman และ Oldham (1980) เป็นแบบจำลองที่อธิบายความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติ โดยเสนอแนวคิดของสภาวะทางจิตวิทยา (Psychological states) ที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน 3 สภาวะ คือ

1. การรับรู้และเข้าใจความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of the work) เป็นความหมาย ความสำคัญจากงานที่ได้ทำ โดยคำนึงถึงความสำคัญ ความมีคุณค่าและความคุ้มค่าที่จะได้จากการลงแรงทำงาน

2. การได้รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานที่ทำ (Experienced responsibility for outcomes of the work) เป็นความรู้สึกของคนที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบและเป็นเจ้าของเรื่องนั้น ถ้างานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จด้วยตัวของเขาเองคนเดียว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจมาก

3. การมีโอกาสรู้ถึงผลของงานที่ตนได้ทำ (Knowledge of the actual results of the work activity) เป็นการเข้าใจหรือรู้ได้จากการทำงาน ทำให้ได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของตนและประเมินผลของการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

การรับรู้สภาวะทางจิตวิทยาที่กล่าวมาข้างต้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจอยากทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูง ซึ่งประสิทธิภาพนี้เกิดจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core job dimensions) 5 ลักษณะ คือ

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identify) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นๆ ได้ จนเสร็จสมบูรณ์และเกิดผลของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน การวางแผนงาน การกำหนดเวลา ทำให้บุคคลเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติทราบข้อมูลและความชัดเจนของผลลัพธ์ของงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ซึ่งเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติรวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น

คุณลักษณะของงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงาน แสดงถึงการมีความหมายของงาน (Experienced meaningfulness) ส่วนความมีอิสระในการทำงานแสดงถึงการได้รับผิดชอบในงานที่ทำ (Experienced knowledge) และผลป้อนกลับของงานแสดงถึงการมีโอกาสรู้ถึงผลของงานที่ทำ (Experienced responsibility)

แบบจำลองลักษณะงาน (Job characteristic model) ของ Hackman และ Oldham (1980) แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติของงานที่น่าสนใจ งานมีความหมาย มีสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานสูง ทำให้ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูง

Spreitzer (1995) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ (Psychological empowerment) และจัดให้การรับรู้ความหมายของงาน (Meaning) เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ โดย Spreitzer (1995) ได้เสนอว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ มีความหมายสำหรับตนเองและใส่ใจต่องานที่ทำ โดยสอดคล้องกับความเชื่อกฎเกณฑ์และค่านิยมของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน ทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน เกิดคุณค่าและมีความภาคภูมิใจในการทำงานนั้น ๆ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสามารถและเต็มศักยภาพ ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในงานส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าของงาน ของ Arnold (1989) ประกอบด้วย

1. การรู้จักตนเอง (Awareness) เป็นการตระหนักรู้ถึงความสามารถของตนต่อความเข้าใจและการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ เข้าใจ เข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบ เข้าใจในสิ่งแวดล้อม ความรู้ ความแตกต่างของแต่ละบุคคลทำให้เกิดการยอมรับบุคคลอื่น ๆ เคารพบุคคลในฐานะบุคคล ทั้งนี้ต้องนึกถึง ความหวัง ค่านิยมและความต้องการของตนเองและของบุคคลอื่นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Reutter (1993 อ้างในอภิญา คกรมปราชญ์, 2543) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการให้คุณค่าของงานพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยโรคเอดส์ ได้กล่าวว่าการทำความเข้าใจให้คุณค่านั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กับปัจจัย 3 ประการคือ การยอมรับว่า ผู้ป่วยคือบุคคลคนหนึ่ง ค้นหาความสุขจากการทำงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพในการให้การดูแลผู้ป่วย
2. การได้รับสมดุล (Achieving Balance) เป็นการจัดสัดส่วนระหว่างครอบครัว การทำงาน การศึกษาและกิจกรรมเวลาว่างให้มีความสมดุล โดยรู้ลำดับความสำคัญว่าสิ่งใดควรทำก่อน หลัง สาเหตุของความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลคือไม่สามารถจัดเวลาให้กับกิจกรรมของชีวิตได้ เช่นพยาบาลที่มีลูกหรือมีพ่อแม่ที่เจ็บป่วย ไม่สามารถทำงานเต็มเวลาหรือไม่สามารถยอมรับการทำงานที่เป็นผลดีได้โดยปราศจากความรู้สึกผิดที่ไม่ได้อยู่บ้าน คนเหล่านี้แก้ปัญหาด้วยการทำงานล่วงเวลาแทนการทำงานเต็มเวลา เป็นต้น การสามารถจัดเวลาให้กับกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสมจะทำให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ เช่น เมื่อพยาบาลปฏิบัติหน้าที่ในทำงานอย่างเต็มความสามารถ เมื่อกลับไปบ้านก็ปฏิบัติ

หน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเต็มที่ และในขณะเดียวกันก็สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรม ส่วนตัวอื่น ๆ เช่น การทำงานอดิเรกที่ชอบ การอ่านหนังสือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การออกกำลังกาย การมีสัมพันธภาพในกลุ่มเพื่อน ๆ การไปพักผ่อนกับครอบครัว เป็นต้น

3. การรู้จักเลือก (Making Choice) เป็นปัจจัยหนึ่งในหนทางของชีวิตย่อมมีทางเลือกหลาย ๆ ทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย พยาบาลจะต้องมีความรู้ หยั่งรู้ สามารถมองและทำนายสถานการณ์ในอนาคตได้ การเผชิญสถานการณ์ใหม่ด้วยความกระตือรือร้น เลือกเพื่อความเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้า เป็นการบริหารจัดการให้เข้มแข็งและแจ่มใสอยู่เสมอ เช่นเดียวกับ ฟาริดา อิบราฮิม (2536) ที่พบว่า การรับรู้ความหมายการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล คือการทำให้เกิดการพัฒนาตน ฝึกความอดทน สร้างนิสัยที่ดี มีความมั่นคง กล้าตัดสินใจและปรับตนเองได้ดีขึ้น

4. ความศรัทธาในงานที่ทำ (Detach Concern) หมายถึงการกระทำตามความต้องการของตนเองที่ดีที่สุดที่บุคคลสามารถทำได้ ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนรับผิดชอบ มีความเป็นเจ้าของ อยากกระทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความศรัทธาในงานที่ทำยังหมายถึงการกระทำในสิ่งที่ดีที่สุดในเวลานั้น ๆ โดยไม่คำนึงถึงอดีตที่ผ่านมาและไม่คำนึงถึงอนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้น แต่เป็นการนำความรู้ที่ได้ในอดีตมาเป็นทรัพยากรเพื่อความสำเร็จในอนาคต ความศรัทธาในงานที่ทำเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติการพยาบาล

5. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (Altruistic Egonism) พยาบาลแต่ละคนที่เข้ามาในวิชาชีพจะมีธรรมชาติของความสงสารเห็นใจและการช่วยเหลือผู้อื่น ในขณะเดียวกันการยอมรับความจริงของมนุษย์ในด้านข้อจำกัดและข้อด้อย ทำให้รู้ว่าบุคคลไม่สามารถที่จะให้ผู้อื่นโดยที่ไม่ให้กับตนเอง แต่การจะมอบความสงสารเห็นใจให้แก่คนอื่นนั้น พยาบาลจะต้องมีความสงสารและได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการเสียก่อน มิฉะนั้นแล้วพยาบาลจะมีความว่างเปล่า ไม่มีพลังพอที่จะมอบความเห็นใจหรือกระทำช่วยเหลือผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Reutter (1993) อ้างใน อภิญญา คารมปราชญ์ ,2543) ที่กล่าวว่า การพยาบาลเป็นการอุทิศตนเพื่อดูแลผู้ป่วย เป็นประโยชน์ส่วนบุคคลที่ได้ทำความดี เป็นการช่วยเหลือ โดยเฉพาะทางด้านจิตใจ รู้จักเสียสละและช่วยเหลือสังคม (ฟาริดา อิบราฮิม ,2536) เป็นประโยชน์ส่วนบุคคลในการได้ทำความดี ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น มีโอกาสได้จ้างงานและเงิน ได้ช่วยเหลือวิชาชีพ

6. ความตั้งใจ (Free Will) คือการกระทำที่ผูกพันกับสิ่งหนึ่งโดยการตัดสินใจกระทำด้วยความเต็มใจ เป็นการยืนหยัดและเชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล โดยเห็นว่า กิจกรรมหรือการกระทำนั้นเกิดประโยชน์ ทำให้มีความเต็มใจและรู้สึกว่างานที่ทำไม่หนักและไม่ยากเกินความสามารถ ไม่ต้องใช้ความยากลำบากในการอดทนในงานของพยาบาลนั้น การให้การดูแลผู้ป่วยด้วยความเต็มใจทั้ง ๆ ที่จำนวนผู้ป่วยมากไม่ได้สัดส่วนกับพยาบาล หรือผู้ป่วยที่ต้องการการ

ดูแลที่ซับซ้อน ถึงแม้ว่างานจะหนักเพียงไรพยาบาลก็ให้การดูแลด้วยความตั้งใจและเต็มใจอยู่เสมอ

7. การตั้งเป้าหมาย (Developing Goals) คือ การมีทิศทางในการกระทำ ทำให้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้ การตั้งเป้าหมายเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ชีวิตมีคุณภาพและป้องกันความเหนื่อยหน่าย ดังนั้นคนทุกคนต้องต่อสู้และทำงานเพื่อเป้าหมายที่มีคุณค่า (Selye, 1976 cited in Arnold, 1989) การตั้งเป้าหมายที่สูงเกินความเป็นจริงจะทำให้บุคคลเกิดภาวะเหนื่อยหน่ายขึ้นได้ ดังนั้นการตั้งเป้าหมายต้องสามารถมีความเป็นไปได้ โดยคำนึงถึงความสามารถพิเศษที่จะช่วยให้ไปถึงเป้าหมาย และเรียนรู้ที่จะขอความช่วยเหลือหรือความร่วมมือจากผู้อื่นซึ่งอาจเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงกว่าเพื่อพาไปสู่เป้าหมายนั้น

8. ความหวัง (Fostering Hope) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้งานมีความหมายหวังในสิ่งที่ไม่เกินจริง มีใจกว้างพอที่จะยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาได้ และมองสิ่งที่ผ่านไปด้วยความเข้าใจซึ่งก่อให้เกิดความอดทนในการรอคอย มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่ทอดทิ้ง

การรับรู้ว่างานนั้นมีคุณค่า จะทำให้มีพลังและทนต่อจุดด้อยของงานได้ การมองงานว่าเป็นสิ่งที่มีค่า มีประโยชน์จะทำให้เกิดความรักในงาน ความพึงพอใจในงาน อยากทำงาน เกิดความสุขในการทำงาน และในทางตรงกันข้าม การรับรู้ที่ไม่เห็นคุณค่าของงานจะทำให้เหนื่อยหน่ายหมดแรงกายแรงใจในการทำงานนั้น (Arnold, 1989)

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณค่าของงาน

กนกพร แจ่มสมบุญ (2539) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้รูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลโรคทรวงอก จำนวน 257 คน พบว่า การรับรู้คุณค่าของงานของพยาบาลอยู่ในระดับดี

ทริยาพรรณ สุภามณี (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความขัดแย้ง การจัดการกับความขัดแย้งและการรับรู้คุณค่าของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 276 คน ซึ่งแบ่งเป็น หัวหน้าหอผู้ป่วย 29 คน และพยาบาลประจำการ 226 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้คุณค่าของงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งหัวหน้าและพยาบาลประจำการมีการรับรู้คุณค่าของงานทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

อภิญา คารมปราชญ์ (2543) ได้ศึกษาการรับรู้คุณค่าของงานกับบทบาทการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 5 แห่ง คือ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาล

สงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 275 คน พบว่า ระดับการรับรู้คุณค่าของงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์งานในองค์การ การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้คุณค่าของงาน พบว่ายังมีผู้ศึกษาไว้ไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาจากผลงานการวิจัยที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

การศึกษาของ Hickman (1997) ได้ศึกษามลกระทบของทีมบริหารและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการสร้างสรรค์งานในองค์การ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดการทำงานของทีมที่มีประสิทธิภาพ (Team Excellence) ของ Larson และ La Fasto (1989) และแบบประเมินสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการสร้างสรรค์ (KEYS Assessing the Climate for Creativity) ของ Amabile (1988) กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย ในทีมบริหารโรงพยาบาล 13 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าทีม คือผู้จัดการฝ่ายบริหาร และสมาชิกทีมเป็นหัวหน้าฝ่ายการเงินและโรงพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากองค์การ ผู้บริหารและความท้าทายในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้อง (Aspect) กับการสร้างสรรค์งานในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Tarik Mikdashi (1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างสรรค์ (Creativity) กับบรรยากาศขององค์การ (Organizational climate) ในองค์การทางธุรกิจในประเทศเลบานอน (Lebanon) เครื่องมือที่ใช้ คือ KEYS เป็นแบบสอบถามของ Amabile et al. (1996) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับสิ่งเร้าทางสภาพแวดล้อม (Environmental Stimulants) ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ความเป็นอิสระ, ความท้าทายในงาน, การสนับสนุนจากหัวหน้า, แรงสนับสนุนของกลุ่ม, การสนับสนุนจากองค์การ และแหล่งสนับสนุนทรัพยากร และอุปสรรคที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการที่ปฏิบัติงานในธุรกิจที่แตกต่างกัน พูดภาษาอังกฤษได้ 300 คน พบว่า แรงสนับสนุนของกลุ่มเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การสร้างสรรค์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

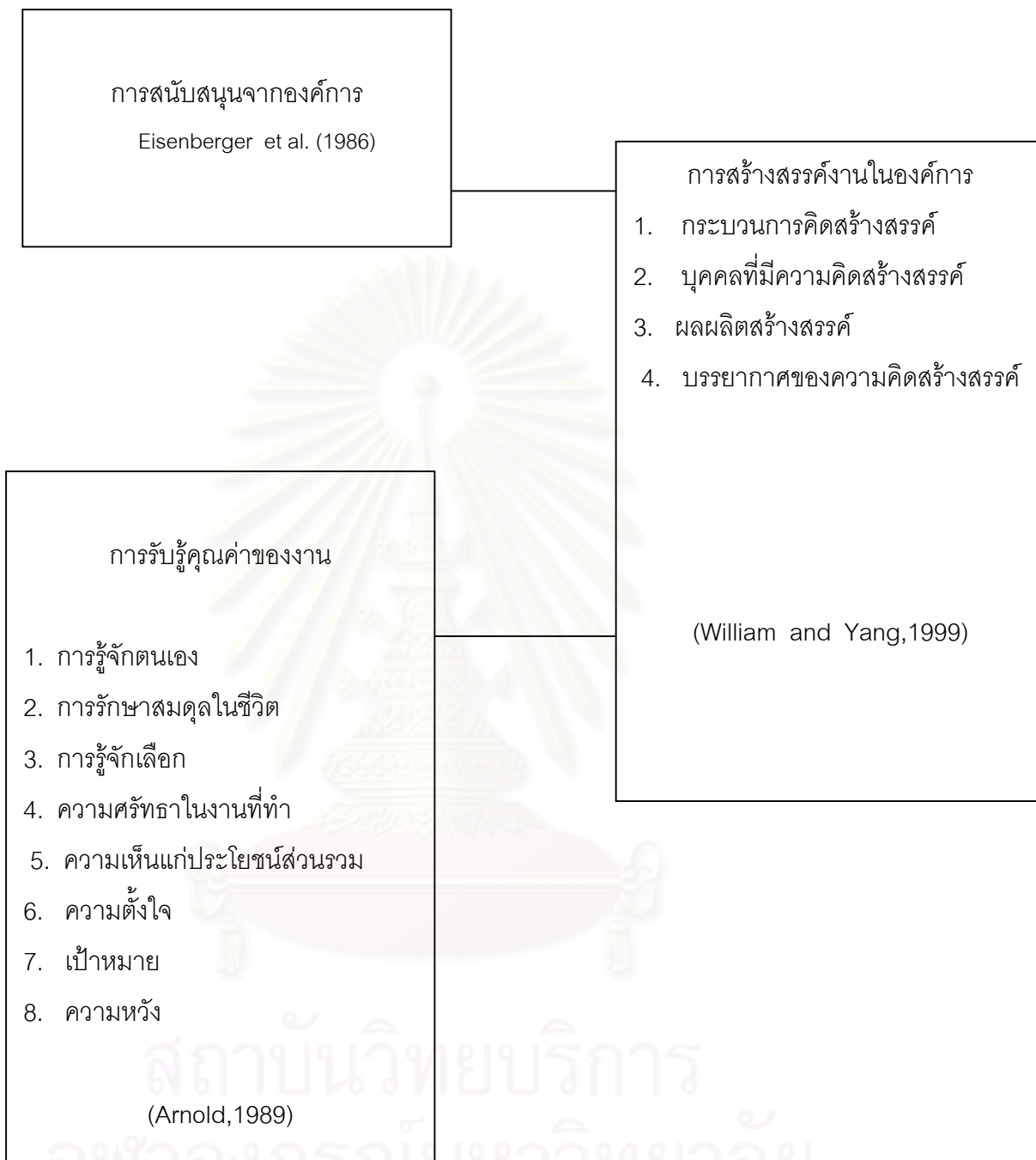
จกมล พลตรี (2541) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนของผู้บริหารกับบรรยากาศสร้างสรรค์ ในองค์การภาครัฐและภาคเอกชน จังหวัดขอนแก่น ในผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าสาย จำนวน 99 คน และผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ พยาบาล วิชาชีพ และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 176 คน พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเภทของ

องค์การและระดับพฤติกรรมการณ์สนับสนุนของผู้บริหารที่ต่างกันสองระดับคือระดับปานกลางและระดับสูง พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีผลกระทบร่วมต่อระดับบรรยากาศสร้างสรรค์ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์การพยาบาลเป็นองค์การหนึ่งในที่มีสุขภาพซึ่งเป็นองค์การที่อยู่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและการแข่งขันเพื่อความมั่นคงขององค์การ การสร้างสรรค์งานในองค์การตามแนวคิดของ William และ Yang (1999) อธิบายได้ถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์การทางการบริหารโดยนำแนวคิดทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการสร้างสรรค์มาใช้ ซึ่งการสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้คุณค่าของงานเป็นปัจจัยจูงใจให้เกิดการสร้างสรรค์ ดังนั้น การสนับสนุนจากองค์การตามแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1986) และการรับรู้คุณค่าของงาน (1989) น่าจะมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์งานในองค์การ (แผนภาพที่ 1)

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัยในบทต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation studies) เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลสงฆ์ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี สถาบันประสาทวิทยา สถาบันโรคผิวหนังและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จำนวน 8 แห่ง ในปี พ.ศ. 2545 มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,801 คน (ทำเนียบสาธารณสุขปี พ.ศ. 2545)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1970, อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2544) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเป็น 0.05

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{1,809}{1+1,809(0.5)^2}$$

$$= 327.25$$

จากการคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร จำนวนอย่างน้อย 328 คน

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (สุมาลี จักรไพศาล , 2541) โดยใช้แบบสอบถามมีการตอบกลับประมาณร้อยละ 90 ดังนั้นเพื่อให้การตอบกลับของแบบสอบถามในการศึกษารั้งนี้ครบตามจำนวนขั้นต่ำ ผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถามเพิ่มเป็น 370 ฉบับ ดังแสดงในตารางที่ 1

2. การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

2.1 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล (ตารางที่ 1)

2.2 เลือกหออผู้ป่วยโดยเลือกจากทุกแผนกที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 แห่ง ได้แก่ แผนกศัลยกรรม อายุรกรรม ออร์โธปิดิกส์ กุมารเวชกรรม สูติรีเวชกรรม หออผู้ป่วยหนักและแผนกอื่น ๆ ได้แก่ ผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด พิเศษเฉพาะทาง (เคมีบำบัด รังสีรักษา)

การเลือกหออผู้ป่วยในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อผ่านทางคณะกรรมการวิจัยของสถาบัน ซึ่งเป็นผู้กำหนดหออผู้ป่วยในการแจกแบบสอบถาม ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี โรงพยาบาลสงฆ์ สถาบันมะเร็งแห่งชาติและสถาบันโรคผิวหนัง สำหรับโรงพยาบาลเลิดสินและสถาบันประสาทวิทยา ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนดหออผู้ป่วยเพื่อแจกแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกหออผู้ป่วยโดยใช้อัตราส่วน 1 : 2 โดยเศษของหออผู้ป่วยที่เป็น 1 ปรับให้เป็น 1 หออผู้ป่วย

2.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental samplings) จากพยาบาลวิชาชีพในหออผู้ป่วยที่สุ่มได้ ตามคุณสมบัติ ดังนี้

2.3.1 เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี

2.3.2 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในเวรเช้า - บ่าย - ดึก

ตั้งแต่วันที่ 22 มกราคม 2546 ถึงวันที่ 1 เมษายน 2546

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรพยาบาลวิชาชีพ และกลุ่มตัวอย่างประชากรในโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ (คน)
โรงพยาบาลราชวิถี	540	110
โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี	342	70
โรงพยาบาลเลิดสิน	270	60
สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี	235	45
สถาบันประสาท	172	35
โรงพยาบาลสงฆ์	126	25
สถาบันมะเร็งแห่งชาติ	79	15
สถาบันโรคผิวหนัง	37	10
รวม	1,801	370

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97) มีอายุอยู่ระหว่าง 20-59 ปี อายุโดยเฉลี่ย 37.12 ปี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งมีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 88. 2 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา ระหว่าง 1 - 38 ปี โดยเฉลี่ยปฏิบัติงานนาน 14.72 ปี กลุ่มที่ปฏิบัติงานมานานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีมากที่สุดถึงร้อยละ 54.8 นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ (ร้อยละ 84.8) และเป็นกลุ่มที่มาจากกลุ่มงานอายุรกรรมมากที่สุด (ร้อยละ 25.3) กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่น ๆ ได้แก่ ผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด พิเศษเฉพาะทาง (เคมีบำบัด รังสีรักษา) ดังแสดงในตารางที่ 2

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าต่ำสุด - สูงสุด ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	RANGE
เพศ					
หญิง	352	97	-	-	-
ชาย	11	3.0	-	-	-
อายุ (ปี)	363	-	37.12	8.36	20 – 59
การศึกษา					
ปริญญาตรี	330	88.2	-	-	-
ปริญญาโท	43	11.8	-	-	-
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)	363	-	14.72	8.51	1-38
ตำแหน่ง					
พยาบาลประจำการ	308	84.8	-	-	-
หัวหน้าหอผู้ป่วย	55	15.2	-	-	-
สถานที่ทำงาน					
อายุรกรรม	92	25.3			
ศัลยกรรม	85	23.4			
อื่น ๆ	68	18.7			
หอผู้ป่วยหนัก	41	11.3			
สูตินรีเวชกรรม	35	9.6			
กุมารเวชกรรม	23	6.3			
ออโรโธปิดิกส์	19	5.2			

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการสนับสนุนสนับสนุนจากองค์การพยาบาล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าของงาน แบ่งการรับรู้คุณค่าของงานเป็น 8 ด้าน คือ การรู้จักตนเอง การได้รับสมดุล การรู้จักเลือก ความศรัทธาในงานที่ทำ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความตั้งใจ การตั้งเป้าหมายและความหวัง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล ประกอบด้วย บุคคลสร้างสรรค์ บรรยากาศสร้างสรรค์ กระบวนการสร้างสรรค์และ ผลผลิตสร้างสรรค์

การสร้างและลักษณะของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะในการทำงานตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งและหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบและแบบปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การที่ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1986) โดยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีต่อการสนับสนุนจากองค์การ จำนวน 28 ข้อ แบบสอบถามนี้เคยนำไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.87 และผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว

ในการวิจัยครั้งนี้ ตามแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1986) ไม่ได้แบ่งเป็นรายด้าน ผู้วิจัยจึงยังคงตามแนวคิดเดิม โดยใช้ข้อคำถามตามแบบสอบถามของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) และตัดข้อคำถามออก 1 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีความหมายซ้ำกันออก 1 ข้อ แบบสอบถามนี้จึงมี 27 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) โดยกำหนดให้เลือกตอบได้ข้อเดียว ข้อคำถามมีลักษณะทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนี้

ข้อคำถามที่เป็นข้อความด้านบวก จำนวน 24 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 – 10 , ข้อ 12 – 17 , ข้อ 19 – 21 , และ ข้อ 23 - 27

ข้อคำถามที่เป็นข้อความด้านลบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11 , 18 และ 22

โดยในข้อความเป็นลบ ให้ค่าคะแนนกลับกันกับข้อความเป็นบวก นำคะแนนที่ได้ของแบบสอบถามทั้งหมดมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย แล้วจึงแปลคะแนนตามเกณฑ์การแปลผลคะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าของงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Arnold (1989) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในเรื่องการรับรู้คุณค่าของงาน ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 8 ด้าน จำนวน 37 ข้อ ดังนี้

1. การรู้จักตนเอง (ข้อ 1 – 4)
2. การได้รับสมดุล (ข้อ 5 – 8)
3. การรู้จักเลือก (ข้อ 9 – 12)
4. ความศรัทธาในงานที่ทำ (ข้อ 13 – 17)
5. ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (ข้อ 18 – 19)
6. ความตั้งใจ (ข้อ 20 – 21)
7. การตั้งเป้าหมาย (ข้อ 22 – 27)
8. ความหวัง (ข้อ 28 – 29)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีตัวเลือกตอบตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ข้อคำถามเป็นด้านบวกทั้งหมด นำคะแนนที่ได้ของแบบสอบถามทั้งหมดมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย แล้วจึงแปลคะแนนตามเกณฑ์การแปลผลคะแนน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสร้างสรรคงานในองค์การโดยใช้แนวคิดของ Williams และ Yang (1999) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 31 ข้อ เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ บุคคลสร้างสรรค์ กระบวนการสร้างสรรค์ ผลผลิตสร้างสรรค์ และบรรยากาศสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานในองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีตัวเลือกตอบตั้งแต่ เป็นจริงมากที่สุด (5) ถึง เป็นจริงน้อยที่สุด (1) จำนวน 31 ข้อ ข้อคำถามมีลักษณะทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนี้

1. บุคคลสร้างสรรค์ จำนวน 8 ข้อ มีข้อคำถามด้านบวก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 - 6 และข้อ 8 ส่วนด้านลบ ได้แก่ ข้อ 7
2. บรรยากาศสร้างสรรค์ จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านบวก 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9 – 16 ข้อคำถามด้านบวก ได้แก่ ข้อ 7 และข้อ 8
3. กระบวนการสร้างสรรค์ จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านบวกทั้งหมด (ข้อ 17 – 23)

4. ผลผลิตสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านบวกทั้งหมด

(ข้อ 24 – 31)

โดยในข้อความเป็นลบให้ค่าคะแนนกลับกันกับข้อความเป็นบวก นำคะแนนที่ได้ของแบบสอบถามทั้งหมดมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย แล้วจึงแปลคะแนนตามเกณฑ์การแปลผลคะแนน

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับคะแนนการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงาน และการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยกำหนดเกณฑ์ในการแบ่งระดับการรับรู้โดยใช้ค่าความหมายของคะแนนเฉลี่ย 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.50 ขึ้นไป หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.50 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลในระดับต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงาน และการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน ที่ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว พิจารณาตรวจสอบข้อคำถามให้ครอบคลุมตามคำจำกัดความและครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้วิจัยกำหนด

และความเหมาะสมของช่วงคะแนนที่ใช้ นำผลการพิจารณาคำถามหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index : CVI) โดยกำหนดเกณฑ์การแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ตั้งแต่ คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย (1) ถึง คำถามสอดคล้องกับคำนิยาม (4) ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้มีค่า .80 ขึ้นไป (Davis ,1992 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2543: 224 – 225) โดยคำนวณจากสูตร

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

หลังจากได้รับแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 3 ชุดดังกล่าว ได้แก่ แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การพยาบาลแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าของงานและแบบสอบถามการสร้างสรรค้งานในองค์การพยาบาลมาหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) พบว่ามีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ .97 ,.96 และ .95 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเห็นขออีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล มีข้อคำถามรวมทั้งหมด จำนวน 27 ข้อ ไม่ได้ตัดหรือเพิ่มข้อคำถาม

แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าของงาน เดิมมีข้อคำถาม 37 ข้อ ได้มีการปรับปรุงข้อคำถามปรับปรุงการใช้ภาษา 4 ข้อ และเพิ่มข้อคำถามในด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมอีก 1 ข้อ หลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามแล้วจึงได้แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าของงานเป็น 38 ข้อ

แบบสอบถามการสร้างสรรค้งานในองค์การพยาบาล มีข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อ ได้มีการปรับปรุงการใช้ภาษา 8 ข้อ

เมื่อนำข้อคำถามของแบบสอบถามที่ต้องปรับปรุงแก้ไขมารวมกับข้อคำถามที่สมบูรณ์อยู่แล้ว จะมีข้อคำถามทั้งหมดจากแบบสอบถามทั้ง 4 ตอน จำนวน 95 ข้อ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขใหม่โดยการปรับปรุงการใช้ภาษาและข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปทดลองใช้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ สถาบันโรคทรวงอก ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 ราย ซึ่งพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มนี้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทั้ง 7 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มงานศัลยกรรม อายุรกรรม สูตินรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม

ออริโธปีดิคส์และกลุ่มงานพิเศษ กลุ่มงานละ 4 – 5 คน โดยกำหนดว่าผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน อย่างน้อย 1 ปี นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือแต่ละชุด โดยใช้ความคงที่ภายใน (Internal consistency) ของแบบสอบถาม คำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach ' Coefficient Alpha) (ยุวดี ฤาชา และคณะ, 2540) โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / FW (Statistics Package for the Social Science for Windows) Version 11.0 ผู้วิจัยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) โดยใช้เกณฑ์เลือกข้อคำถามที่มีค่ามากกว่า +.30 ขึ้นไป (Jacobson ,1988 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร , 2543: 228) จากการวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่ามากกว่า .30 มีเพียงข้อคำถามย่อยของการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ของแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าของงาน ที่มีค่า -.03 เมื่อพิจารณาข้อคำถามแล้วพบว่า คำถามข้อนี้สามารถตัดออกได้โดยไม่สูญเสียความครอบคลุมของคำจำกัดความและโครงสร้างของแบบสอบถามยังคงเดิม ผู้วิจัยจึงพิจารณาตัดออก ดังนั้นแบบสอบถามการรับรู้ คุณค่าของงานก่อนนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงจึงมีทั้งหมด 36 ข้อ

2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่สถาบันโรคทรวงอกซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 ราย นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือแต่ละชุด คำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbact's Alpha Coefficient)

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 4 ตอน ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 370 คน ซึ่งได้รับการตอบกลับ 363 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังแสดงในตาราง 3

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ	
	กลุ่มทดลองใช้ (n = 30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n = 363)
ตอนที่ 1 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล	.85	.94
ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าของงาน	.93	.93
ด้านการรู้จักตนเอง	.77	.75
ด้านการได้รับสมดุล	.83	.77
ด้านการรู้จักเลือก	.82	.78
ด้านความศรัทธาในงานที่ทำ	.81	.70
ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	.73	.84
ด้านความตั้งใจ	.78	.91
ด้านการตั้งเป้าหมาย	.77	.87
ด้านความหวัง	.78	.74
ตอนที่ 3 การสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล	.90	.91
ด้านบุคคลสร้างสรรค์	.83	.69
ด้านบรรยากาศสร้างสรรค์	.79	.59
ด้านกระบวนการสร้างสรรค์	.61	.89
ด้านผลผลิตสร้างสรรค์	.72	.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและอนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์และแบบสอบถาม อย่างละ 1 ชุด ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชวิถี สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี โรงพยาบาลสงฆ์ สถาบันประสาทวิทยา สถาบันมะเร็งแห่งชาติและสถาบันโรคผิวหนังด้วยตนเอง เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2546 ส่วนโรงพยาบาลนพรัตนราชธานีและโรงพยาบาลเลิดสิน ผู้วิจัยนำไปส่งด้วยตนเองเช่นกันในวันที่ 9 มกราคม 2546

2. หลังจากนำหนังสือขอความร่วมมือและอนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์และแบบสอบถาม อย่างละ 1 ชุด ถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 แห่ง แล้วเป็นเวลา 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดต่อผู้รับผิดชอบประสานงานด้านการวิจัยของ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 แห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือตรวจสอบจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล และทำเอกสารต่าง ๆ เพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัยของแต่ละสถาบัน

3. ภายหลังจากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยของสถาบันแล้ว ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จากนั้นขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ประสานงานแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และนัดเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืน สำหรับขั้นตอนนี้ คณะกรรมการวิจัยของแต่ละสถาบันมีการจัดการประชุมเพื่อพิจารณาอนุมัติให้เก็บข้อมูล ซึ่งมีการประชุมเดือนละครั้ง การดำเนินการเก็บข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ จึงมีระยะเวลาในการดำเนินการในแต่ละโรงพยาบาล ดังนี้

3.1 โรงพยาบาลสงฆ์และสถาบันโรคผิวหนังดำเนินการเก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2546 ถึงวันที่ 28 มกราคม 2546

3.2 โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี และสถาบันเด็กแห่งชาติมหาวชิราวุธ ดำเนินการเก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2546 ถึงวันที่ 14 มีนาคม 2546

3.3 สถาบันประสาทวิทยา ได้มีการนัดหมายให้ผู้วิจัยเข้าร่วมประชุมร่วมกับคณะกรรมการวิจัยของสถาบันเพื่อซักถามระเบียบวิธีการวิจัยในครั้งนี้ เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2546 และได้พิจารณาอนุมัติให้เก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2546 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2546

3.4 โรงพยาบาลราชวิถีดำเนินการเก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2546 ถึงวันที่ 26 มีนาคม 2546

3.5 สถาบันมะเร็งแห่งชาติได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมทางการวิจัยและอนุญาตให้เก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2546 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2546

3.6 โรงพยาบาลเลิดสิน ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมทางการวิจัยและอนุญาตให้เก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2546 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2546

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผ่านคณะกรรมการวิจัยของสถาบัน โดยผู้วิจัยอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างตามที่ผู้วิจัยกำหนด ยกเว้นสถาบันประสาทวิทยาและ

โรงพยาบาลเลิดสินผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 370 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 363 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.18 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เท่ากับ 363 ราย

4. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำโดยผู้วิจัยใช้คำชี้แจงของแบบสอบถาม (ภาคผนวก ข) แจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบเป็นลายลักษณ์อักษรถึงสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามในการเข้าร่วมงานวิจัยครั้งนี้

การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 363 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูล ซึ่งพบว่าแบบสอบถามทั้งหมดมีความครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือแต่ละชุดอีกครั้ง โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชตามขั้นตอนเช่นเดียวกับการทดลองใช้เครื่องมือ ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ คือ การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล , การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล เท่ากับ .94, .93 และ .91 ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

2.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการตำแหน่งและแผนกที่ปฏิบัติงานโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ สำหรับอายุและระยะเวลาการทำงานโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Derivation)

2.1.2 วิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลรายด้านและโดยรวม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Derivation) และแบ่งระดับตามเกณฑ์ในการแบ่งระดับจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การแปลผลคะแนน

2.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

2.2.1 สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 การสนับสนุนจากองค์การพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

2.2.2 สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 การรับรู้คุณค่าของงานมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้สถิติคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับ .05

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541: 324)

การแปลผล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70 ถึง 0.90)	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .80 (ประมาณ 0.30 ถึง 0.70)	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .00 (ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า)	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น .00	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น + มีความหมายว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น - มีความหมายว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

ผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) ก่อนการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยพิจารณาข้อตกลงเบื้องต้นต่อไปนี้ (กัลยา วานิชปัญญา , 2545)

ข้อตกลงเบื้องต้นข้อ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ทดสอบโดยใช้แผนภาพกระจาย (Scatter plot) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามแต่ละคู่ พบว่า จุดต่าง ๆ เรียงอยู่ในแนวเส้นตรงเดียวกัน ทแยงจากมุมล่างซ้ายไปมุมบนขวาซึ่งแสดงลักษณะเป็น เส้นตรง (ภาคผนวก ค)

ข้อตกลงเบื้องต้นข้อ 2 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทุกตัวเป็นข้อมูลเชิงปริมาณและมีการวัดในระดับช่วง โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scal)

ข้อตกลงเบื้องต้นข้อ 3 การกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติ (Normal distribution) ผู้วิจัยทำการทดสอบ โดยใช้การตรวจสอบโดยใช้สถิติทดสอบ Kolmogrov - Smirnov เนื่องจากการตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลเชิงปริมาณด้วยกราฟ ผู้วิเคราะห์จะต้องพิจารณาจากกราฟและสรุปเองว่า ข้อมูลมีความสมมาตรหรือมีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ ซึ่งอาจมีข้อสรุปที่แตกต่างกันได้ ดังนั้นจึงมีการใช้สถิติทดสอบควบคู่กันไปกับการพิจารณากราฟเพื่อให้ได้ข้อสรุปการแจกแจงข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด (กัลยา วานิชปัญญา, 2545) โดยมีสมมุติฐานของการทดสอบคือ สุ่มจากตัวอย่างที่มีการแจกแจงแบบปกติ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบ พบว่า การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้คุณค่าของงาน และการ

สร้างสรรค์งานในองค์การ ปฏิเสธสมมุติฐานแสดงว่า การแจกแจงข้อมูลเป็นแบบไม่ปกติ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การทดสอบการแจกแจงข้อมูลของการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้คุณค่าของงาน และการสร้างสรรค์งานในองค์การ

ตัวแปร	Kolmogrov – Smirnov		
	Statistic	df	p - value
การสนับสนุนจากองค์การ	.07	363	<.05
การรับรู้คุณค่าของงาน	.09	363	<.05
การสร้างสรรค์งานในองค์การ	.08	363	<.05

จากการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยใช้สถิติทดสอบ Kolmogrov – Smirnov พบว่า การกระจายของข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ อย่างไรก็ตาม ตามทฤษฎีทางสถิติ (Central limit theorem) ถ้าเก็บข้อมูลมาเป็นจำนวนมาก (มากกว่า 30 ตัวอย่าง) จะทำให้ข้อมูลมีการแจกแจงใกล้เคียงปกติ (ศิริชัย พงษ์วิชัย , 2543 : 153) ในการศึกษา ครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน ดังนั้น ข้อตกลงเบื้องต้นในเรื่องการกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติจึงยังคงเหมาะสม ผู้วิจัยจึงยังคงใช้สถิติคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งเป็นสถิติทดสอบแบบพารามิเตอร์

หลังจากทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลของการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การมาทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้สถิติคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในบทต่อไป

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation studies) เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรคงานในองค์การพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรคงานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 363 คน จากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 แห่ง โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรคงานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 5 - 7)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรคงานในองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 8)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงาน และการสร้างสรรค้งานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนจากองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รายข้อ (n = 363)

การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล	X	SD	ระดับ
การให้โอกาสปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	3.90	.65	สูง
การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถ	3.84	.61	สูง
การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.83	.65	สูง
การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติม	3.78	.73	สูง
การสนับสนุนให้สร้างเสริมองค์การให้รุ่งเรือง	3.78	.65	สูง
การแสดงความเข้าใจเมื่อผลงานเนื่องจากการเจ็บป่วย	3.75	.69	สูง
การสนับสนุนการพัฒนางาน	3.75	.65	สูง
การให้โอกาสแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3.69	.63	สูง
การให้อำนาจในการปฏิบัติงาน	3.69	.67	สูง
การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	3.68	.65	สูง
การได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ	3.65	.85	ปานกลาง
การยอมรับเป้าหมายและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน	3.58	.66	ปานกลาง
การสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวกสบาย	3.56	.78	ปานกลาง
การช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน	3.56	.66	ปานกลาง
ความพึงพอใจในองค์การพยาบาล	3.55	.77	ปานกลาง
การรับฟังความคิดเห็น	3.54	.73	ปานกลาง
การเห็นถึงความพยายามในการทำงาน	3.53	.66	ปานกลาง
การเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพ	3.50	.79	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล	X	SD	ระดับ
การตอบสนองต่อข้อเรียกร้องอย่างมีเหตุผล	3.36	.75	ปานกลาง
การถูกเอาเปรียบจากกลุ่มงานการพยาบาล	3.36	.89	ปานกลาง
การได้รับการยกย่องชมเชยจากกลุ่มงานการพยาบาล เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.34	.69	ปานกลาง
การพยายามหว่านล้อมให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไปหากตัดสินใจ ลาออก	3.31	.70	ปานกลาง
การให้ความสนใจใส่ใจความเป็นอยู่	3.27	.83	ปานกลาง
การแสดงความชื่นชม	3.27	.63	ปานกลาง
การพร้อมที่จะจ้างบุคคลอื่นมาทำงานแทน	3.25	.86	ปานกลาง
การให้รางวัลอย่างสมเหตุผล	3.23	.72	ปานกลาง
การไม่ให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการความช่วยเหลือเป็น พิเศษ	3.19	.83	ปานกลาง
รวม	3.42	.44	ปานกลาง

จากตาราง พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) โดยพบว่า มีการรับรู้การให้โอกาสปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถ การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติม การสนับสนุนให้สร้างเสริมองค์การให้รุ่งเรือง การแสดงความเข้าใจเมื่อผลงานเนื่องจากการเจ็บป่วย การสนับสนุนการพัฒนางาน การให้โอกาสแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้น การให้อำนาจในการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ อยู่ในระดับสูง ส่วนการรับรู้การได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ การยอมรับเป้าหมายและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวกสบาย การช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน ความพึงพอใจในองค์การพยาบาล การรับฟังความคิดเห็น การเห็นถึงความพยายามในการทำงาน การเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพ การตอบสนองต่อข้อเรียกร้องอย่างมีเหตุผล การถูกเอาเปรียบจากกลุ่มงานการพยาบาล การได้รับการยกย่องชมเชยจากกลุ่มงานการพยาบาลเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การพยายาม

หว่านล้อมให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไปหากตัดสินใจลาออก การให้ความสนใจใส่ใจความเป็นอยู่ การแสดงความชื่นชม การพร้อมที่จะจ้างบุคคลอื่นมาทำงานแทน การให้รางวัลอย่างสมเหตุผล การไม่ให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้คุณค่าของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รายด้านและรายชื่อ (n = 363)

การรับรู้คุณค่าของงาน	X	SD	ระดับ
การรู้จักตนเอง	4.28	.38	สูง
การปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.07	.53	สูง
การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมทีมการพยาบาล	4.24	.45	สูง
การคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยในการปฏิบัติการพยาบาล	4.35	.52	สูง
การให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.46	.54	สูง
การได้รับสมดุล	3.56	.69	สูง
การใช้เวลาในวันหยุดหรือเวลาหลังจากการปฏิบัติงานเพื่อครอบครัวได้อย่างเต็มที่	3.51	1.02	สูง
การใช้เวลาว่างเพื่อศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ	3.58	.85	สูง
การใช้เวลาในวันหยุดได้เต็มที่ตามที่ต้องการ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องงาน	3.44	.94	ปานกลาง
การใช้เวลาว่างในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.71	.73	สูง
การรู้จักเลือก	4.12	.39	สูง
ความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน	4.23	.48	สูง
การศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.11	.51	สูง
การวางแผนการทำงานไว้หลาย ๆ แนวทาง เพื่อเลือกที่จะปฏิบัติงานไปสู่จุดมุ่งหมายในงานนั้น	3.98	.57	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การรับรู้คุณค่าของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
การรู้จักเลือก (ต่อ)			
การนำประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	4.20	.47	สูง
ความศรัทธาในงานที่ทำ			
การการดูแลผู้ป่วยด้วยการไตร่ตรองอย่างรอบคอบตาม ปัญหาความต้องการของผู้ป่วยแต่ละราย	4.30	.48	สูง
การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผู้ป่วยเป็นจุดศูนย์กลาง	4.40	.52	สูง
ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่ ต้องการ	4.23	.58	สูง
วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สังคมให้เกียรติ ยกย่องและมี ศักดิ์ศรี	3.99	.87	สูง
วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละ	4.53	.61	สูง
การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม			
การดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ เพื่อให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดี	4.36	.51	สูง
การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม	4.36	.50	สูง
การให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วยและญาติ เพื่อส่งเสริม สุขภาพของบุคคลในสังคม	4.31	.52	สูง
การตัดสินใจในการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดต่อ หน่วยงาน	4.20	.63	สูง
ความตั้งใจ			
การมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.42	.53	สูง
งานที่ปฏิบัติไม่ยากเกินความสามารถ	4.25	.59	สูง
ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ ล่วงไปได้ด้วยดี	4.36	.51	สูง
การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อผู้รับบริการ	4.40	.53	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การรับรู้คุณค่าของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความตั้งใจ (ต่อ)			
การปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงาน	4.38	.51	สูง
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.44	.52	สูง
การตั้งเป้าหมาย			
การมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน	4.19	.55	สูง
การมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำไป ทำให้เกิดความสำเร็จของงานได้	4.18	.54	สูง
การมีการวางแผนการทำงาน	4.16	.52	สูง
การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	.59	สูง
การมีการตั้งเป้าหมายร่วมกันในทีม เพื่อให้เกิดงานที่มี คุณภาพ	4.08	.59	สูง
ความหวัง			
การมีความพอใจในความสำเร็จของงาน	4.23	.55	สูง
การปฏิบัติงานให้ผลลัพธ์ที่เป็นจริงได้	4.12	.51	สูง
การมีกำลังใจทุกครั้งที่ทำงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนด	4.18	.66	สูง
ความก้าวหน้าในชีวิตของเกิดขึ้นได้ ในขณะที่อยู่ในวิชาชีพ พยาบาล	3.85	.82	สูง
รวม	4.14	.33	สูง

จากตาราง พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต
กรุงเทพมหานครมีการรับรู้คุณค่าของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุก
ด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาข้อย่อยในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับ
สมดุลพบว่า มีการรับรู้ในเรื่องการใช้เวลาในวันหยุดได้เต็มที่ตามต้องการโดยไม่ต้องกังวลเรื่องงาน
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร รายนามและรายชื่อ (n = 363)

การสร้างสรรค์งานในองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
บุคคลสร้างสรรค์	3.89	.42	สูง
การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น	4.17	.53	สูง
การใช้ความคิดอย่างเป็นอิสระในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน	3.91	.71	สูง
การกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจาก ผู้ร่วมงาน	3.96	.73	สูง
การคิดว่าการทำงานให้สำเร็จ ไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการเดียว	4.37	.60	สูง
การคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่เพื่อทำงานให้ดีขึ้น	4.10	.63	สูง
การมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำอยู่	3.86	.77	สูง
การไม่ชอบเปลี่ยนแปลงการทำงาน เพราะงานที่ทำดีอยู่แล้ว	2.90	1.08	
การมีจินตนาการในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ	3.73	.76	สูง
บรรยากาศสร้างสรรค์	3.67	.53	สูง
การส่งเสริมให้มีอิสระในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.85	.70	สูง
การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเต็มที่ เพื่อให้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.68	.69	สูง
การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นภายในขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ	3.88	.69	สูง
การเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานที่ทำทหายความสามารถ	3.76	.74	สูง
การทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.88	.66	สูง
การเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.92	.72	สูง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การสร้างสรรค์งานในองค์การ	X	SD	ระดับ
บรรยากาศสร้างสรรค์ (ต่อ)			
การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานทำให้ รู้สึกอึดอัด	3.20	.98	ปานกลาง
การมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับมากจนเป็นอุปสรรคต่อ การผลิตผลงานใหม่ ๆ	3.27	.95	ปานกลาง
กระบวนการสร้างสรรค์			
การทำงานแบบมีส่วนร่วม	4.02	.49	สูง
การใช้การทำงานแบบทีม	4.15	.53	สูง
การค้นหาคำปรึกษาเพื่อนำมาเสนอให้กลุ่มช่วยกันแก้ไข เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป	4.18	.62	สูง
การปฏิบัติกรพยาบาลมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้มาจาก การคิดร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน	3.97	.64	สูง
การใช้แนวคิดที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกันอย่างมีขั้นตอน มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	.68	สูง
การพัฒนาคุณภาพโดยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาและ พร้อมที่จะหาแนวทางปฏิบัติงานใหม่เพื่อพัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง	3.94	.67	สูง
การเข้าใจขั้นตอนและระบบในการพัฒนาการทำงาน	4.02	.64	สูง
ผลผลิตสร้างสรรค์			
การปรับเปลี่ยนวิธีการดูแลผู้ป่วยให้ทันสมัยเสมอ	3.96	.61	สูง
คู่มือในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเกิดจากการคิดร่วมกัน ในหน่วยงาน	3.79	.53	สูง
การมีคู่มือในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้ เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน	3.85	.68	สูง
การนำความรู้ใหม่ ๆ หรือแนวคิดแปลกใหม่จากข้อสรุป ร่วมกันในกลุ่มไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาหน่วยงาน	3.94	.69	สูง
การนำความรู้ใหม่ ๆ หรือแนวคิดแปลกใหม่จากข้อสรุป ร่วมกันในกลุ่มไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาหน่วยงาน	4.09	.64	สูง
การนำความรู้ใหม่ ๆ หรือแนวคิดแปลกใหม่จากข้อสรุป ร่วมกันในกลุ่มไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาหน่วยงาน	4.09	.64	สูง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การสร้างสรรค้งานในองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
ผลผลิตสร้างสรรค์ (ต่อ)			
การนำวัสดุเหลือใช้ มาดัดแปลงใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ หน่วยงาน	3.63	.90	สูง
การนำผลงานวิจัยทางการแพทย์มาปรับใช้ในการปฏิบัติ งานอยู่เสมอ	3.36	.86	ปานกลาง
การเลือกใช้ทรัพยากรรวมถึงบุคคลที่มีอยู่ในหน่วยงาน มาใช้อย่างคุ้มค่า ในการปฏิบัติงาน	3.86	.70	สูง
หน่วยงานได้รับการยกย่องว่าให้การดูแลผู้ป่วยและ ญาติอย่างมีคุณภาพเป็นเลิศ	3.75	.76	สูง
รวม	3.85	.39	สูง

จากตาราง พบว่า การสร้างสรรค้งานในองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ทั้งบุคคลสร้างสรรค์ บรรยากาศสร้างสรรค์ กระบวนการสร้างสรรค์และผลผลิตสร้างสรรค์ต่างอยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, 3.67 , 4.02 และ 3.79 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้าน
บรรยากาศสร้างสรรค์ พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้
สึกอึดอัด และหน่วยงานมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับมากจนเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานใหม่ ๆ อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$ และ 3.27 ตามลำดับ) นอกจากนี้ในด้านผลผลิตสร้างสรรค์ พยาบาล
วิชาชีพที่รับรู้ในเรื่องการนำผลงานวิจัยทางการแพทย์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล (n = 363)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p – value
การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล	.45	<.05
การรับรู้คุณค่าของงาน	.64	<.05

จากตาราง พบว่า การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้คุณค่าของงานต่างก็มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการสร้างสรรค์งานในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปรายการวิจัยจะนำเสนอในบทต่อไป

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรคงานในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร 8 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลสงฆ์ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี สถาบันประสาทวิทยา สถาบันโรคผิวหนังและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากร เลือกตัวอย่างด้วยวิธีสุ่ม โดยเลือกพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาล ได้แก่ แผนกศัลยกรรม อายุรกรรม ออร์โธปิดิกส์ กุมารเวชกรรม สูตินรีเวชกรรม หอผู้ป่วยหนักและแผนกอื่น ๆ ได้แก่ ผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด พิเศษเฉพาะทาง (เคมีบำบัด รังสีรักษา) ซึ่งปฏิบัติงานเวรเช้า – บ่าย – ดึก จำนวน 363 คน ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับประจำการ เพศหญิงส่วนมาก มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานมานานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การซึ่งดัดแปลงจากแบบสอบถามของเพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ตามแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1968) แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าของงานซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Arnold (1989) แบบสอบถามการสร้างสรรคงานในองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ William และ Yang (1999) ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และหาค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราช (Conbrach's alpha coefient) โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / FW Version 11.0

การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำโดยติดต่อผู้รับผิดชอบประสานงานด้านการวิจัยของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 แห่ง หลังจากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยของสถาบันแล้ว ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ประสานงานแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 22 มกราคม 2546 ถึงวันที่ 1 เมษายน

2546 รวมระยะเวลา 10 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 363 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.18 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งออกไป

การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงาน และการสร้างสรรคงานในองค์การพยาบาล ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (ภาคผนวก ค) ก่อนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรคงานในองค์การพยาบาล ซึ่งจากการใช้สถิติทดสอบ Kolmogrov – Smirnov พบว่า การกระจายของข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ อย่างไรก็ตาม ตามทฤษฎีทางสถิติ (Central limit theorem) ถ้าเก็บข้อมูลมาเป็นจำนวนมาก (มากกว่า 30 ตัวอย่าง) จะทำให้ข้อมูลมีการแจกแจงใกล้เคียงปกติ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2543 : 153) ในการศึกษา ครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้สถิติคำนวณหาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. การสร้างสรรคงานในองค์การพยาบาลและการรับรู้คุณค่าของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$ และ 4.14 ตามลำดับ) ส่วนการสนับสนุนจากองค์การพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

2. การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการสร้างสรรคงานในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .45$ และ $.64$ ตามลำดับ)

อภิปรายผล

การอภิปรายผลนำเสนอตามปัญหาและสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากองค์การพยาบาลโดยรวมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและงาน การดูแลเอาใจ

ใส่ความเป็นอยู่ในครอบครัวและสังคม ความปลอดภัยในงาน การสนับสนุนทางการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ส่งผลให้ระดับความมุ่งหวังของผู้รับบริการสูงขึ้น เกิดการแข่งขันเชิงธุรกิจเพิ่มขึ้น หากมีผู้มาใช้บริการมากกิจการของโรงพยาบาลก็สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ดังนั้นการดำเนินการขององค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงจำเป็นต้องมุ่งการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของตนเองตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ (สุลัดดา พงษ์รัตนมาน, 2542) ส่งผลกระทบต่อพยาบาลซึ่งเป็นวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลซึ่งเป็นแกนสำคัญและเป็นผู้ที่สัมผัสและใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด พยาบาลวิชาชีพจึงต้องปรับตัวปรับใจและปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพซึ่งจะช่วยให้องค์การพยาบาลเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ (ปรานต์ทิพย์ อุจรัตน์, 2540: 73) องค์กรจึงต้องการบุคคลที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและผู้ปฏิบัติพึงพอใจ (ศิริพร พูนชัย, 2542 :42)

จากการปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งองค์การสุขภาพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานครได้รับผลกระทบนี้ด้วย รวมไปถึงองค์การพยาบาลที่ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการนี้ จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานแตกต่างไปจากเดิมบ้าง ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ในเรื่องการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งนโยบายที่แท้จริงแล้วต้องเปิดกว้างให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ดุลยพินิจของตนเองได้ในขอบเขตอันสมควร ไม่เช่นนั้นจะกลายเป็นกฎทำให้ผู้ปฏิบัติมีความอึดอัดในการปฏิบัติตาม (ธงชัย สันติวงษ์, 2530: 177) ดังนั้น ถ้าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงนโยบายที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วม ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเกิดความพึงพอใจต่อวิธีการทำงานหรือนโยบายขององค์การพยาบาล นอกจากนี้ บุคลากรทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหรือระดับใด ต้องพึ่งพากันและกัน ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงานต่าง ๆ เช่น การบริหารงานตามอำเภอใจ นโยบายการบริหารที่ไม่แน่นอน มีผลกระทบต่อบุคลากรทุกคน (Mc.Gregor, 1957 อ้างในเพ็ญจันทร์ เมตุลา, 2544) จึงทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาการสนับสนุนจากองค์การพยาบาลรายข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพพบว่า องค์การพยาบาลให้โอกาสในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพเป็นนโยบายขององค์การพยาบาลซึ่งต้องดำเนินอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยพยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบาย ดังนั้น เมื่อพยาบาลปฏิบัติงานตามนโยบายดังกล่าวแล้วเกิดความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การซึ่งเป็นประโยชน์ที่เกิดจากภาระหน้าที่ เป็นพื้นฐานการตอบแทนอย่างมีหลักเกณฑ์ ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับองค์การ (Eisenberger et al., 1986) พยาบาลวิชาชีพจึงมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพยาบาลในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ การพัฒนาคุณภาพเริ่มจากการที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสนับสนุนให้ทุกคนมีความรู้สึกต้องการการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ จึงจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานในทักษะที่จำเป็นและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง (อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล, 2539: 127 – 128)

2. การรับรู้คุณค่าของงาน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้คุณค่าของงาน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติว่าเป็นสิ่งดี มีประโยชน์ พยาบาลวิชาชีพมีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถควบคุมตนเอง เพื่อปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีความสุข ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีภาระหน้าที่ในการให้บริการในการส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งกายและจิตตลอดจนอยู่ในสังคมด้วยความสุข ปราศจากโรคและความพิการ การได้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นอิสระอยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ ทำให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจ มองเห็นคุณค่าของตนเองและมีความพึงพอใจในงานที่ทำ(สมจิต หนูเจริญกุล, 2537) การพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่าสูงส่งในลักษณะของการช่วยเหลือให้คนมีความสุข ซึ่งกระทำด้วยความรู้สึกที่จริงใจ ด้วยการยอมรับในบทบาทของวิชาชีพ ผู้ให้ความช่วยเหลือย่อมมีความสุขในกิจกรรมที่กระทำลงไป (ฟาริดา อีราฮิม, 2536: 24) นอกจากนี้ Arnold (1989) ยังได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ว่างานนั้นมีคุณค่าจะทำให้มีพลังและทนต่อจุดด้อยของงานได้ การมองงานว่าเป็นสิ่งมีคุณค่า มีประโยชน์จะทำให้เกิดความรักในงาน ความพึงพอใจในงาน ออยากทำงาน เกิดความสุขในการทำงาน การศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของกนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2539) ซึ่งศึกษาการรับรู้คุณค่าของงานในพยาบาลวิชาชีพและทรียาพรรณ สุภามณี (2542) ศึกษาการรับรู้คุณค่าของงานในหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ส่วนอภิญญา คารมปราชญ์ (2543) ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งต่างก็พบว่า การรับรู้คุณค่าของงานในพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาการรับรู้คุณค่าของงานเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณค่าของงานในด้านความตั้งใจ ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ด้านความศรัทธาในงานที่ทำอยู่ในระดับสูง และรายชื่อในด้านการได้รับสมดุลเรื่องการใช้เวลาในวันหยุดได้เต็มที่ตามต้องการโดยไม่ต้องกังวลเรื่องงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอภิปรายได้ ดังนี้

1. **ด้านการรู้จักตนเอง** ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณค่าของงานด้านการรู้จักตนเองอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.28$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการทำงาน การเคารพบุคคลอื่นในฐานะบุคคล และความต้องการของตนเองและผู้อื่น จากการศึกษาพบว่า โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร มีการนำการพัฒนาคุณภาพมาใช้ เพื่อนำไปสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล รวมถึงการปฏิรูประบบสุขภาพ และการปฏิรูประบบราชการ เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ควบคู่ไปกับการประจำ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ในเรื่องการปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมทีมการพยาบาล คำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยในการปฏิบัติการพยาบาลและการให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างเต็มความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกพร แจ่มสมบุญ (2539) และ ทริยาพรรณ สุภามณี (2541) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณค่าของงานด้านการรู้จักตนเองอยู่ในระดับสูง

2. **ด้านการได้รับสมดุล** ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ด้านการได้รับสมดุลในเรื่องการใช้เวลาในวันหยุดได้เต็มที่ตามต้องการโดยไม่ต้องกังวลเรื่องงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$) ซึ่งอาจเป็นเพราะการที่กลุ่มงานการพยาบาลมีการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพมาใช้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพซึ่งมีปริมาณงานมากเกินกว่าที่จะทำให้สมบูรณ์ได้ (ทัศนบุญทอง , 2543 :47) เกิดความรู้สึกเป็นภาระรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น

3. **ด้านการรู้จักเลือก** ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณค่าของงานด้านการรู้จักเลือกอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ต่อการเผชิญหน้าต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงด้วยความกระตือรือร้น การเลือกเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งพยาบาลส่วนใหญ่มีความคิดละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อมีการพัฒนาคุณภาพบริการ พยาบาลจึงใช้ความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลมาใช้ได้อย่างเหมาะสมถึงแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์อย่างไรก็ตาม

4. **ด้านความศรัทธาในงานที่ทำ** ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณค่าของงานด้านความศรัทธาในงานที่ทำอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.29$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ต่อความเชื่อถือและความเลื่อมใสต่อวิชาชีพพยาบาลว่าเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อคนทั่วไป เป็นอาชีพที่ต้อง เสียสละ ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่มีการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพ

มาใช้ ทำให้องค์การพยาบาลเป็นที่คาดหวังสำหรับสังคม ซึ่งการรักษาคุณภาพบริการที่สำคัญคือ ทำที่และภาพลักษณ์ของพยาบาลต่อสังคมตลอดจนความพึงพอใจของสังคมต่อบริการพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม, 2537) พยาบาลจึงมีการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและมุ่งที่ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง

5. ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมี

การรับรู้ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 4.30$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่วนรวมโดยไม่ขัดกับความต้องการของตนเอง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมและจิตวิญญาณ เพื่อให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดี และการปฏิบัติงานโดยคำนึงประโยชน์ของส่วนรวม ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากลักษณะการทำงานของพยาบาลมีความสงสารเห็นใจและต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ในขณะที่เดียวกันมีการยอมรับข้อจำกัดและข้อด้อยของมนุษย์ (อภิญา คารมปราชญ์, 2543) ซึ่ง Rutter (1993 อ้างใน อภิญา คารมปราชญ์ , 2543) กล่าวว่า การพยาบาลเป็นการอุทิศตนเพื่อการดูแลผู้ป่วย เป็นประโยชน์ส่วนบุคคลในการทำควมดีมีรายได้และได้ช่วยเหลือวิชาชีพ ซึ่งงานพยาบาลเป็นบริการเชิงวิชาชีพที่ผู้ให้บริการเป็นผู้ที่ริเริ่มในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใช้บริการ เป็นงานที่ช่วยเหลือให้บุคคลพ้นจากความเจ็บป่วย ส่งเสริมให้บุคคลมีสุขภาพดี พยาบาลที่เข้าใจธรรมชาติของงานจะเรียนรู้และปรับตัวปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และจากการที่การพัฒนาคุณภาพบริการมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุดจึงเกิดความรู้สึกรู้ว่า การทำงานของตนเองนั้นเกิดประโยชน์กับผู้รับบริการจึงปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเสมอ

6. ด้านความตั้งใจ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณค่า

ของงานด้านความตั้งใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.36$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเห็นแก่ประโยชน์ของงาน ทำให้รู้สึกว่างานนั้นไม่หนักและยากเกินความสามารถ ไม่ต้องใช้ความอดทนมากในการทำงาน ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริการที่ได้รับ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งเกิดจากการที่องค์การพยาบาลมีการนำการพัฒนาคุณภาพบริการมาใช้เพื่อให้โรงพยาบาลผ่านการรับรองคุณภาพอันจะทำให้สังคมและผู้รับบริการเกิดความมั่นใจต่อระบบบริการของโรงพยาบาล(สถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล , 2543: 5) ทำให้โรงพยาบาลสามารถให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการในปัจจุบัน และพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพบริการเนื่องจากเป็นผู้อยู่กับงานบริการมากที่สุด ซึ่งการพัฒนาคุณภาพที่ประสบผลสำเร็จขึ้นกับบุคคลในองค์การที่จะผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงขึ้นและผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเองเกิดความพึงพอใจในงาน (อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล, 2539 : 127 – 128) ซึ่ง

สอดคล้องกับการศึกษาของกนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2539) และอภิญญา คารมปราชญ์ (2543) พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณค่าของงานด้านความตั้งใจอยู่ในระดับสูง

7. การตั้งเป้าหมาย ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณค่าของงานด้านการตั้งเป้าหมายอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ในการมีจุดประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนและสามารถเป็นไปได้ รวมทั้งการรู้ถึงวิธีการที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นด้วย อธิบายได้ว่า การพัฒนาคุณภาพมุ่งเน้นผู้ป่วยเป็นจุดศูนย์กลาง พยาบาลวิชาชีพจึงทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้บุคลากรเกิดแนวคิดในการผลิตผลงานที่มีคุณภาพและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (Arnold, 1989) สอดคล้องกับการศึกษาของกนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2539) และ ทริยาพรรณ สุภามณี (2541) ที่พบว่า พยาบาลประจำการมีการรับรู้คุณค่าของงานด้านการตั้งเป้าหมายในระดับสูง

8. ความหวัง ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณค่าของงานด้านความหวังอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ต่อสิ่งทีรอคอยจากการทำงานทำให้เกิดความอดทนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่ทอดทิ้ง อธิบายได้ว่า การนำการพัฒนาคุณภาพมาใช้มีเป้าหมายที่ชัดเจนคือทำให้การปฏิบัติการพยาบาลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะการที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรักและต้องการทำเป็นการช่วยให้เกิดความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Sternberg, 1999: 10) สอดคล้องกับการศึกษาของอภิญญา คารมปราชญ์ (2543)

3. การสร้างสรรค์งานในองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า การสร้างสรรค์งานในองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพทราบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาล ประกอบด้วยบุคคลสร้างสรรค์ ในบรรยากาศสร้างสรรค์ โดยใช้กระบวนการสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลผลิตสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึงส่งผลให้ระดับความมุ่งหวังของผู้รับบริการสูงขึ้น เกิดการแข่งขันเชิงธุรกิจเพิ่มขึ้น รวมไปถึงการปฏิรูประบบสุขภาพเพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการได้รับบริการสุขภาพที่เสมอภาคและเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ รัฐยังมีการพัฒนางานบริการและปฏิรูปการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข โดยกำหนดให้โรงพยาบาลทุกแห่งทั่วประเทศเป็นโรงพยาบาลคุณภาพและนำแนวคิดเรื่องการจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) มาเป็นกลยุทธ์ในการปฏิบัติ (วิฑูร แสงสิงแก้ว, 2538 ; อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล, 2543 : 2) และแนวคิดการพัฒนาและรับรองคุณภาพมาใช้ (สถาบันวิจัยสาธารณสุข, 2541) โดยมีการดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536

นอกจากนี้แล้วกระแสการปฏิรูประบบราชการ ยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์การ แนวทางหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการ คือ การกำหนดให้งานสาธารณสุขอยู่ในรูปขององค์การมหาชน คือการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่สังกัดกรมการแพทย์ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการและทำงานด้านวิชาการควบคู่กันไป (ชาติรี บานชื่น, 2542) จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ นอกจากนี้ การที่โรงพยาบาลของรัฐถูกผลักดันให้แปรสภาพเป็นองค์การมหาชน ทำให้รูปแบบบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาลของรัฐเปลี่ยนไปเป็นการมุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน (กฤษดา แสงดี , 2545) ทำให้องค์การสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงในการใช้เงินและแรงงานโดยการนำทรัพยากรในหน่วยงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสร้างผลผลิตและบริการ (เรมवल นันทศุภวัฒน์ ,2541) และทุกคนในองค์การต้องช่วยกันคิดและช่วยกันทำ องค์การจึงจะอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้ (วีรฐ มาหะศิริานนท์และยุดา รักไทย , 2544)

ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ในปัจจุบัน การปฏิรูประบบสุขภาพ และการปฏิรูประบบราชการ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับความหวังและความต้องการของผู้รับบริการ(สุลัดดา พงษ์รัตนมาน, 2542) นอกจากนี้กระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายต้องการให้โรงพยาบาลทั่วไปทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลคุณภาพภายในปี 2544 โดยเฉพาะโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้นำแนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การมาใช้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 (วิจัยระบบสาธารณสุข , 2541) พยาบาลเป็นบุคลากรหลักที่ใกล้ชิดและให้การบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนมากกว่าวิชาชีพอื่น จึงทำให้การสร้างสรรคงานในองค์การของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของอัญชลี ดวงอุไร (2545) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้งในระดับหน่วยงานและโรงพยาบาล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.99$) นั้น เนื่องจากโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลซึ่งเป็นโครงการใหม่ที่เข้ามาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยเป็นเวลานานนักและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมยังไม่คุ้นเคยกับแนวคิดนี้

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการสร้างสรรคงานในองค์การ ในรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ด้านบุคคลสร้างสรรค ด้านบรรยากาศสร้างสรรค ด้านกระบวนการสร้างสรรค และด้านผลผลิตสร้างสรรค อยู่ในระดับสูง ดังเสนอต่อไปนี้

1.1 บุคคลสร้างสรรค

ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง

สาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ด้านบุคคลสร้างสรรค์ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพทราบว่า ตนเองซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มงานการพยาบาล มีความกระตือรือร้น กล้าคิด กล้าแสดงออกในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีความอยากรู้อยากเห็น มีจินตนาการ ยืดหยุ่นและมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยี การปฏิรูประบบสุขภาพ และการปฏิรูประบบราชการ ทำให้กลุ่มงานการพยาบาลซึ่งเป็นองค์การหนึ่งในทีมสาธารณสุขเกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย กลุ่มงานการพยาบาลเป็นกลุ่มงานที่ประกอบด้วยบุคคลหลายระดับ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่ให้บริการสุขภาพโดยตรงกับผู้รับบริการและอยู่ใกล้ชิดผู้รับบริการมากกว่าวิชาชีพอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่กำหนดแล้ว ยังจะต้องตัดสินใจแก้ปัญหาในระบบงานค่อนข้างมาก นอกจากนี้ยังต้องสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติในระดับรองลงมา ตลอดจนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการปรับปรุงพัฒนาควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการพยาบาล (กองการพยาบาล, 2539 : 15) ซึ่งในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลนั้นกลุ่มงานการพยาบาลถือว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีการพัฒนาก่อนหน่วยงานอื่น ๆ และมากที่สุดในโรงพยาบาล (ชาติรี บานชื่น, 2541 : 36) ซึ่ง Dianis และ Cummings (1998) กล่าวว่า การพัฒนาการดำเนินงานในองค์การสุขภาพ ส่วนใหญ่ริเริ่มโดยทีมพยาบาล

นอกจากนี้การที่องค์การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงมาก องค์การจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับ ค่านิยม สังคม วัฒนธรรมตลอดจนเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป องค์การจะเกิดการจัดรูปแบบใหม่ มีการประสานงานกันมากขึ้น โดยการใช้ข้อมูลข่าวสารมากขึ้น บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น (Fremont และ James อ้างถึงใน อรุณ วัชรธรรม, 2540) ซึ่งกลุ่มงานการพยาบาลนับได้ว่าเป็นองค์การทางสุขภาพที่อยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงนั้น นอกจากนี้ บุญทัน ดอกไธสง (2530 : 46) ยังกล่าวไว้ว่า พื้นฐานของการพัฒนาองค์การยุคใหม่ เน้นความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพด้านอื่น ๆ ก่อให้เกิดผลผลิตที่มีค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ (บรรพต พรประเสริฐ, 2539 อ้างถึงใน จงกล พลตรี, 2544) และจากการที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานครเป็นองค์การที่ให้บริการและวิชาการควบคู่กันไป กลุ่มงานการพยาบาลจึงมีการพัฒนาอบรมบุคลากรให้มีความรู้ทักษะในเรื่องการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการทางความคิดในทางบวกและเป็นความคิดที่แปลกใหม่นำไปปฏิบัติสู่ส่วนตติงการในการทำงาน (ธานี จิตตรีประเสริฐ, 2543)

1.2 บรรยายกาศสร้างสรรค์

ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

เขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ในด้านบรรยากาศสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพทราบว่า ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มงานการพยาบาลได้มีการแสดงออกทั้งความคิดและการกระทำ ทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาลอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความท้าทายที่จะกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพตื่นตัวต่องาน ใ่วางใจซึ่งกันและกัน และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นไปได้ว่าการที่โรงพยาบาลได้มีการดำเนินงานเพื่อการรับรองคุณภาพ แนวทางหนึ่งของการดำเนินการนี้คือการทำงานแบบสหสาขาวิชาชีพ การประชุมเพื่อการปรึกษาหารือในการพัฒนาคุณภาพทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน มีโอกาสในการเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน แต่เมื่อพิจารณาข้อพบว่าการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกอึดอัด และหน่วยงานมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับมากจนเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าผู้บริหารมีท่าทีที่ยอมรับและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ จะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการร่วมมือสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การได้ (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ , 2543) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Sundar และ Anil (2000) ที่พบว่า ระบบการบริหารขององค์การที่ก่อให้เกิดบรรยากาศสร้างสรรค์ทำให้การสร้างสรรคงานในองค์การสูงขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาบางส่วนของศศิรินทร์ หล้านามวงศ์ (2545) ซึ่งพบว่าบรรยากาศขององค์การในด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลองของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 กระบวนการสร้างสรรค์

ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้กระบวนการสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพทราบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสิ่งใหม่ต่อไป ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า รัฐน่านโยบายการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งสิทธิศักดิ์ พฤษพิติกุล (2544) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้้องค์การเกิดศักยภาพสูงสุด โดยการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ บริการ คน กระบวนการและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง จึงเห็นได้ว่า กระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในประเทศไทยให้ความสำคัญในเรื่องการประเมินและตรวจสอบตนเอง การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการเป็นหลัก (จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์และคณะ , 2543 : 1)

1.4 ผลผลิตสร้างสรรค์

ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ในด้านผลผลิตสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3;79$) หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการผลิตของงานเกิดจากความคิดของบุคคลทั้งที่ทำงานคนเดียวและทำงานเป็นทีม โดยการนำความคิดที่หลากหลายมารวมเป็นหนึ่งเดียวเพื่อให้ได้สิ่งที่มีคุณภาพแปลกใหม่ มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งอาจเนื่องจาก ผลผลิตสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่เกิดจากการจัดการอย่างเป็นระบบด้วยทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร เมื่อพิจารณาการปฏิบัติการพยาบาลในปัจจุบัน พบว่า มุ่งเน้นการปฏิบัติงานแบบสหสาขาวิชาชีพ ซึ่งทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับวิชาชีพอื่น เกิดแนวทางในการสร้างผลผลิตทั้งด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hickman (1997) ที่พบว่าการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้เกิดการสร้างผลผลิตมากขึ้น แต่ผลการศึกษานี้ ขัดแย้งกับการศึกษาของ โยทะกา ภาคพงษ์ (2538) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการนำนวัตกรรมทางการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานน้อย เนื่องจากลักษณะงานพยาบาลเป็นผลัด มีตารางการทำงานที่ไม่แน่นอน ต้องอยู่เวรในวันหยุดหรือทำงานติดต่อกันหลายวันโดยไม่ได้หยุดพัก ส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์กรของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐาน ข้อที่ 1 การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์งานในองค์กรของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการสร้างสรรค์งานในองค์กรของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .05 ($r = .45$) นั่นคือหากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มงานการพยาบาล ก็จะทำให้เกิดการสร้างสรรค์งานในองค์กรด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับส่วนหนึ่งของการศึกษาของ Hickman (1997) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร ผู้บริหารและความทำทหายในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกับการสร้างสรรค์งานในองค์กร นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ Zhou และ George (2001) ยังพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าทำให้ผู้ปฏิบัติที่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความจงรัก

ภาคีและพยายามหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้องค์การก้าวหน้าขึ้น ซึ่งก็ได้แก่การสร้างสรรคงานในองค์การนั่นเอง นอกจากนี้การศึกษาของ จันทรพา ทัดภูธร (2543) และเบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544) พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ ซึ่งบทบาทที่สำคัญของพยาบาลในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นการมุ่งพัฒนาคุณภาพบริการ หากพยาบาลได้รับการสนับสนุนจากองค์การสูง ย่อมปฏิบัติบทบาทในด้านการพัฒนาคุณภาพบริการได้ดีตามไปด้วย ซึ่งการพัฒนาคุณภาพบริการเป็นแนวคิดหนึ่งที่ทำให้องค์การมีความมั่นคงในยุคของการแข่งขัน (สุลัดดา พงษ์รัตนามาน ,2542 : 2) นอกจากนี้การศึกษาของ บุชรินทร์ ทีดี (2542) ยังพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการประกันคุณภาพของเจ้าหน้าที่ และการที่ผู้บริหารการพยาบาลให้การสนับสนุนด้านการอบรมความรู้ ทักษะความชำนาญใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจะทำให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การก่อให้เกิดการสร้างสรรคงานในองค์การพยาบาลได้

นอกจากนี้ อาจเป็นไปได้ว่า จากการศึกษาที่มีการนำการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของรัฐ ปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพทั่วทั้งองค์การคือการบริหารแบบมีส่วนร่วม (อนุวัฒน์ ศุภชุตินุกูลและคณะ , 2544) พฤติกรรมการทำงานในบทบาทของผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลช่วยสนับสนุนและเอื้ออำนวยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดสร้างสรรค์ ร่วมกันคิดวางแผนตลอดจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (สมยศ นาวิการ , 2535) สอดคล้องกับการศึกษาของจกมล พลตรี (2541) ที่พบว่า พฤติกรรมสนับสนุนของผู้บริหารทั้งในระดับปานกลางและระดับสูงมีผลต่อบรรยากาศสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้พยาบาลสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และทักษะความสามารถที่มีอยู่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง (กรองแก้ว อยู่สุข , 2538) เกิดการสร้างสรรคผลผลิตจากกระบวนการทำงานเพื่อให้องค์การเกิดความก้าวหน้า นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Eisenberger และคณะ,1986)

ดังนั้น การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรคงานในองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1

สมมุติฐานข้อที่ 2 การรับรู้คุณค่าของงานมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์งานในองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้คุณค่าของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างสรรค์งานในองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า .01 ($r = .64$) นั่นคือ เมื่อพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้คุณค่าของงาน ก็ จะเกิดการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลด้วย ทั้งนี้อาจเป็นไปได้จากการที่การปฏิบัติการพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานที่มีความเป็นอิสระที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ ทำให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจ มองเห็นคุณค่าของตนเองและมีความพึงพอใจในงาน ที่ทำ (สมจิต หนูเจริญกุล , 2537) ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพ เกิดการสร้างสรรค์งานในองค์การ นอกจากนี้ การพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่าสูงส่งในลักษณะของการช่วยเหลือให้คนมีสุขภาพดี ซึ่งกระทำด้วยความรู้สึกที่จริงใจ ด้วยการยอมรับใน บทบาทของวิชาชีพ ผู้ให้ความช่วยเหลือย่อมมีความสุขในกิจกรรมที่กระทำลงไป (พาริตา อธิธาธิม ,2536 ; 24) สอดคล้องกับ Sternberg (1999: 10) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลได้ทำในสิ่งที่ตนเองรักและต้องการ ทำเป็นการช่วยให้เกิดความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนั้น Arnold (1989) ยังได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ว่างานนั้นมีคุณค่าจะทำให้มีพลังและทนต่อจุดด้อยของงานได้ การมองงานว่าเป็นสิ่งมีคุณค่า มีประโยชน์จะทำให้เกิดความรักในงาน ความพึงพอใจในงาน อยากทำงาน เกิดความสุขในการทำงาน ในการพัฒนาคุณภาพนั้นพยาบาลเป็นเพียงสำคัญในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาล รวมถึงการที่พยาบาลเป็นบุคลากรที่ต้องสัมผัสกับ ผู้รับบริการมากที่สุด ต้องอยู่กับงานบริการมากที่สุด จึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์ คุณภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์การพยาบาลได้อย่างดีที่สุด (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ ,2537 : 23)

ดังนั้น การรับรู้คุณค่าของงานจึงมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์งานในองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

1.1 จากการศึกษา พบว่า การสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากข้อกลับพบว่า ในด้านบรรยากาศสร้างสรรค์ พยาบาลวิชาชีพรับรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกอึดอัด และหน่วยงานมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับมากจนเป็นอิสระต่อการผลิตงานใหม่ ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้องค์การอยู่ได้อย่างมั่นคง ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกอึดอัดขาดอิสระในการทำงานเนื่องจากต้องปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งพยาบาลมีความรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน ข้อเสนอแนะได้แก่การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานอาจทำให้พยาบาลรับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดจากความคิดเห็นของตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน และเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้การสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลอยู่ในระดับสูงกว่าเดิม

1.2 จากการศึกษา พบว่า การรับรู้คุณค่าของงานมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล เพื่อเป็นการส่งเสริมและให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์การในการสร้างสรรค์งานในองค์การ ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวางแผนการขึ้นสู่ตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทั้งของตนเองและผู้อื่น

1.3 จากการศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากองค์การพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล ซึ่งการสนับสนุนโดยรวมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นได้มาก ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความพร้อมในการให้ผู้ปฏิบัติเข้าพบได้โดยสะดวก จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหาร เกิดความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์งานในองค์การได้

2. ข้อเสนอแนะทางการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาในองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางเศรษฐกิจ แนวคิดการบริหาร การปฏิบัติงานในยุคแห่งการแข่งขัน ซึ่งถึงแม้จะมีการนำแนวคิดการพัฒนาคุณภาพมาใช้ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2536 แต่มีเพียงโรงพยาบาลเดียวเท่านั้น ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ จึงควรทำการศึกษา

2.1 การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประชากรของโรงพยาบาล ทุกระดับวิชาชีพ เพื่อพิจารณาระดับการสร้างสรรค์งานของโรงพยาบาล และดำเนินการต่อไปตามผลการศึกษา ที่ได้

2.2 การศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อการสร้างสรรค์งานในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะทางการศึกษา จากการศึกษา พบว่า การสร้างสรรค์งานในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดของผลผลิตสร้างสรรค์กลับพบว่า องค์กรพยาบาลมีการนำผลงานวิจัยทางการพยาบาลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพียงปานกลาง ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมโดยการจัดการอบรมวิธีการนำผลการวิจัยมาใช้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกพร แจ่มสมบุญรัตน์ . ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาล ผู้ใหญ่มหาวิทยาลัยมหิดล , 2539.
- กองการพยาบาล . 2539. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล : ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา . 2545 . การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล . พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร : ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ .
- กฤษดา แสงวงดี . 2545. แนวคิดการจัดอัตราค่าจ้างทางการพยาบาล . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ .
- ไชแสง โภธิโกสุม . 2543 . การคิดสร้างสรรค์ ใน ทักษะผู้นำทางการพยาบาล . สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ .
- จงกล พลตรี . 2541 . พฤติกรรมการณ์สนับสนุนของผู้บริหารกับบรรยากาศความคิดสร้างสรรค์ในองค์การภาครัฐและเอกชน จังหวัดขอนแก่น . วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น , 2541.
- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์และคณะ . 2543 . การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพบริการของโรงพยาบาลในโครงการ Hospital Accreditation ระยะที่ 1 . สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขและสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล .
- ชาติรี บานชื่น . 2541 . กระบวนการเพื่อการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล . ในอนุวัฒน์ ศุภชุตีกุลและธานี จิตตรีประเสริฐ (บรรณาธิการ) . เส้นทางสู่ ... การพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อประชาชน . เอกสารประกอบการประชุมระดับชาติเรื่อง “ การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ” ครั้งที่ 1 . 24 – 26 พฤศจิกายน ณ อาคารเฉลิมพระบารมี 50 ปี แพทยสมาคม . กรุงเทพมหานคร : ดีไซน์ .
- ชูศรี รัตนะ . 2541 . เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7 . กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์ .

- ทัศนาศ นุญทอง . 2542 . ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต . กรุงเทพมหานคร : สภาการพยาบาล .
- ทริยาพรพรรณ สุภามณี . ความขัดแย้ง การจัดการกับความขัดแย้ง และการรับรู้คุณค่าของงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ , 2541 .
- บุญทัน ดอกไธสง . 2530 . จิตวิทยาการบริหาร . กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์ .
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ . 2544 . ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- บุษรินทร์ ทิธี . 2542 . ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการประกันคุณภาพการพยาบาลของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลที่ทดลองการใช้กระบวนการรับรองคุณภาพ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- เบญจรัตน์ สมเกียรติ . 2544 . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การสนับสนุนจากองค์กร การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- ประพนธ์ ผาสุขยี่ด . 2545 . ปฏิรูปการศึกษา ถึงเวลาวัฒนธรรม . กรุงเทพมหานคร : กุศลการพิมพ์ .
- ประคอง กรรณสูตร . 2538 . สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- ภาวนา ประดิษฐ์ . 2544 . ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน ความคาดหวังในบทบาท บริบท การสนับสนุนกับการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยตามการรับรู้ของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ . 2537 . การประกันคุณภาพการพยาบาล . กรุงเทพมหานคร : วังใหม่บลูพริ้นต์ .
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ . 2537 . ความสำคัญ ปัญหาและความต้องการการพัฒนาคณาจารย์พยาบาลวารสารพยาบาลจุฬาลงกรณ์ . 6(3) : 23 – 28 .
- พวงเพ็ญ ชุมหปรวณ . 2544 . การสร้างแรงจูงใจยุคใหม่ . วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . 13(พฤษภาคม – สิงหาคม) : 9-15 .

- เพชรน้อย สิงห์ช่วงชัย , ศิริพร ชัมภลชิตและทัศนีย์ นะแส . 2539. วิจัยทางการพยาบาล:หลักการและกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 7 . สงขลา:อัลลายด์เพรส .
- เพ็ญจันทร์ เมตุลา . 2544 . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะน้ำ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- ยุดา รักไทยและธนิกันต์ มาชะศิริานนท์ . 2542 . เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท .
- โยธิน ศันสนยุท . 2535 . มนุษย์สัมพันธ์จิตวิทยาการทำงานในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ .
- เรมวลด นันทศุภวัฒน์ . 2542 . ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ. เชียงใหม่ : นพบุรีการพิมพ์ .
- วีรวรรณ เกิดทอง . 2543 . การศึกษาสุขภาพองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- วีรุธ มาชะศิริานนท์และยุดา รักไทย . 2544 . องค์การฉลาดคิดและสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพมหานคร: ชีระป้อมวรรณกรรม .
- สุมาลี จักรไพศาล . 2541 . ศึกษาการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ โรงพยาบาลศูนย์ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- สุทธิชัย หยุ่น . 2539 . วิจัยเชิงวิจัย "ยกเครื่ององค์การ" . ขอนแก่น : เนชั่นพับลิชชิ่งกรุ๊ป .
- สุลัดดา พงษ์รัตนามาน . 2542 . ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- สมยศ นาวิกการ(2536).การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ :ดอกหญ้า.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย . 2543. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ .พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ(2539) . การเปลี่ยนแปลงองค์การและนวัตกรรม . ใน องค์การและการจัดการ . กรุงเทพฯ : วิสิตีพัฒนา .

- ศิริพร พูนชัย . 2542 . ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความเป็นอิสระแห่งตน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- ศศิรินทร์ หล้านามวงศ์ . 2545 . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- องอาจ วิพุทธศิริและคณะ . 2540 . รายงานการศึกษาวิจัยและประเมินผลโครงการนำร่องการพัฒนาคุณภาพบริการในโรงพยาบาลของรัฐด้วย TQM . กรุงเทพมหานคร : คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- อารี พันธุ์ณี . 2537 . ความคิดสร้างสรรค์ . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ 1412 .
- อารีย์ รังสินันท์ . 2528 . ความคิดสร้างสรรค์ . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา .
- อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล . 2541 . ก้าวแรกของ TQM / CQI ในโรงพยาบาล . กรุงเทพมหานคร : ดีไซน์ .
- อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล . 2543 . สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล . กรุงเทพมหานคร : อารดีพี .
- อรุณ รักธรรม . 2540 . ทฤษฎีองค์การศึกษาระบบมนุษย์สัมพันธ์ . กรุงเทพมหานคร : สกายบล๊อคและการพิมพ์ .
- อภิญา คารมปราษฎ์ . การรับรู้คุณค่าของงานและการปฏิบัติตามบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น . 2544 .
- อัญชลี ดวงอุไร . 2545 . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย การรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์การกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- อารี เพชรฟูต . 2537 . มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน . กรุงเทพฯ . เนติกุลการพิมพ์ .
- อุทุมพร พรนฤสุวรรณ . มิติใหม่ในการสร้างแรงจูงใจ .วารสารพยาบาล . 37(มกราคม-สิงหาคม 2531) : 32 - 37 .

ภาษาอังกฤษ

Anderson , R.D.et .al . 1970.Developing children ' thinking through science . Englewood
Cliff.N.J.: Prentice – Hill .

Arnold,E .1989. E.Burnout as a Spiritual Issue : Rediscovering Meaning in Nursing
Pracetice. In Carson ,V.B(Ed.). Spiritual Dimension of Nursing Practice.
Philadelphia : W.B.Sandren :320 -353.

Bass , B.M.and Avolio,BJ . Improving organizational effectiveness through
transformational leadership. London : Sage , 1994 .

Clapman,M.M.2000 . Employee creativity : The role of leadership.Academy of
Management Executive.14(August) : 138 – 139 .

Choi , B.G.1999 . Organizational relations and managerial behaviors of cultural nonprofit
organizations in Korja : autonomy , creativity , legitimacy and managerial
orientations. Syracuse University.political Science , Public Administration ,
Nursing.Dissertation Abstracts International.

Dianis , N,L, and Cumming , C. 1998 . An interdisciplinary approach to process
performance improvement . Journal of Nursing Care Quality . 12 (4) : 49 – 59 .

Eisenberger ,R,Huntington,R,Hutchison,S.&Sowa,D .1986.Perceived organizational
support.Journal of Applied Psychology . 71 : 500 – 507 .

Eisenberger , R., Fasolo , P. and Davis – LaMastro,V.(1990) . Percieved Organizational
Support , Commitment , and Innovation . Journal of Applied Psychology .75(1)
: 51 – 59.

Gilmartin,J.M.1999.Creativity : The Fuel of Innovation.Nursing Administration Quarterly .
,23 (2) 1 – 8.

Gilmer , V.B.1971 . Management. 2nd ed . USA : Houghton Mifflin .

Hackman,J.R. & Oldham,G.R.1980 . Work Redesign.Masachusetts:Addison – Wesley .

Helliriegel ,D., Slocumm Jr.J.W. and Woodman ,R.W.2001.Decision making in
Organizations.In Organization Behavior.9th ed.Ohio:South-Western College .

- Hickman,L.J . 1997 . The impact of executive team excellence and the work environment on organizational creativity (team effectiveness) .University of maryland at Baltimore.Health Science , Nursing.Dissertation Abstracts International.
- Mihdashi , T.1999 . Constitutive meaning and aspects of work environment affecting creativity in Lebanon . Participation & Empowerment : An international journal , 7 (3) 47 - 55 .
- Osborn , A.F01963 . Applied imagination.New York : Scribner.
- Pederson,A . Quality of the excellent head nurse.Nursing Administration Quaterly . 18(Fall 1993) : 40 – 50 .
- Policastro , E. and Gardner , H.1999. From case studies to robust generalizations : An approach to the study of creativity .in Sternberg,R.J (edited) . Handbook of Creativity.Cambridge:University Press : 213 – 225 .
- Sundar, B. and Anil , M. Making innovations happen in organizations : Individual creativity mechanisms , organizational creativity mechanisms or both ?.Journal of Product Innovation Management .17 (6) : 425 – 434 .
- Spreitzer , G.M.1995.Psychological empowerment in the workplace : Dimensions , measurement and validation . Academy of Management Journal . 39 (11) : 1442 – 1465.
- Sternberg,R.J . 1999 . Handbook of Creativity . Cambridge:University Press.
- Williams & Yang . 1999 . Organizational Creativity . In Sternberg,R.J (edited) . Handbook of Creativity.Cambridge:University Press:373 – 391.
- Woodman , Sawyer and Griffin .1993 .Toward a theory of organizational creativity.Academy of Management Review . 18(April):293 – 321 .
- Quinn,R.E.1990 . Becoming Master Management :A Competency Framework . New York : John Wiley Sons .



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

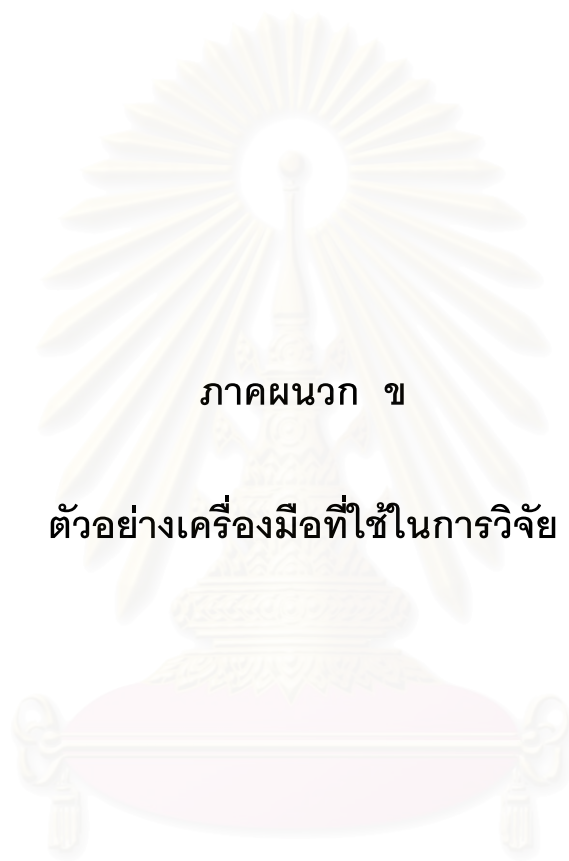
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. พ.ต.ต.พวงเพ็ญ ชุณหปราณ
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ เรมवल นันทิ์ศุภวัฒน์
ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. นางกนกพร แจ่มสมบุญ
หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักอายุรกรรมโรคหัวใจ สถาบันโรคทรวงอก กระทรวงสาธารณสุข
4. นางสาวสุมาลี จักรไพศาล
หัวหน้าหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลสระบุรี
5. พันตรีหญิงจารุวรรณ ปี่ทอง
หัวหน้าหอผู้ป่วยอุบัติเหตุหญิง โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงาน
กับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาววรรณภา ไชยยัมพราย นิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์
สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงาน กับการสร้างสรรค์งานในองค์การ
พยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี
อาจารย์ ดร. ชมพูนุช ไสภอาจารย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์นี้ จะสำเร็จลุล่วงได้
จำต้องได้รับข้อมูลจากท่านในการตอบแบบสอบถามการวิจัย คำตอบของท่านจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ
และการแปลผล ข้อมูลจะไม่มี การอ้างอิงถึงตัวบุคคล ไม่ว่ากรณีใดๆ เพราะเป็นการศึกษาข้อมูลในภาพรวม ดังนั้น
ผู้วิจัยจึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยโปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละส่วน และกรุณาตอบให้
ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้คำตอบของท่านสามารถใช้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดในการวิจัยครั้งนี้ และนำ
ผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง

1. ลักษณะแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าของงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นพยาบาลวิชาชีพ หมายถึงพยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วยที่
ปฏิบัติงานในหน่วยงานของกลุ่มงานการพยาบาล มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ
อย่างน้อย 1 ปี และยินยอมเข้าร่วมในการตอบแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจาก
ท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาววรรณภา ไชยยัมพราย

แบบสอบถามการวิจัย

--	--	--	--	--	--

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงาน
กับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือ ทำเครื่องหมาย ลงในช่อง () หน้าข้อความ
ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา
 ปริญญาตรีเทียบเท่า
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปี เดือน
5. ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบัน
 พยาบาลประจำการ () หัวหน้าหอผู้ป่วย
6. แผนกที่ปฏิบัติงาน
 ศัลยกรรม () อายุรกรรม
 สูติรีเวชกรรม () กุมารเวชกรรม
 ออร์โธปิดิกส์ () หอผู้ป่วยหนัก
 อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องหลังข้อความ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

การสนับสนุนจากองค์การ พยาบาล	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
กลุ่มการพยาบาล					
1. ให้โอกาสแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้น					
2. เห็นถึงความพยายามในการทำงานของท่าน					
3. รับฟังความคิดเห็นของท่าน					
4. ตอบสนองต่อข้อเรียกร้องอย่างมีเหตุผล ของท่าน					
5. ไม่ให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านต้องการความ ช่วยเหลือเป็นพิเศษ					
6. มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ					
7. สนับสนุนการพัฒนางานของท่าน					
8. มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ของท่าน					
9. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการ ทำงานให้สะดวกสบาย					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าของงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องหลังข้อความซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

การรับรู้คุณค่าของงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>การรู้จักตนเอง</u> 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามหน้าที่ของท่านที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมทีมการพยาบาล					
<u>การได้รับสมดุล</u> 5. ท่านสามารถใช้เวลาในวันหยุดหรือเวลาหลังจากการปฏิบัติงานเพื่อครอบครัวได้อย่างเต็มที่					
6. ท่านสามารถใช้เวลาว่างเพื่อศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาอังกฤษ					
<u>การรู้จักเลือก</u> 9. ท่านพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน					
10. ท่านศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

การรับรู้คุณค่าของงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความศรัทธาในงานที่ทำ					
13. ท่านให้การดูแลผู้ป่วยด้วยการไตร่ตรอง อย่างรอบคอบตามปัญหาความต้องการของ ผู้ป่วยแต่ละราย					
14. ท่านปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผู้ป่วยเป็นจุด ศูนย์กลาง					
การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม					
18. ท่านดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ เพื่อให้ผู้ป่วยมี คุณภาพชีวิตที่ดี					
19. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ส่วนรวม					
ความตั้งใจ					
22. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน					
23. งานที่ท่านปฏิบัติไม่ยากเกินความสามารถ ของท่าน					
การตั้งเป้าหมาย					
28. ท่านมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
29. ท่านมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำไปทำให้เกิดความสำเร็จของงาน					
ความหวัง					
33. ท่านมีความพอใจในความสำเร็จของงาน					
34. การปฏิบัติงานของท่านให้ผลลัพธ์ที่เป็นจริง					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่องหลังข้อความ ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในหน่วยงานของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง ข้อความนี้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
มาก	หมายถึง ข้อความนี้ตรงกับความเป็นจริง
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นเป็นจริงหรือไม่เป็นจริง
น้อย	หมายถึง ข้อความนี้ไม่ตรงกับความเป็นจริง
น้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนี้ไม่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

การสร้างสรรค์งานในองค์การ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ไม่แน่ใจ	น้อย	น้อยที่สุด
บุคคลสร้างสรรค์					
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น					
2. ท่านใช้ความคิดอย่างเป็นอิสระในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน					
บรรยากาศสร้างสรรค์					
9. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีอิสระในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์					
10. หน่วยงานของท่านสนับสนุนทรัพยากรอย่างเต็มที่ เพื่อให้ท่านได้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น

ก่อนที่ผู้วิจัยจะนำข้อมูลของการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค้งานในองค์การพยาบาลมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ทดสอบโดยใช้ Scatter plot ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามแต่ละคู่ พบว่า จุดต่าง ๆ เรียงอยู่ในแนวเส้นตรงเดียวกัน ทแยงจากมุมล่างซ้ายไปมุมบนขวา ซึ่งแสดงลักษณะเป็นเส้นตรง

2. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทุกตัวเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

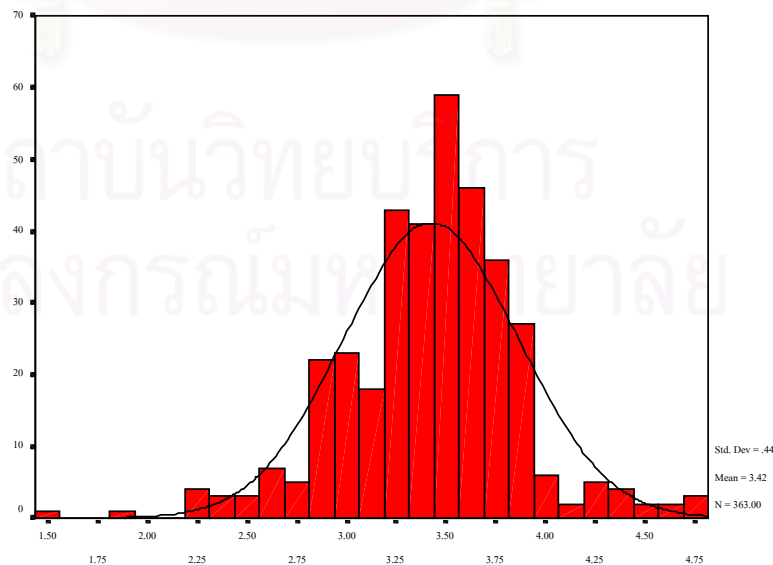
3. การกระจายของข้อมูลเป็นแบบปกติ (Normal distribution) ผู้วิจัยทำการทดสอบ ดังนี้

3.1 การตรวจสอบโดยใช้กราฟ Histogram

ตัวแปร ประกอบด้วย การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค้งานในองค์การพยาบาล จากการทดสอบ พบว่า

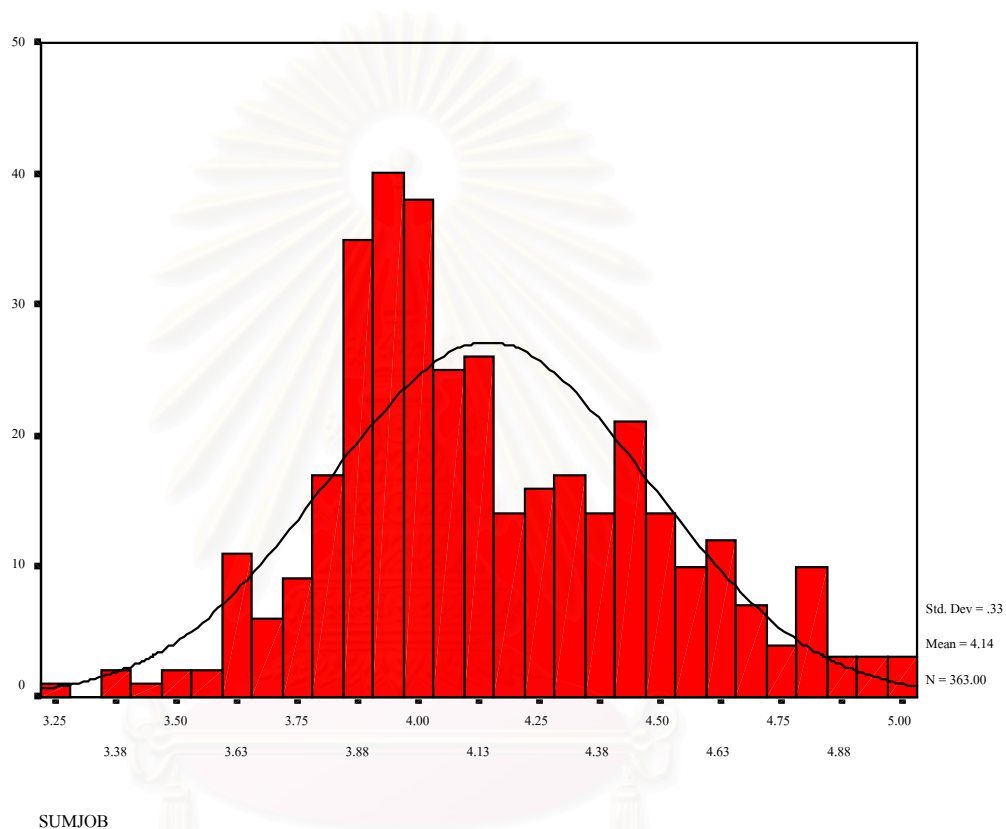
3.1.1 การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล กราฟฮิสโตแกรม มีลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาค่าสถิติเชิงบรรยาย พบว่าค่าเฉลี่ย (Mean)= 3.42 ในขณะที่ค่ากลางมัธยฐาน (Median) = 3.48 ถือว่าใกล้เคียงกัน จึงสรุปได้ว่า การแจกแจงของข้อมูลค่อนข้างสมมาตร ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การพยาบาล

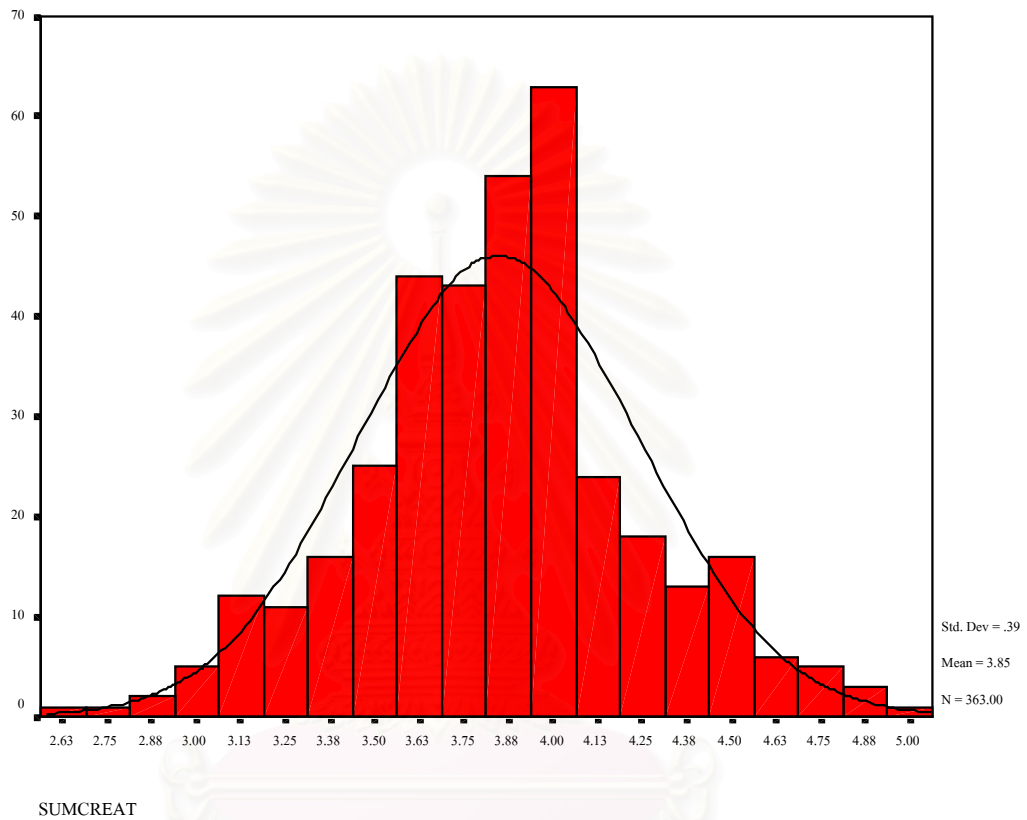
3.1.2 การรับรู้คุณค่าของงาน กราฟมีลักษณะเบ้ขวา ค่าเฉลี่ย (Mean) = 4.34 และค่ามัธยฐาน (Median) = 4.07 มีค่าห่างกัน สรุปว่า การแจกแจงของข้อมูลเป็นแบบไม่ปกติ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 3 การรับรู้คุณค่าของงาน

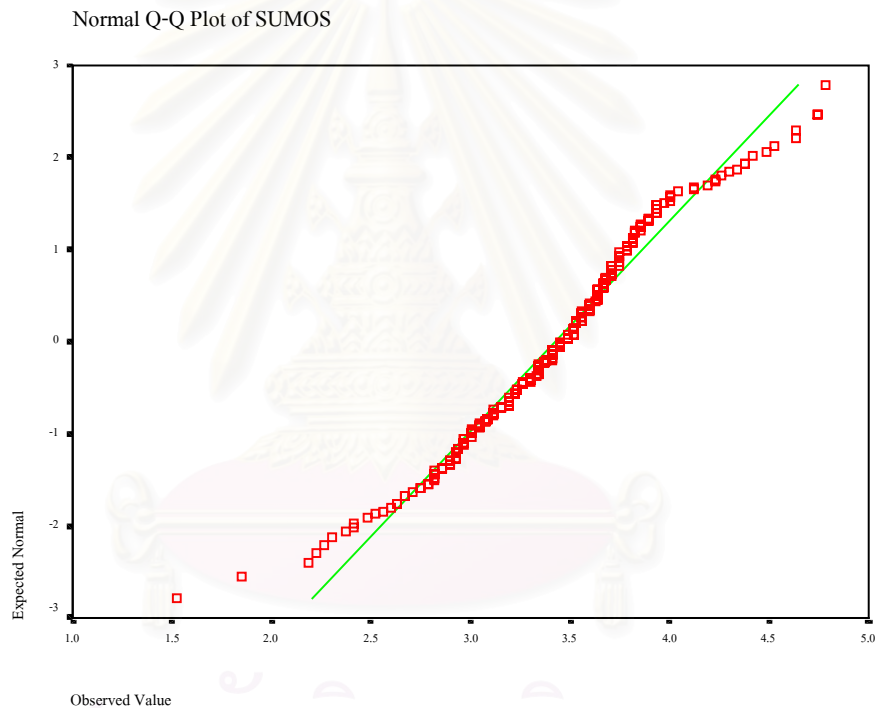
2.1.3 การสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล ลักษณะของกราฟสมมาตรกัน แสดง
ในแผนภูมิที่ 4



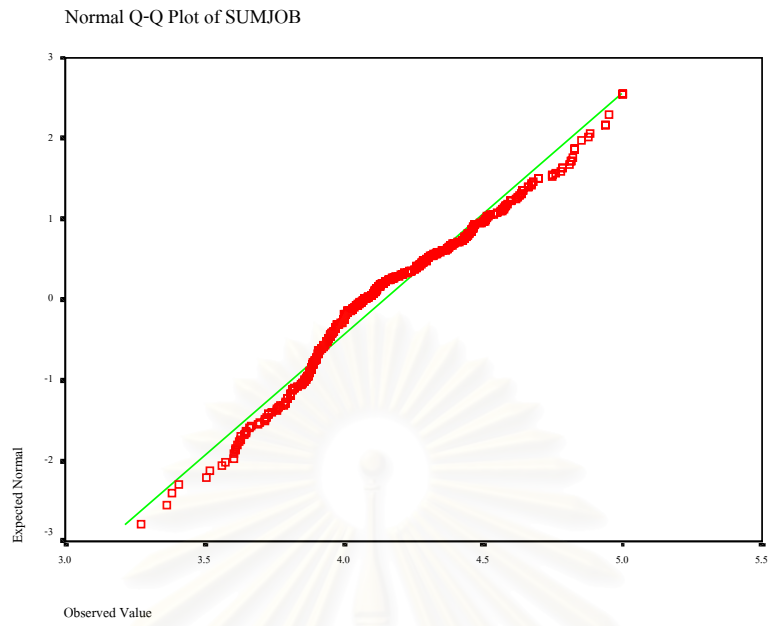
แผนภูมิที่ 4 การสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล
สถาบันพระปกเกล้า
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการทดสอบตัวแปรทุกตัว พบว่า การสนับสนุนจากองค์การพยาบาลและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลมีการแจกแจงของข้อมูลแบบปกติ ส่วนการกระจายข้อมูลของการรับรู้คุณค่าของงานเป็นไปแบบไม่ปกติ

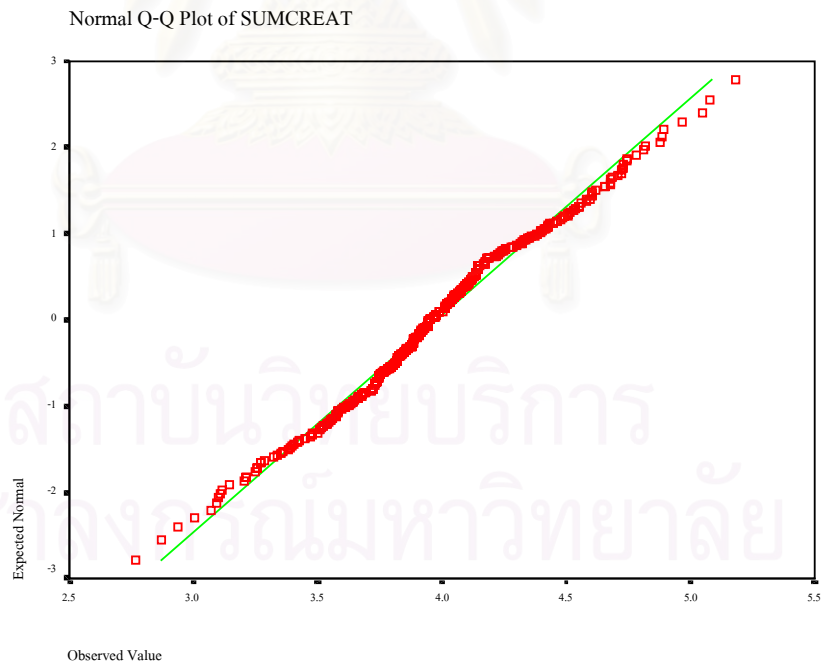
3.2 การตรวจสอบโดยใช้ Normal Probability Plot ซึ่งเป็นกราฟที่พล็อตค่าของข้อมูลจริงกับข้อมูลที่คาดหวังไว้ พบว่า ตัวแปรทุกตัว มีค่าที่คาดหวังเป็นเส้นตรง โดยมีค่าจริงอยู่รอบ ๆ เส้นตรง มีบางช่วงเท่านั้นที่อยู่เหนือหรือใต้เส้นตรงอย่างมีรูปแบบเล็กน้อย สรุปได้ว่า มีการแจกแจงใกล้เคียงหรือเป็นแบบปกติ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 5, 6 และ 7



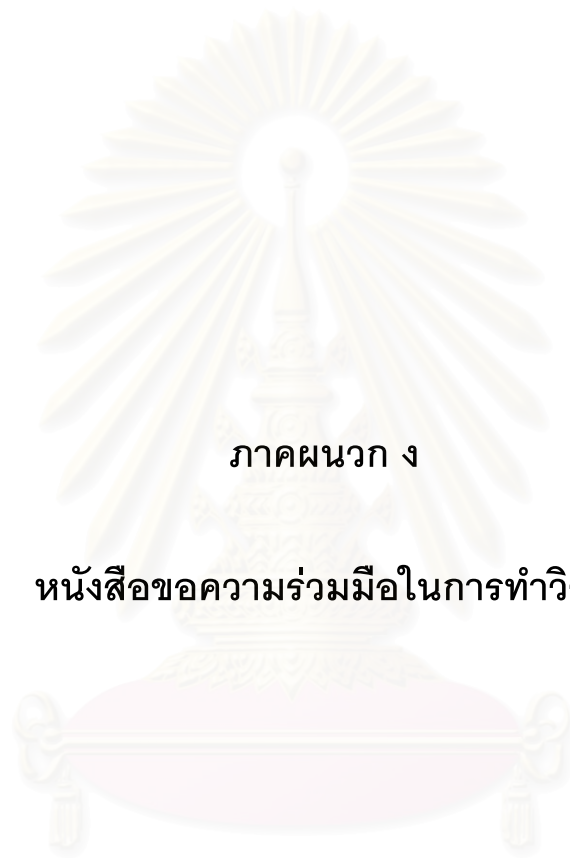
แผนภูมิที่ 5 การสนับสนุนจากองค์การ



แผนภูมิที่ 6 การรับรู้คุณค่าของงาน



แผนภูมิที่ 7 การสร้างสรรค์งานในองค์กร



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ64 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

ธันวาคม 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เนื่องด้วย นางสาววรรณภา โอฐิ์ยมพราย นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้คุณค่าของงาน กับการสร้างสรรค์งานในองค์การของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.ชมพูนุช ไสภจรรย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์เรมवल นันท์ศุภวัฒน์ ภาควิชาบริหารการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

<u>สำเนาเรียน</u>	รองศาสตราจารย์เรมवल นันท์ศุภวัฒน์
<u>อาจารย์ที่ปรึกษา</u>	อาจารย์ ดร.ชมพูนุช ไสภจรรย์ โทร. 02-2189818
<u>ฝ่ายกิจการนิสิต</u>	โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
<u>ชื่อนิสิต</u>	นางสาววรรณภา โอฐิ์ยมพราย โทร. 02-3539799 ต่อ 1472, 09-8853863

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ64 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันโรคทรวงอก

เนื่องด้วย นางสาววรรณภา ไธस्थ्यีมพราย นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การการรับรู้คุณค่าของงาน กับการสร้างสรรค์งานในองค์การของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.ชมพูนุช ไสภาจารย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามดังนี้ 1) การสนับสนุนจากองค์การ 2) การรับรู้คุณค่าของงาน และ 3) การสร้างสรรค์งานในองค์การ จากพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้หนังสือจะประสานงานเรื่องวัน เวลา และสถานที่ ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางสาววรรณภา ไธस्थ्यีมพราย ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ชมพูนุช ไสภาจารย์ โทร. 02-2189818
ฝ่ายกิจการนิสิต โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
ที่หนังสือ นางสาววรรณภา ไธस्थ्यีมพราย โทร. 02-3539799 ต่อ 1472, 09-8853863

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ64 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันประสาทยุทธศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววรรณภา ไธธรรมพราย นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้คุณค่าของงาน กับการสร้างสรรค์งานในองค์การของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.ชมพูนุช ไธธรรมพราย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามดังนี้ 1) การสนับสนุนจากองค์การ 2) การรับรู้คุณค่าของงาน และ 3) การสร้างสรรค์งานในองค์การ จากพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ขอจะประสานงานเรื่องวัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางสาววรรณภา ไธธรรมพราย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ชมพูนุช ไธธรรมพราย โทร. 02-2189818
ฝ่ายกิจการนิสิต	โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806
ที่นิต	นางสาววรรณภา ไธธรรมพราย โทร. 02-3539799 ต่อ 1472, 09-8853863

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาววรรณภา โธษุ่ยมีพราย เกิดวันที่ 6 สิงหาคม 2504 ที่ กรุงเทพมหานคร สำเร็จ การศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี ใน ปีการศึกษา 2526 เข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ.2543 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 หน่วยไตเทียม โรงพยาบาลเลิดสิน กรุงเทพมหานคร



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย