

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างสรรค้งานเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่จำเป็นสำหรับองค์การ ทำให้เกิดนวัตกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าของบุคคล องค์การ สังคมและเศรษฐกิจโดยรวม การสร้างสรรค์เกิดจากการประสานความสามารถตามธรรมชาติของมนุษย์จากส่วนประกอบ 2 ส่วนคือ ความสามารถในการคิด และความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน (ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์,2546,น.2) โดยที่อารี รังสินันท์ (2532) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นหนึ่งในความสามารถในการคิดหลายๆแบบของมนุษย์ ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับทั้งบุคคล สังคม รวมถึงองค์การธุรกิจ บุคคลแต่ละคนสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและในการทำงาน สำหรับสังคม ความคิดสร้างสรรค์ทำให้สังคมเกิดความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิด ศิลปะ วรรณกรรม สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม ทำให้มนุษย์ประหยัดแรงงาน เกิดความปลอดภัยในชีวิต และมีชีวิตที่ยืนยาวมากขึ้น

เฮลเรียเกล, สโลคัม และ วูดแมน (Hellriegel, Slocumm and Woodman (2001) กล่าวถึงการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในองค์การว่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผลได้อย่างตรงไปตรงมาด้วยการใช้ทางเลือกใหม่ๆ และยังเหมาะกับสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ซับซ้อน และกำลังเปลี่ยนแปลง ขณะที่ กิลฟอร์ด (Guilford,1967 อ้างถึงใน ศิริธรรม สริกขานนท์, 2540, น.27) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นพื้นฐานสำหรับการแก้ปัญหาโดยความคิดสร้างสรรค์จะช่วยปรับกระบวนการทำงานหรือวิธีการแก้ปัญหาแต่ละครั้งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในกระบวนการคิดจะมีความคิดสร้างสรรค์แทรกอยู่ในทุกช่วงของการแก้ปัญหาและผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์จะนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อารี พันธุ์มณี (2545) กล่าวว่า ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานจะพยายามคิดดัดแปลงและมีความยืดหยุ่นพอที่จะปรับปรุงหรือปรับสถานการณ์ให้เหมาะสมในลักษณะที่เป็นไปได้มากที่สุด นอกจากนี้ แคปแลน (Kaplan,1988 อ้างถึงใน อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์,2547,น.1) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทุกตำแหน่งหน้าที่ในทางธุรกิจ (business function) แม้แต่หน้าที่ที่ดูเหมือนจะไม่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ เช่น การบัญชี ก็ยังต้องการความคิดสร้างสรรค์ โดยที่บุคคลที่มี

ความคิดสร้างสรรค์สูงจะมีแรงขับและแรงจูงใจในการที่จะหาแนวทางเพื่อแก้ปัญหาด้วยความกระตือรือร้น (Taylor and Holland, 1968, p.54) จากการศึกษาของ ชนะ ธนะสาร (2546) และ พัชรี หงษ์ศิริรัตนาก (2546) พบว่าความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ทำนายผลการปฏิบัติงานได้

จากที่กล่าวแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์มีผลต่อการปฏิบัติงาน ช่วยให้องค์การสามารถพัฒนาศิลปะและวิทยาการให้เจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง ดังนั้นหากการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ สามารถค้นหาศักยภาพด้านการสร้างสรรค์ในตัวพนักงาน พัฒนา ต่อยอดความรู้ ความคิดของพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะแสดงหรือผลิตผลงานที่สร้างสรรค์ ในการที่จะแสวงหาวิธีที่ดีต่อการทำงานในองค์การ ก็จะก่อให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม นอกจากจะความคิดสร้างสรรค์เป็นตัวแปรที่จะทำนายผลการปฏิบัติงานแล้ว อีกตัวแปรหนึ่งของการสร้างสรรค์ที่สามารถใช้ทำนายการปฏิบัติงานได้คือ บุคลิกลักษณะที่สร้างสรรค์ของบุคคล โดยที่นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ให้การยอมรับว่า ลักษณะสำคัญสามส่วนที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ของบุคคลคือ คุณลักษณะของบุคคล กระบวนการคิดสร้างสรรค์ และผลงานการสร้างสรรค์ของบุคคลในแต่ละสาขาอาชีพ ทั้งสามส่วนมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (วีรพล แสงปัญญา, 2548, น.64) และบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูงบุคคลนั้นเป็นบุคคลสร้างสรรค์ (William & Yang, 1999, p.378)

