

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย 7 ประการ ของบุคคลที่มีประสิทธิผลในการทำงานตามแนวคิดของสตีเฟน โควี , ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามทฤษฎีของไมเคิล เจ เคอร์ตัน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย 7 ประการและรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานและรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ

3. เพื่อสร้างสมการทำนายรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติโดยลักษณะนิสัย 7 ประการ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวนทั้งสิ้น 963 คน ทำการสุ่มตัวอย่างตามชั้น (Stratified Random Sampling)แบบสัดส่วนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 283 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพนิสัย 7 ประการตามแนวคิดของสตีเฟน โควี ได้ใช้แบบสอบวัดบุคลิกภาพนิสัย 7 ประการของรศ. สิทธิร วิชชาวุธ โดยนำมาพัฒนาข้อคำถามและทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด แบบวัดที่พัฒนาแล้วมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 ซึ่งมีจำนวน 65 ข้อ มีลักษณะเป็นลิเกิร์ตสเกล 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามแนวคิดของแบส ได้ใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ รศ. สิทธิร วิชชาวุธและคุณชนะรัฐ เพ็ญสุภา โดยนำมาพัฒนาข้อคำถามและทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบสอบถามที่พัฒนาแล้วมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 ซึ่งมีจำนวน 41 ข้อ มีลักษณะเป็นลิเกิร์ตสเกล 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดของไมเคิล เจ เคอร์ตัน ได้ใช้แบบสอบถามวัดรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของคุณอรพินท์ ออศิริชัยเวทย์ โดยนำมาพัฒนาข้อคำถามและทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แบบสอบถามที่พัฒนาแล้วมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 ซึ่งมีจำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นลิเกิร์ตสเกล 5 ระดับ

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 315 ฉบับ ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 288 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.4 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 284 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถามที่แจกไป ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยการหาค่าความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ลักษณะนิสัย 7 ประการ , ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย 7 ประการ , ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ด้วย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการทำนายรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ โดยลักษณะนิสัย 7 ประการด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression)

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 24 – 27 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 น้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.4 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นโสดคิดเป็นร้อยละ 86.3 การศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.5 มีประสบการณ์ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ระหว่าง 0 – 2 ปีมากที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 32.4 น้อยที่สุดคือ 21 – 23 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.4

ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงานพบว่าปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.8 รองลงมาคือแผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 20.8 และแผนกจิตเวชและสุขภาพจิตน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.1

#### 2. ผลการวิเคราะห์ลักษณะนิสัย 7 ประการของพยาบาลประจำการ

ลักษณะนิสัย 7 ประการของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติมีลักษณะนิสัยเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ , คิดแบบชนะ – ชนะและล้มค้มเลื้อยอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 2.70 , 2.88 , 2.68 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .43 , .39 และ .44 ตามลำดับ และ

พยาบาลประจำการมีลักษณะนิสัยทำงานเชิงรุก ,ทำสิ่งที่สำคัญอันดับแรกก่อน, พยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนให้ผู้อื่นเข้าใจตนและทำงานสร้างสรรค์เพิ่มพูนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 2.31 , 2.66 , 2.66 และ 2.31 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .48 , .43,36 และ .53 ตามลำดับ

### 3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างบารมี , การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, การกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง โดยด้านการสร้างบารมีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 2.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .69 และด้านการกระตุ้นทางปัญญามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 2.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .71

### 4. ผลการวิเคราะห์รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการ

พยาบาลประจำการมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่อยู่ในระดับปานกลางโดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.53 ,2.40 ตามลำดับและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .38 ,.39 ตามลำดับ

### 5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

## ตารางที่ 5.1

## แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะนิสัย 7 ประการมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 ลักษณะนิสัยทำงานเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .186$ )
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 ลักษณะนิสัยมีเป้าหมายและแผนงานก่อนเริ่มลงมือทำมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .274$ )
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ลักษณะนิสัยทำสิ่งที่สำคัญก่อนอันดับแรกมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .188$ )
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ลักษณะนิสัยคิดแบบขณะ-ขณะมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .321$ )
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 ลักษณะนิสัยพยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนจะ让自己เข้าใจตนมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1(ต่อ)  
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.6 ลักษณะนิสัยทำงานอย่างสร้างสรรค์เพิ่มพูนมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .236$ )
สมมติฐานย่อยที่ 1.7 ลักษณะนิสัยล้มเลิกเลยมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .354$ )
สมมติฐานที่ 2 ลักษณะนิสัย 7 ประการมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	
สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ลักษณะนิสัยทำงานเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .343$ )
สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ลักษณะนิสัยมีเป้าหมายและแผนงานก่อนเริ่มลงมือทำมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .269$ )
สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ลักษณะนิสัยทำสิ่งที่สำคัญก่อนอันดับแรกมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .131$ )
สมมติฐานย่อยที่ 2.4 ลักษณะนิสัยคิดแบบชนะ-ชนะมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .222$ )
สมมติฐานย่อยที่ 2.5 ลักษณะนิสัยพยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้ผู้อื่นเข้าใจตนมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1(ต่อ)  
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.6 ลักษณะนิสัยทำงานอย่างสร้างสรรค์เพิ่มพูนมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .531$ )
สมมติฐานย่อยที่ 2.7 ลักษณะนิสัยลับคมเลื่อยมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .419$ )
สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	
สมมติฐานย่อยที่ 3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการสร้างบารมีมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .260$ )
สมมติฐานย่อยที่ 3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .297$ )
สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .239$ )
สมมติฐานย่อยที่ 3.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .293$ )

ตารางที่ 5.1(ต่อ)  
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	
สมมติฐานย่อยที่ 4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการสร้างบารมีมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .164$ )
สมมติฐานย่อยที่ 4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .186$ )
สมมติฐานย่อยที่ 4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .207$ )
สมมติฐานย่อยที่ 4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ	ยอมรับสมมติฐาน ( $r = .204$ )

ตารางที่ 5.1(ต่อ)  
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<p style="text-align: center;">สมมติฐานที่ 5 ลักษณะนิสัย 7 ประการอย่างน้อย 1 ลักษณะนิสัยสามารถพยากรณ์รูปแบบความคิดสร้างสรรค์</p> <p style="text-align: center;">สมมติฐานย่อยที่ 5.1 ลักษณะนิสัย 7 ประการอย่างน้อย 1 ลักษณะนิสัยสามารถพยากรณ์รูปแบบความคิด สร้างสรรค์แบบปรับตัว</p>	<p>ยอมรับสมมติฐานลักษณะนิสัย ลับคมเฉื่อยและลักษณะนิสัย คิดชนะ- ชนะร่วมกันทำนาย รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ แบบปรับตัวได้ร้อยละ 16.7</p>
<p style="text-align: center;">สมมติฐานย่อยที่ 5.2 ลักษณะนิสัย 7 ประการอย่างน้อย 1 ลักษณะนิสัยสามารถพยากรณ์รูปแบบความคิด สร้างสรรค์แบบสร้างใหม่</p>	<p>ยอมรับสมมติฐานลักษณะนิสัย ทำงานสร้างสรรค์เพิ่มพูน , ลักษณะนิสัยลับคมเฉื่อยและ ลักษณะนิสัยทำสิ่งที่สำคัญ ก่อนอันดับแรกร่วมกันทำนาย รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ แบบสร้างใหม่ได้ร้อยละ 32.9</p>

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย 7 ประการ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามมาธิบัติ จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะนิสัย 7 ประการของพยาบาลประจำการ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานและรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการ

1.ผลการวิเคราะห์ลักษณะนิสัย 7 ประการของพยาบาลประจำการ

จากการวิจัยพบว่าลักษณะนิสัย 7 ประการของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติมีลักษณะนิสัยเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ , คิดแบบชนะ – ชนะและล้มค้มเล็กน้อยอยู่ในระดับสูง และมีลักษณะนิสัยทำงานเชิงรุก , ทำสิ่งที่สำคัญอันดับแรกก่อน , พยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนให้ผู้อื่นเข้าใจตนและทำงานสร้างสรรค์เพิ่มพูนอยู่ในระดับปานกลาง (ดังในตารางที่ 4.2) โดยสามารถเรียงลำดับลักษณะนิสัย 7 ประการจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ คิดแบบชนะ – ชนะ ( $\bar{X} = 2.88$ ) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ ( $\bar{X} = 2.70$ ) ล้มค้มเล็กน้อย ( $\bar{X} = 2.68$ ) ทำสิ่งที่สำคัญก่อนอันดับแรก ( $\bar{X} = 2.66$ ) พยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนให้ผู้อื่นเข้าใจตน ( $\bar{X} = 2.66$ ) ทำงานเชิงรุก ( $\bar{X} = 2.31$ ) ทำงานอย่างสร้างสรรค์เพิ่มพูน ( $\bar{X} = 2.31$ ) จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าพยาบาลประจำการมีลักษณะนิสัยคิดแบบชนะ – ชนะ, เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจและล้มค้มเล็กน้อยอยู่ในระดับสูง เนื่องจากลักษณะการทำงานของพยาบาลมีลักษณะการทำงานเป็นทีมเสมอ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นสมาชิกในทีมต้องร่วมมือกันในการแสวงหาทางออกเพื่อแก้ไขปัญหา เน้นความสำคัญในเป้าหมายทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และยังคงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานอีกด้วย ดังนั้นการทำงานจึงต้องอาศัยความร่วมมือเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ซึ่งความร่วมมือนี้จะต้องอยู่บนรากฐานของแนวคิดชนะ – ชนะดังที่ สตีเฟน (Stephen , 1989, p.207) เสนอว่าแนวคิดชนะ – ชนะเป็นแนวคิดของความร่วมมือไม่ใช่การแข่งขัน และเนื่องจากลักษณะงานที่บังคับให้มีการเสียหายต่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้ด้วย จึงทำให้ลักษณะนิสัยคิดแบบชนะ – ชนะนั้นมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง นอกจากนี้ลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่มีลำดับขั้นตอนและแผนงานที่แน่นอนไม่สามารถปล่อยให้เกิดความผิดพลาดได้ พยาบาลต้องมีการวางแผนว่าจะต้องทำอะไรบ้างอย่างไรในใจก่อนเสมอเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดขึ้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลมักจะมีลักษณะนิสัยชอบวางแผน วางเป้าหมายที่จะปฏิบัติงานไว้ก่อนเสมอ อีกทั้งวิชาชีพพยาบาลแม้จะตั้งอยู่บนแนวคิดและทฤษฎีเดิมที่มีอยู่แล้วไม่สามารถที่จะลองเสี่ยงพลิกแพลงจากทฤษฎีเดิมได้เนื่องจากอาจจะเป็นอันตรายต่อชีวิตของผู้ที่มาใช้บริการได้ แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยีได้มีการพัฒนาและมีบทบาทต่อวิชาชีพมากขึ้นเพื่อให้การทำงาน การวินิจฉัยโรคของแพทย์มีความเที่ยงตรงและรวดเร็วยิ่งขึ้น พยาบาลจึงต้องพยายามศึกษาหาความรู้และหมั่นฝึกฝนความชำนาญอยู่เป็นประจำเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ จึงทำให้ลักษณะนิสัยล้มค้มเล็กน้อยของพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ

จากการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างบารมี , การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, การกระตุ้นทางปัญญาและการสร้าง

แรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง โดยสามารถเรียงลำดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างบารมี ( $\bar{X} = 2.86$ ) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 2.80$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 2.79$ ) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 2.70$ ) ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าหัวหน้างานมีพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน โดยด้านการสร้างบารมีจะค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเนื่องมาจากสังคมของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดีเป็นสังคมที่มีลักษณะการนับถือตามอาวุโส ผู้ที่จะเป็นหัวหน้างานมักจะมีอาวุโสมากที่สุด หรือมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในแผนกนั้นมาเป็นระยะเวลาค่อนข้างยาวนาน จึงมักเป็นที่รู้จักนับถือมีการสร้างบารมีมาค่อนข้างยาวนาน ทำให้พนักงานมีความศรัทธาให้การนับถือ และอยากที่จะเอาเป็นตัวอย่างเป็นส่วนใหญ่จึงทำให้ค่าเฉลี่ยด้านการสร้างบารมีสูงกว่าด้านอื่น ส่วนทางด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ( $\bar{X} = 2.70$ ) อาจเนื่องมาจากในองค์การพยาบาลมักไม่ค่อยมีการสนับสนุนเงินทุนในการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ระบบการทำงานมักจะยึดตามระบบเดิมไม่ค่อยเปิดโอกาสสำหรับทางเลือกใหม่ๆ และด้วยลักษณะของงานบางครั้งไม่สามารถที่จะนำสิ่งใหม่ๆ มาทดลองปฏิบัติได้เพราะอาจจะเป็นอันตรายต่อผู้รับบริการจึงทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานไม่ได้มีอิสระเต็มที่ในสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

### 3. ผลการวิเคราะห์รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการ

จากการวิจัยพบว่าพยาบาลประจำการมีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่อยู่ในระดับปานกลางโดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.53 และ 2.40 ตามลำดับ จากการผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวจะสูงกว่าแบบสร้างใหม่ อาจเนื่องมาจากงานการพยาบาลเป็นงานที่มีทฤษฎีในการปฏิบัติที่แน่นอนตายตัวมาเป็นระยะเวลานานดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานพยาบาลจึงมักแก้ไขปัญหาบนพื้นฐานทฤษฎีเดิมมากกว่าการแก้ไขปัญหาที่แปลกจากแนวคิดเดิมที่มีอยู่แล้วซึ่งบางครั้งอาจจะไม่ทราบผลลัพธ์ในการปฏิบัติ และด้วยลักษณะงานที่ต้องมีความเสี่ยงน้อยที่สุดพยาบาลส่วนมากจึงมีรูปแบบการแก้ปัญหาแบบปรับตัวมากกว่า

## ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย 7 ประการของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและรูปแบบความคิดสร้างสรรค์

### 1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัย 7 ประการต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์

#### การทดสอบสมมติฐาน



สมมติฐานย่อยที่ 2.7 ลักษณะนิสัยระดับคมเล็ยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ของพยาบาลประจำการ

จากการวิจัยพบว่าลักษณะนิสัยการทำงานเชิงรุก , เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ , ทำสิ่งที่สำคัญก่อนอันดับแรก , คิดแบบชนะ – ชนะ, ทำงานอย่างสร้างสรรค์เพิ่มพูนและระดับคมเล็ยมีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ทั้งแบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวพบว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมสร้างสรรค์ไม่ว่าจะในแบบของการปรับตัวหรือแบบสร้างใหม่มักที่จะมีลักษณะนิสัย กระตือรือร้น ซอบริเริ่มทำสิ่งต่างๆหรือโครงการต่างๆ มีความรับผิดชอบ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีการกำหนดแผนการทำงานก่อนลงมือทำ วางแผนลำดับงานได้ว่าสิ่งใดควรที่จะให้ความสำคัญในการกระทำก่อนสิ่งอื่น พยายามหาวิธีการในการที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆที่ได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่ายหรือหาทางเลือกที่สามารถทำให้ได้ประโยชน์มากกว่าเดิมแก่ทุกฝ่าย รวมทั้งต้องมีลักษณะนิสัยที่พยายามแสวงหาความรู้ใหม่ๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้เดิมหรือฝึกฝนทักษะเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่ตามที่ เคอร์ตันได้เสนอไว้ ( ตารางที่ 2.1) และจะเห็นว่าลักษณะนิสัยทั้ง 6 ลักษณะนิสัยที่มีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ทั้งแบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่นั้นเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ตามที่ โลเวนเฟลด์ (Lowenfeld,1957) ได้เสนอไว้ว่าผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีลักษณะ (1) เข้าใจปัญหาได้อย่างรวดเร็ว (2) มีความคิดรวดเร็วคล่องแคล่ว (3) มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับสิ่งต่างๆได้คล่อง (4) มีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง (5) มีความสามารถในการอธิบายและลำดับเรื่องต่างๆได้ใหม่ตามความต้องการ (6) มีความสามารถในการวิเคราะห์และยกแยะสิ่งต่างๆ (7) มีความสามารถในการสังเคราะห์หรือเชื่อมโยงประสานสิ่งต่างๆเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยคิดว่าบุคคลที่มีลักษณะนิสัยลักษณะใดลักษณะนิสัยหนึ่งนั้นอาจจะกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์เพราะจากลักษณะนิสัยทั้ง 6 นั้นเป็นลักษณะนิสัยที่ก่อให้เกิดบุคคลมีการคิด การริเริ่ม การวางแผน เพื่อให้กิจการดำเนินไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลาซึ่งทำให้ระบบประสาทและสมองทางซีกขวาได้มีการพัฒนาและฝึกฝนความคิดอยู่เสมอยิ่งเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ด้วย ดังคำกล่าวของ สตีเฟน (Stephen,1989,p275) ส่วนลักษณะนิสัยเข้าใจผู้อื่นก่อนให้ผู้อื่นเข้าใจตนนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่อาจมาจากพฤติกรรมการเข้าใจผู้อื่นก่อนผู้อื่นเข้าใจตนเป็นการเปิดใจรับฟังปัญหาของผู้อื่นด้วยความเต็มใจและถามเพื่อความกระจ่างว่าผู้อื่นต้องการอะไรแล้ววิชาชีพยาบาลมุ่งเน้นการตอบสนองตามความต้องการของผู้อื่นโดยตรงโดยไม่ได้นำสิ่งที่ได้รับฟังจากผู้อื่นมาพัฒนาต่อไปทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งในแบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่ขึ้น



รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ทั้งแบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่ ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า เนื่องจากปัจจุบันมีการแข่งขันสูงขึ้น ทำให้รูปแบบการบริการจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อตอบสนองของความต้องการของผู้มารับบริการ พนักงานเป็นบุคคลที่มีส่วนเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาคุณภาพของงานเพื่อให้อตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการได้ ซึ่งถ้าพนักงานได้รับการสนับสนุนและชี้แนะจากผู้นำแล้วก็จะยังสามารถนำสิ่งที่ต้องการพัฒนานั้นมาสร้างให้เกิดขึ้นจริงได้มากขึ้น ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทางด้านรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งหนึ่งที่มีผลผลักดันให้พนักงานมีความสามารถสูงขึ้น มีการพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง การที่หัวหน้างานมีพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง พยายามที่จะกระตุ้นจิตใจ มองเห็นจุดเด่น จุดด้อยของพนักงานและพยายามมอบหมายงานให้พนักงานได้สามารถดึงเอาความสามารถที่มีของพนักงานออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุดเท่าที่สามารถทำได้ และจากคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลของหัวหน้างาน (จากตารางที่ 4.3) ทำให้พนักงานเกิดความศรัทธา ความเชื่อถือ และอยากยึดเป็นแบบอย่าง จะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่าถ้าพนักงานมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์ และผู้นำมีพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้การสนับสนุน ชี้แนะ ใจสิ่งที่พนักงานสร้างสรรค์ขึ้นมาก็จะยิ่งทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ว่าสิ่งที่ตนเองคิด ปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งที่ดี ถูกต้องพนักงานก็จะยิ่งพยายามในการที่จะสร้างสรรค์สิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้นตามแนวคิดเกี่ยวกับแรงผลักดันพฤติกรรม (Drive) และการเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งเสนอว่า การตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะกระทำในปัจจุบันเป็นผลมาจากผลรวมที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นในอดีต ถ้าหากบุคคลได้รับผลรวมที่ตนเองพึงพอใจตอบแทนกับพฤติกรรมที่เขาแสดงออกไปเขาก็มีแนวโน้มที่จะกระทำอีก (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546, น. 160) ซึ่งจากแนวคิดนี้หัวหน้างานยิ่งให้การสนับสนุนมีพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะยิ่งทำให้องค์กรได้รับการพัฒนายิ่งขึ้นไปอีก ดังงานวิจัยของ สุदारัตน์ เหลาฉลาด (2547) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ .05

### 3. การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์รูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวได้แก่ ลักษณะนิสัยระดับคมเลื่อยและลักษณะนิสัยคิดชนะ – ชนะ เนื่องมาจากลักษณะนิสัยการดับคมเลื่อย ทำให้บุคคลได้มีการพัฒนาความรู้และทักษะอันเป็นพื้นฐานทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ทั้ง

รูปแบบการปรับตัวและแบบสร้างใหม่ ส่วนลักษณะนิสัยคิดแบบชนะ-ชนะนั้นเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลพยากรณ์รูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวเนื่องมาจากลักษณะนิสัยคิดชนะ-ชนะเป็นการคิดที่แสวงหาผลประโยชน์สูงสุดที่เห็นพ้องต้องกันและยอมรับผลลัพธ์ด้วยความเต็มใจทั้งสองฝ่าย อาศัยกรอบแนวคิดเดิมเพื่อหาผลลัพธ์ที่พอใจทั้งสองฝ่ายซึ่งเป็นลักษณะการคิดสร้างสรรค์ในแบบปรับตัว ส่วนตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์รูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบสร้างใหม่ ได้แก่ ลักษณะนิสัยทำงานสร้างสรรค์เพิ่มพูน, ลักษณะนิสัยล้มค้มเล็กน้อยและลักษณะนิสัยทำสิ่งที่สำคัญก่อนอันดับแรก เนื่องมาจากเมื่อบุคคลมีพื้นฐานความรู้ ทักษะและพยายามกระตุ้นให้มีการเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างทางเลือกใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนและมีประโยชน์มากกว่าเดิมแล้วจะทำให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่ขึ้นซึ่งเป็นลักษณะการคิดสร้างสรรค์ในแบบสร้างใหม่ แต่ลักษณะนิสัยทำสิ่งที่สำคัญก่อนอันดับแรกเป็นลักษณะนิสัยที่ต้องมีการไตร่ตรองว่าสิ่งใดมีความสำคัญที่สุดและทำอย่างมีขั้นตอนซึ่งลักษณะนิสัยดังกล่าวจะมีผลในการยับยั้งการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆได้

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของลักษณะนิสัย 7 ประการตามแนวคิดของโควี, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของไมเคิล เจ เคอร์ตันของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าลักษณะนิสัยที่ 1 การทำงานเชิงรุก, ลักษณะนิสัยที่ 2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ, ลักษณะนิสัยที่ 3 ทำสิ่งที่สำคัญก่อนอันดับแรก, ลักษณะนิสัยที่ 4 คิดแบบชนะ-ชนะ, ลักษณะนิสัยที่ 6 ทำงานอย่างสร้างสรรค์เพิ่มพูนและลักษณะนิสัยที่ 7 ล้มค้มเล็กน้อย มีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ทั้งแบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่

นอกจากนั้นยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านคือการสร้างบารมี, การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, การกระตุ้นปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ทั้งแบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่ ดังนั้นในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการจึงควรคำนึงถึงเรื่องของบุคลิกนิสัยและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานร่วมด้วยจึงนำมาสู่ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ถ้าหน่วยงานต้องการที่จะพัฒนาและกระตุ้นพยาบาลประจำการในองค์การเป็นพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ทั้งในแบบปรับตัวและสร้างใหม่ก็ควรทำการคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะนิสัยการทำงานเชิงรุก, เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ, ทำสิ่งที่สำคัญก่อนอันดับแรก, คิดแบบชนะ-ชนะ, ทำงานอย่างสร้างสรรค์เพิ่มพูนและ ล้มค้มเล็กน้อย เพราะพนักงานที่มีลักษณะ

นิสัยเหล่านี้จะมีแนวคิดและทักษะทางด้านการริเริ่มสร้างสรรค์อยู่แล้วหรือถ้าองค์การให้การปลูกฝังหรือพยายามกระตุ้นให้พนักงานได้มีลักษณะนิสัยดังกล่าวก็จะทำให้องค์การได้รับการพัฒนาจากกระบวนการคิดและสร้างสรรค์งานของพนักงานยิ่งขึ้น

2. องค์การควรคัดสรรพนักงานที่จะขึ้นมาเป็นหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถและทักษะการบริหาร นอกจากนั้นควรมีการปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคคลที่เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ถาวรและไม่มีวาระการทำงานโดยการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถในการบริหาร การกระตุ้นจิตใจและเป็นแบบอย่างที่ดีนำศรัทธาเพื่อจะได้ผู้นำที่เป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานในองค์การได้มีการพัฒนายิ่งขึ้นไป

3. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานทางด้านการกระตุ้นปัญญานั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.70$ ) ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมและสนับสนุนให้หัวหน้างานได้แสดงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มที่และเหมาะสมโดยพยายามเปิดโอกาสให้หัวหน้างานมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความเป็นผู้นำกันเอง เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการกระตุ้นปัญญา และได้มีโอกาสในการแสดงพฤติกรรมกรรมการกระตุ้นทางปัญญากับพยาบาลประจำการได้อย่างเหมาะสมด้วย

4. จากผลสมการพยากรณ์รูปแบบความคิดสร้างสรรค์แบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่ ทำให้ทราบว่าลักษณะนิสัยระดับคมเลื่อยมีผลในการพยากรณ์ได้ทั้งรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ทั้งแบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่ดังนั้นองค์การควรให้ความสนใจในเรื่องการส่งเสริมการศึกษา การอบรมหรือการพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ เช่น ทางด้านสังคมและอารมณ์ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ แนวคิดต่างๆที่ได้นำมาเป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาทั้งแบบปรับตัวและแบบสร้างใหม่อันจะทำให้้องค์การมีการพัฒนาไปด้วย

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยในโรงพยาบาลรามธิบดีเท่านั้น ดังนั้นอาจทำการศึกษาวิจัยในโรงพยาบาลอื่นเปรียบเทียบกับเพราะในแต่ละโรงพยาบาลก็จะมีลักษณะวัฒนธรรมองค์การ การบริหารงานที่แตกต่างกันไปซึ่งอาจจะส่งผลต่อลักษณะนิสัยส่วนบุคคล หรือรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันไป

2. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาในเรื่องของบุคลิกนิสัยและภาวะผู้นำเท่านั้นที่มีผลต่อรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ ผู้สนใจอาจจะศึกษาคุณลักษณะทางด้านอื่นที่คิดว่ามีผลต่อเรื่องของรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ด้วยเช่น ลักษณะความซับซ้อนของงาน เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในงานประเภทอื่นเพื่อขยายข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องของบุคคลิกนิสัยต่อรูปแบบความคิดสร้าง เช่น อาจจะศึกษาในพนักงานบริษัทออกแบบ เพราะเป็นลักษณะงานที่ความคิดสร้างสรรค์มีผลต่องานโดยตรง เป็นต้น

4. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบรูปแบบความคิดสร้างสรรค์เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองตามการรับรู้ว่ามีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์อย่างไร ซึ่งการประเมินด้วยตนเองอาจมีผลของการเข้าข้างตนเองเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้เกิดการผิดพลาดเรื่องลักษณะความคิดสร้างสรรค์ที่ควรมีอยู่จริงได้ ดังนั้นในงานวิจัยต่อไปควรมีการพัฒนาแบบสอบถามรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ที่ทดสอบรูปแบบความคิดสร้างสรรค์โดยตรงหรือใช้แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ เช่น แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์ของทอร์เรนซ์(Torrance Test of Creativity Thinking) มาพัฒนาแทนเพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น