จากการรวบรวมบุคลิกลักษณะของคนที่มีการสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึงบุคคลที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลอื่นๆ หมายถึงบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ความเชื่อเจตคติ ค่านิยม ความสนใจและอื่นๆ เช่น มีความไวต่อปัญหา มีความกระตือรือร้น ความเป็นตัวของตัวเองในการคิด การกระทำ มีความคิดจินตนาการสูง มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจพิจารณา คิดได้หลายแง่มุม อยากรู้ อยากเห็น ยืดหยุ่น มีอารมณ์ขัน ไม่ค่อยเคร่งครัดระเบียบแบบแผน เปลี่ยนแปลงความคิดได้อย่างแคล่วคล่อง มีความสุขกับการทำงานหรือสิ่งที่ตนพอใจ และสร้างสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ไม่ซ้ำใคร บุคลิกลักษณะต่างๆเหล่านี้เรียกรวมได้ว่าเป็น “บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์” และหากบุคคลที่มีบุคลิกเหล่านี้มากเท่าใด ก็จะสามารถทำนายการสร้างสรรค์ของบุคคลได้มากขึ้น ตลอดจนทำนายผลการปฏิบัติงานได้ด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา เป็นอีกหนึ่งความสามารถของบุคคลที่มีผลต่อการทำงาน โดยที่ในชีวิตของบุคคลต้องพบกับสถานการณ์ต่างๆมากมาย ไม่ว่าจะในที่ทำงานหรือชีวิตส่วนตัว ถ้าบุคคลใดมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่ไม่เหมาะสม ก็จะส่งผลให้มีความเครียดขึ้น

จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสรีรวิทยาและด้านจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นมีแบบแผนการคิด การรับรู้ และพฤติกรรมที่ผิดปกติไป ย่อมพาไปสู่ความล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ แต่ถ้าบุคคลใดสามารถที่จะจัดการกับปัญหาและความเครียดให้อยู่ในขอบเขตที่จำกัด สามารถที่จะปรับตัวแก้ไข ปัญหาได้ ก็จะมีชีวิตที่ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีคุณค่า มีความหวัง ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (รติดา สันติมิตร, 2543 อ้างถึงใน สิริพร เลี้ยวกิตติกุล, 2545)

พฤติกรรมการเผชิญปัญหา หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใช้ในการลดความขัดแย้งในใจ เพื่อให้เกิดความสมดุลภายในตัวบุคคล ระหว่างบุคคล เหตุการณ์สิ่งแวดล้อมที่มากกระทบ ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวและปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสภาวะการณ์ต่างๆที่เข้ามาคุกคาม และกระทบกระเทือนต่อสภาวะสมดุลของบุคคลนั้น บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหา แตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพเฉพาะตัว ซึ่งเกิดจากการอบรม เลี้ยงดู สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา ตลอดจนสภาวะของสุขภาพกาย สุขภาพจิต การมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จากการศึกษาของ ลาซารัสและ โฟลค์แมน (Lazarus and Folkman, 1984) ได้แบ่งพฤติกรรมการเผชิญปัญหาออกเป็น 2 แบบคือ การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา และการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ ซึ่งต่อมา คาร์เวอร์ ไชเยอร์ และไวน์ทรอบ (Carver, Scheier and Weintraub, 1989) ได้แบ่งพฤติกรรมการเผชิญปัญหาออกเป็น 3 แบบคือ การเผชิญปัญหามุ่งเน้นการแก้ปัญหา การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา และการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา เมื่อเกิดปัญหาบุคคลจะมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่แตกต่างกันออกไป บุคคลอาจเริ่มจากการลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆจนพบวิธีที่ถูกต้อง ซึ่งผลลัพธ์ของพฤติกรรมการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ คือ บุคคลสามารถตอบสนองตามบทบาทต่างๆของตนในสังคมได้ มีสัมพันธภาพที่น่าพึงพอใจกับบุคคล (Lazarus and Folkman, 1984) และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Shimazu and Schaufeli, 2007) แต่ถ้าบุคคลมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบด้อยประสิทธิภาพแล้วจะส่งผลต่อการตอบสนองทางร่างกาย โดยอาจทำให้สุขภาพทรุดโทรมลง (Lazarus and Folkman, 1984) และจะมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การขาดงาน (สมฤดี เรียงฉาย, 2542)

ทั้งบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์และพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ต่างเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับบุคคล หากบุคคลมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์และสามารถใช้พฤติกรรมการเผชิญปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์การและสังคมโดยรวมในที่สุด ดังพระดำรัสของ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ได้ทรงแสดงปาฐกถา เรื่อง เทคโนโลยีนวัตกรรมและการพัฒนาประเทศ ได้ทรงกล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า คนเราต้องมึนนวัตกรรม

หรือต้องรู้จักสร้างสรรค์ ต้องมีความพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้า ปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก แต่ก็ต้องสามารถปรับโลกให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นอยู่หรือความสุขสบายของตัวเองเหมือนกัน (ประพนธ์ ผาสุขยีน, 2545 อ้างถึงใน วรณนภา ไกรฐยัมพราย, 2545, น.2)

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพมิตีสร้างสรรค์กับการเผชิญปัญหา จากที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวได้ว่าบุคลิกภาพมิตีสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีเหตุการณ์ต่างๆเข้ามาในชีวิต และได้ประเมินว่าเหตุการณ์นั้นมีผลกระทบต่อตนเอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมเพื่อเผชิญกับปัญหานั้น หากบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพมิตีสร้างสรรค์สูง ก็จะทำให้บุคคลนั้นสามารถประเมินสถานการณ์ คิดค้นหาวิธีการที่แปลกใหม่หรือหลากหลาย ตลอดจนสามารถค้นหาปัจจัยต่างๆที่จะสนับสนุนการแก้ปัญหาได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมในการเผชิญกับปัญหานั้นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในทางกลับกัน หากบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพมิตีสร้างสรรค์ต่ำหรือไม่มีลักษณะสร้างสรรค์ ก็จะทำให้บุคคลนั้นเผชิญปัญหาด้วยวิธีการที่ด้อยประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงตนเองและองค์การในที่สุด

อย่างไรก็ตาม แม้จะพบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับ ผลการปฏิบัติงานอยู่บ้าง แต่ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับ บุคลิกภาพมิตีสร้างสรรค์โดยตรง และยังไม่มีพบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิตีสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิตีสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

ลักษณะงานของโรงพยาบาล จัดเป็นงานบริการ ที่จุดสัมผัสบริการเกิดขึ้นทุกๆที่ที่ผู้มาใช้บริการเข้ามาในโรงพยาบาล มักได้รับการคาดหวังจากผู้มาใช้บริการว่าพนักงานทุกระดับในโรงพยาบาลจะให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ โดยที่พนักงานสายวิชาชีพเช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีเทคนิค นักกายภาพบำบัด จะถูกคาดหวังว่าจะสามารถให้การตรวจ วินิจฉัยรักษา ตลอดจนให้ข้อมูล อย่างถูกต้อง เหมาะสม ตอบสนองความต้องการอย่างรวดเร็วและปลอดภัย จะได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีและเคารพในสิทธิของผู้ป่วย ขณะที่พนักงานสายงานสนับสนุนการรักษา เช่น นักโภชนากร นักสังคมสงเคราะห์ พนักงานเภสัชกรรม ผู้ช่วยพยาบาล ตลอดจนพนักงานธุรการ และการเงิน เช่น พนักงานแปล รับ-ส่งผู้ป่วย ประชาสัมพันธ์ เวชระเบียน สารบรรณ ตัดเย็บ-ซักกรีด ซ่อมบำรุง รวมไปถึงบุคคลภายนอกที่จ้างเหมามาทำงานก็ตามเช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานดูแลสวน ก็ได้รับการคาดหวังว่าจะบุคคลเหล่านี้จะให้บริการอย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี ตลอดจนอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับจะสะท้อนถึงภาพลักษณ์

ชื่อเสียง และคุณภาพของโรงพยาบาลได้เป็นอย่างดี จะเห็นว่าในแต่ละวันบุคลากรของโรงพยาบาลต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก ทั้งกับผู้ป่วยใช้บริการและผู้ร่วมงานภายในโรงพยาบาลด้วยกันซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาห้วงกันได้ง่าย นอกจากนี้ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต้องเผชิญกับความเจ็บป่วย ภาวะใกล้ตาย ความตายของผู้ป่วย ความเสี่ยงต่างๆอีกด้วย เช่น เสี่ยงต่อการติดเชื้อ เป็นต้น กอปรกับระบบบริการสุขภาพโดยรวมของประเทศได้เปลี่ยนแปลงไป มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ ราคาแพงเข้ามาใช้มากขึ้น ทางด้านผู้บริโภคก็เรียกร้องการบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น จำนวนคดีฟ้องร้องอันเนื่องมาจากการใช้บริการทางแพทยมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น กระแสเหล่านี้เรียกร้องให้มีการสร้างหลักประกันคุณภาพด้านการบริการและค่าบริการที่เป็นธรรม จึงทำให้ภาครัฐกำหนดให้กระบวนการการทำงานด้านสาธารณสุขต้องมีการพัฒนาคุณภาพและการประเมินรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ดังนั้นการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลจึงได้รับการกระตุ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ที่เน้นระบบการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ โดยมีผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ทำให้พนักงานทุกระดับต้องมีการตื่นตัวในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานทั้งด้านการบริหาร บริการ และวิชาการ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ นอกจากนี้ พนักงานของโรงพยาบาลสังกัดรัฐวิสาหกิจ ซึ่งนอกจากต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพโดยรวมของประเทศแล้ว ยังต้องตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลที่ต้นสังกัดที่ต้องการให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดค่าใช้จ่ายให้น้อยลงกว่าเดิม จากภาระหน้าที่ ลักษณะงาน สถานการณ์และความจำเป็นเหล่านี้ ทำให้พนักงานโรงพยาบาลสังกัดรัฐวิสาหกิจนี้ต้องเผชิญกับปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกวัน สิ่งเหล่านี้จึงอาจเป็นสิ่งที่คุกคามต่อการดำรงชีวิต อาจก่อให้เกิดปัญหาต่ออารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และการกระทำ เป็นภาวะคุกคามต่อสภาวะสมดุลของบุคคลนั้น ทำให้ต้องมีการแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสถานการณ์หรือปัญหานั้น ซึ่งแต่ละคนจะมีวิธีการในการจัดการแตกต่างกันออกไป ซึ่งหากมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่ไม่เหมาะสม ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถตอบสนองความรู้สึกที่มีปัญหาได้ ก็จะส่งผลกระทบต่อ สภาพร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหาของพนักงานในโรงพยาบาลสังกัดรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยเชื่อว่า หากพนักงานของโรงพยาบาลที่มีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์สูง จะสามารถแสดงพฤติกรรมการเผชิญปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สามารถพัฒนาคุณภาพการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และมีความสุขในการทำงาน ในทางกลับกัน หากบุคคลนั้นมี

บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่ำหรือไม่มีลักษณะสร้างสรรค์ ก็จะทำให้บุคคลนั้นเผชิญปัญหาด้วยวิธีการที่ด้อยประสิทธิภาพ ไม่สามารถตอบสนองของความรู้สึกที่มีปัญหาได้ ก็จะส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษานี้จะสามารถนำมาใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงาน ใช้ประโยชน์ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน รวมถึงใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลสังกัดรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลสังกัดรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
5. เพื่อสร้างสมการทำนายผลการปฏิบัติงาน จากตัวแปรบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ และ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกันมีบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2.1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบ

สมมติฐานการวิจัยที่ 4.3 การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.1 บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.2 บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์สนับสนุนการแก้ปัญหา

สมมติฐานการวิจัยที่ 5.3 บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นอารมณ์ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
3. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานในองค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงาน โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลสังกัดรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในช่วงปีงบประมาณ 2550 จำนวน 214 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบประเมินบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ ที่ผู้วิจัยแปลจากแบบประเมินลักษณะของบุคคลสร้างสรรค์ชื่อ "How Creative Are You?" สร้างโดย Raudsepp (1999) และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของไทย

2. แบบประเมินพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ที่แปลและพัฒนาจากแบบประเมินของ

คาร์เวอร์ ไชเยอร์ และไวน์ทรอบ (Carver, Scheier and Weintraub, 1989) โดยรองศาสตราจารย์
สุภาพวรรณ โคตรจรัส(2539)

3. แบบประเมินการปฏิบัติงานของรัฐวิสาหกิจต้นสังกัด ส่วนนี้ให้หัวหน้างานของ
กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมิน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

รัฐวิสาหกิจ หมายถึง หน่วยธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ ดำเนินธุรกิจด้านการผลิต
โรงพยาบาล หมายถึง หน่วยงานที่ให้สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลแก่พนักงาน
รัฐวิสาหกิจและครอบครัว มีสถานะเป็นฝ่ายการแพทย์

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่จ้างไว้เป็นการประจำเพื่อปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล
ประกอบด้วยพนักงานสายวิชาชีพ และพนักงานสายงานสนับสนุน

พนักงานสายวิชาชีพ หมายถึง พนักงานที่ต้องใช้วิชาชีพ หรือ มีใบประกอบวิชาชีพใน
การทำงาน เช่น เภสัชกร พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีเทคนิค นักกายภาพบำบัด

พนักงานสายงานสนับสนุน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการรักษา เช่น นัก
โภชนาการ นักสังคมสงเคราะห์ พนักงานเภสัชกรรม ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานที่ปฏิบัติงานด้าน
ธุรการ การเงินและบัญชี โดยที่งานธุรการ ประกอบด้วยงานสารบรรณ เวชระเบียน รับส่งผู้ป่วย
ตัดเย็บ ซักรีด บริการยานพาหนะ ซ่อมบำรุง ประชาสัมพันธ์ และพนักงานบริการประจำหน่วย
ต่างๆ

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานระดับ 1 - 6

การสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดและสร้างสรรค์ผลงานโดยผ่าน
กระบวนการทางปัญญา เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิด วิธีการทำงานหรือสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่ ทั้งที่
ไม่เคยมีมาก่อนหรือปรับปรุงจากสิ่งที่มีอยู่เดิม สามารถแก้ปัญหาได้เหมาะกับสถานการณ์หรือ
ทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นำมาใช้ประโยชน์ได้ ตลอดจนมีคุณค่าตนเอง งาน และสังคม การ
สร้างสรรค์มีองค์ประกอบคือ บุคคลสร้างสรรค์ กระบวนการสร้างสรรค์ และผลิตผลการสร้างสรรค์

บุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แตกต่างจากบุคคลอื่นๆ หมายถึง
รวมถึงบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ความเชื่อเจตคติ ค่านิยม ความสนใจ และอื่นๆ

พฤติกรรมการเผชิญปัญหา หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใช้ลดความตึงเครียดหรือความ
ขัดแย้งในใจ เมื่อมีปัญหาหรือเหตุการณ์แวดล้อมต่างๆที่เข้ามากระทบต่อบุคคลนั้น เพื่อที่จะทำให้

บุคคลสามารถปรับตัวและปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสภาวะการณ์ต่างๆ รักษาสภาวะสมดุลของบุคคลให้ดำเนินต่อไป ซึ่งจะส่งผลถึงการมีสุขภาพจิตที่ดี ร่างกายแข็งแรง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขในระยะยาว

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของพนักงานในสังกัดของตน ซึ่งแสดงออกมาโดยวิธีการประเมินที่อาศัยกระบวนการประเมินค่าบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน