บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ และตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ ตามการรับรู้ของตนเอง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 480 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 8,993 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ McCleland (1985) จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ มยุรี เมธีไตรรัตน์ (2529) ที่ประเมินการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามแนวคิดของ Kohlberg (1976) แบบสอบถามนี้จะถามเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ในการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นความขัดแย้งทางจริยธรรม 10 สถานการณ์ 20 ข้อคำถาม เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำตอบมี 3 ค่า

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลศูนย์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของกองการพยาบาล (2543) มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างองค์การและทิศทางการบริหาร 2) ระบบหรือกระบวนการให้บริการ 3) ประสิทธิผลในการเป็นผู้นำ 4) การให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำงาน 5) ความพึงพอใจในงาน 6) ความอบอุ่นหรือสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน 7) ความภักดีต่อองค์การ จำนวน 34 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ตามการรับรู้ของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ Avolio, Bass

& Jung (1999) มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 19 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา การตีความของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลศูนย์ในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่ไม่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์เป็นรายข้อและหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟ่า (Cronbach' s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ .80 แบบสอบถามการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ .50 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การในกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ .95 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของตนเองเท่ากับ .93 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง นำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .81 .56 .94 และ .94 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการส่งกลับทางไปรษณีย์ ยกเว้นในเขตกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยไปรับกลับด้วยตนเอง เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้ 480 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.25 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 10 (Statistical Package for the Social Science) คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพยาบาลวิชาชีพเชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่นอยู่ในระดับสูงมาก ($\overline{X}$ =4.52) นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยพยาบาลวิชาชีพยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.31) รองลงมาคือพิจารณาเลือกทำงานตามลำดับความสำคัญก่อน-หลัง และพยายามปรับปรุงงานให้บรรลุเป้าหมายในครั้งต่อไป ($\overline{X}$ = 4.25 และ 4.20) ตามลำดับ ส่วนเชื่อว่าความสำเร็จในงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับโชคชะตามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.83)

1.2 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 2.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การให้ผู้ป่วยตายอย่างสงบในวาระสุดท้าย การปกป้องผู้ป่วยไม่ให้เกิดอันตรายจากบุคคลอื่น การปฏิเสธการช่วยเหลือโดยคำนึงถึงความถูกต้องเพื่อให้สังคมมีความสงบสุข การให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยเป็นสำคัญแม้ผู้ป่วยจะปฏิเสธ การไม่บอกข้อมูลการรักษาเพราะคำนึงถึงผลกระทบต่อจิตใจของผู้ป่วย การปกป้องผู้ป่วยจากการถูกรังแกจากคู่สมรสอย่างไม่ยุติธรรม และการปฏิเสธการช่วยเหลือผู้ป่วยด้วยเหตุสุดวิสัยแม้ว่าต้องการจะช่วยเหลือ ต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยการยอมรับความผิดพลาดและหาทางแก้ไขเพื่อไม่ให้ผู้ป่วยต้องเสี่ยงอันตรายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 2.92) รองลงมาคือการคำนึงถึงปัญหาครอบครัวของผู้ป่วยในอนาคต และการตระหนักในตนเองเมื่อกระทำผิดโดยคำนึงถึงคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 2.91 และ 2.91) ตามลำดับ ส่วนการคำนึงถึงจิตใจของผู้ป่วยที่ไม่สามารถร้องขอได้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 2.59)

1.3 บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลศูนย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.98) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับดี โดยด้านระบบหรือกระบวนการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.14) รองลงมาคือด้านโครงสร้างองค์การและทิศทางการบริหาร และประสิทธิผลในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.13 และ 4.04) ตามลำดับ ส่วนด้านการให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.71)

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.03) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยมีด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\overline{X}$ = 4.07) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำบารมีในการ

สร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.06) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.96)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ (r = .48) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2.2 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ (r = .12) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

2.3 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ (r = .43) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 33 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 เป็นบางส่วน โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบและในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{\text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง}} = .812 + .453\ X_{\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}} + .345\ X_{\text{บรรยากาศองค์การ}}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{\text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง}} = .391 Z_{\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}} + .329\ Z_{\text{บรรยากาศองค์การ}}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

1.1 ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4) โดยพยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่นอยู่ในระดับสูงมาก และยังเชื่อว่าความสำเร็จในงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับโชคชะตา แต่ขึ้นกับความสามารถของตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ชอบคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการประเมินความสามารถตนเอง วางแผนและคาดการณ์ถึงผลงานที่จะเกิดขึ้น เลือกทำงานตามลำดับความสำคัญ มีการประเมินผลงานและยอมรับผลที่เกิดขึ้นหากไม่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งพยายามปรับปรุงงานให้บรรลุเป้าหมายครั้งต่อไป ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะของงานในวิชาชีพที่มีความซับซ้อน ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องใช้ทั้งองค์ความรู้ที่เป็นศาสตร์ทางวิทยาศาสตร์และศาสตร์แห่งชีวิตอย่างบูรณาการ เพื่อดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดระยะเวลาของการศึกษาและตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นจะฝังแน่นอยู่ในวัฒนธรรม เป็นต้นว่า ศาสนา การดำเนินชีวิตของบุคคล (McClelland อ้างถึงใน วรรณาภรณ์ จิตตกูล, 2535: 81) อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นในพยาบาลวิชาชีพ ที่จะต้องเพียรพยายามทำงานที่ยากให้สำเร็จด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น จึงอาจสรุปได้ว่าการที่พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เกิดจากกระบวนการการเรียนรู้จากการศึกษาในวิชาชีพ และจากการปฏิบัติงานที่เป็นวัฒนธรรมที่สืบต่อกันมาของวิชาชีพที่ต้องพยายามทำงานให้สำเร็จ เพราะลักษณะงานมีความท้าทายที่จะต้องช่วยชีวิตผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ สมดังความคาดหวังของสังคม เป็นลักษณะการทำงานของผู้ที่มุ่งความเป็นเลิศ คือทำให้ดีที่สุดเพื่อให้เกิดประโยชน์กับตนเอง องค์การ และสังคม

1.2 ระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 5) สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทนา เมษประสาท (2535) และ เปรมทิพย์ เตียทวีเกียรติ (2544) ที่ศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร และโรงพยาบาลชุมชน ภาคเหนือ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับเหนือเกณฑ์ตามแนวคิดของ Kohlberg (1976) เป็นระดับจริยธรรมที่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และคำนึงถึงคุณค่าศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ เป็นเหตุผลสากลกว้างขวาง ไม่ขัดแย้งและมีรากฐานจากความมีหลักการและอุดมคติ ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะเด่น

ของการพยาบาลที่ก่อกำเนิดมาพร้อมๆ กับมนุษยชนในทุกยุค ทุกสมัย ซึ่งประกอบด้วยการดูแล (Caring) การเลี้ยงดู (Nurturing) ในการประกอบวิชาชีพให้มีคุณภาพจึงต้องอาศัยคุณค่าทางจริยธรรม คือความเมตตา กรุณา ความอ่อนโยน และเอื้ออาทร ตระหนักในคุณค่าของมนุษย์และศักดิ์ศรีของผู้ป่วย และรู้ว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำในบางสถานการณ์ (สิวลี ศิริไล, 2544: 195) การเรียนการสอนว่าด้วยจริยธรรมกับวิชาชีพและจรรยามารยาททางวิชาชีพ จึงถูกบรรจุลงในวิชาบังคับและในแต่ละวิชาที่เรียนต้องมีการสอดแทรกจริยธรรมทางการพยาบาลตลอดหลักสูตร (สุรีรัตน์ พรวัฒนกุล, 2542: 76) เมื่อจบการศึกษาพยาบาลวิชาชีพจะต้องเข้าสู่ระบบการปฏิบัติวิชาชีพตามหลักสากลให้ถูกต้องตามขอบเขตของกฎหมาย มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการรักษาพื้นฐานทางด้านวัฒนธรรม ปทัสถานทางสังคม กฎหมายบ้านเมือง และการมีวินัยในการบริหารตนเอง โดยมีสภาการพยาบาลเป็นผู้ควบคุมความประพฤติ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพให้บริการแก่สังคมอย่างปลอดภัย มีคุณภาพ (สภาการพยาบาล, 2545) สอดคล้องกับการศึกษาของ Ketefian (1981) ที่พบว่าการรับรู้ของพยาบาลในพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง

ส่วนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เป็นพฤติกรรมเชิงนิเสธอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การให้ผู้ป่วยตายอย่างสงบในวาระสุดท้าย การปกป้องผู้ป่วยไม่ให้เกิดอันตรายจากบุคคลอื่น การปฏิเสธการช่วยเหลือผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความถูกต้องเพื่อให้สังคมมีความสงบสุข การให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยเป็นสำคัญแม้ผู้ป่วยจะปฏิเสธ การไม่บอกข้อมูลการรักษาเพราะคำนึงถึงผลกระทบต่อจิตใจของผู้ป่วย การปกป้องผู้ป่วยจากการถูกรังแกจากคู่สมรสอย่างไม่ยุติธรรม และการปฏิเสธการช่วยเหลือผู้ป่วยด้วยเหตุสุดวิสัยแม้ว่าต้องการจะช่วยเหลือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่มีความขัดแย้งกับพฤติกรรมของผู้ให้บริการที่จะต้องสนองความต้องการของผู้ป่วยและญาติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการให้บริการ ซึ่งหมายถึงการบริการที่มีคุณภาพที่ยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง ไม่ปฏิเสธการให้บริการ ที่อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการให้บริการและอาจส่งผลถึงการถูกฟ้องร้องในการละเมิดสิทธิของผู้ป่วยที่ควรจะได้รับ ซึ่งการปฏิบัติตามคำขอของผู้ป่วยบางครั้งเป็นการปฏิบัติที่ไม่อิสระและกึ่งอิสระ เกินขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่สามารถตัดสินใจในขณะนั้น (สุรีรัตน์ พรวัฒนกุล, 2542: 77) ในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมพยาบาลจึงคำนึงถึงการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่หรือตามจรรยาบรรณวิชาชีพมากกว่าที่จะคำนึงถึงความยุติธรรมในสังคมเพื่อปกป้องตนเองจากการปฏิบัติการพยาบาลที่ผิดต่อกฎหมายและจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ

1.3 บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี (ตารางที่ 6) สอดคล้องกับการศึกษาของ อรวรรณ แย้มสรวลสกุล (2544) ที่ทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งถือเป็นอีกมิติหนึ่งของบรรยากาศองค์การ (Victor & Cullen, 1987: 78 อ้างถึงใน อรวรรณ แย้มสรวลสกุล, 2544) ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากโรงพยาบาลศูนย์มีการนำกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA) มาใช้ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ รับรู้ถึงขั้นตอนและกระบวนการในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนร่วมในการค้นหาแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดคุณภาพตามวิสัยทัศน์ที่ฝันไว้ กลุ่มงานการพยาบาลก็เช่นกัน มีการกำหนดปรัชญา นโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน สายบังคับบัญชา การนิเทศงาน ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ กฎระเบียบข้อบังคับ แผนพัฒนาคุณภาพบริการ แผนพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (กฤษฎ์ อุทัยรัตน์, 2543) จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์เป็นลักษณะบรรยากาศแบบเปิด ที่พยาบาลวิชาชีพได้รับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การและทิศทางการบริหารที่ดี รับรู้ถึงบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจน ที่เป็นลักษณะการกระจายอำนาจและให้การมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องงาน รวมทั้งกลไกการประสานงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระบบงานหรือกระบวนการให้บริการที่ดี ที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมให้นำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่องโดยมีการกำหนดมาตรฐานการพยาบาลไว้ชัดเจน แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ทุกคนทราบทุกครั้ง รวมทั้งนำผลการประเมินหน่วยงานมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ บอกเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน รับฟังความคิดเห็นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็มความรู้เต็มความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ยังมีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม โดยมีหลักเกณฑ์ที่ดีในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อไปศึกษาอบรมการและเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน มีการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ไว้อย่างเหมาะสม ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดขวัญกำลังใจ เกิดความรักความสามัคคีและช่วยเหลือกัน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้นอย่างภาคภูมิใจ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน พร้อมอุทิศตนให้กับหน่วยงานและองค์การตลอดไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin (1966: 174-181) ที่กล่าวถึงลักษณะบรรยากาศ

องค์การที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ โดยกล่าวถึงบรรยากาศแบบเปิดว่าเป็นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการมากที่สุดและเป็นลักษณะบรรยากาศที่ดีที่สุดนั่นเอง

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 8) สอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรี สายสะดุดี (2544) ที่ศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่าระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการพยาบาลซึ่งประกอบด้วยกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการแก้ปัญหาและใช้วิธีการเชิงวิทยาศาตร์ โดยคำนึงถึงความเป็นเหตุเป็นผลในการให้การพยาบาลต่อผู้ป่วย และเมื่อต้องประสานงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพจะต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเคียงบ่าเคียงไหล่วิชาชีพอื่นๆ ในทีมสุขภาพ นอกจากนี้ธรรมชาติของงานพยาบาลยังมีลักษณะที่ต้องหมุนเวียนขึ้นเวรบ่าย-ดึก ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องรับบทบาทผู้นำทีม (Team leader) จึงต้องเรียนรู้การบริหารงานเพื่อจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ในเวรที่ปฏิบัติงานให้ผ่านไปด้วยดี ผู้ป่วยได้รับบริการพยาบาลอย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ (ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542: 128) จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง เนื่องจากในการทำงานร่วมกันพยาบาลวิชาชีพมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการพัฒนาระดับความสามารถของผู้ร่วมงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยพยาบาลวิชาชีพจะเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน แสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานร่วมกับทีมงาน นอกจากพยาบาลวิชาชีพจะมีความเข้าใจถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงานยังยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงานได้ พร้อมสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาประสบการณ์ให้กับผู้ร่วมงานด้วยการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ มีการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ทีมงานให้การยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธา มีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงาน มีการสนับสนุนผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

จากผลการศึกษาแม้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจะอยู่ในระดับสูงแต่ยังไม่สูงมาก ทั้งนี้เป็นเพราะในด้านการกระตุ้นปัญญายังอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะในการแสดงภาวะผู้นำในด้านนี้ พยาบาลวิชาชีพจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์สูง ในการที่จะกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน โดยพยาบาลวิชาชีพจะ

ต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสารกับผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการตัดสินใจรวมทั้งจะต้องให้การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานหาข้อมูลมาสนับสนุนการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีการเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ต่อผู้ร่วมงานเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะพัฒนาให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดและตัดสินใจได้เองบนพื้นฐานขององค์ความรู้ ที่จะนำทีมสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพที่ยั่งยืนต่อไป

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ (r =.479) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 สอดคล้องกับการศึกษาของ Winter (1987 cited in Winter, 2002) ที่ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้นำในทำเนียบขาว (White house) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยนี้แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง กล่าวคือเป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จโดยคำนึงถึงอนาคตและเวลา มีความขยันขันแข็ง อดทน มีความรับผิดชอบ กระทำกิจกรรมใด ๆ โดยวางแผนไว้ล่วงหน้า มีทักษะในการจัดระบบงาน นอกจากนั้นยังมีความพยายามปฏิบัติงานต่างๆ ให้ดีอยู่เสมอ (นิลุบล รู้คุณ, 2539: 32) จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงด้วย เพราะในการเป็นผู้นำนั้นจะต้องพบกับปัญหามากมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ หากพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำย่อมไม่สามารถฝันฝ่าอุปสรรคและนำทีมสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีได้

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

จากผลการศึกษาพบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ (r =.115) อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 5) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 สอดคล้องกับการศึกษาของ Turner et al. (2002) ที่ทำการศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในกลุ่มผู้บริหาร 2 ประเทศ คือประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศแคนาดา พบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยนี้แสดงว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพขึ้นอยู่กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับเหนือเกณฑ์ในระดับต่ำ ทั้งนี้เป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้มีจริยธรรมอยู่แล้ว จึงอาจมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำมากกว่า ทำให้ใน

สถานการณ์การปฏิบัติงานที่พยาบาลวิชาชีพต้องอยู่ในบทบาทที่จะต้องใช้การตัดสินใจในกรณีที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรมที่มักมีโอกาสเกิดขึ้นได้เสมอ พยาบาลวิชาชีพจะต้องตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีปัญญามีวุฒิภาวะทางจริยธรรมมากกว่าการประพฤติไปตามเกณฑ์ที่คนอื่นกำหนดให้ เพื่อสร้างมาตรฐานการประพฤติด้านศีลธรรมในระดับสูง (High moral standard) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544: 36) นำสู่การปฏิบัติการทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายและอุดมการณ์ของวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

จากผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .433$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 10) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 สอดคล้องกับการศึกษาของจินดารัตน์ โรมา (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคกลาง พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศองค์การที่ดี เกิดจากการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ต่อโครงสร้างและทิศทางการบริหาร โดยองค์การจะมีการกำหนดเป้าหมายของงานและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน การบริหารงานมีลักษณะของการกระจายอำนาจและให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและตัดสินใจ รวมทั้งมีกลไกการประสานงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพทำงานอย่างมีทิศทาง เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งองค์การยังมีระบบงานหรือกระบวนการให้บริการที่ดี ด้วยการกำหนดมาตรฐานการพยาบาลไว้อย่างชัดเจน ส่งเสริมให้มีการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลงานเพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการทำงานอย่างมีเป้าหมาย และสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพทำงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสม มีผู้ร่วมงานที่ดีที่มีการทำงานเป็นทีม พร้อมที่จะให้การช่วยเหลือสนับสนุนกันและกัน ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจเกิดแรงจูงใจในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์การและวิชาชีพ มองเห็นคุณค่าในตนเอง มองเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การพร้อมที่จะทุ่มเท เสียสละ ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ นำทีมสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยการแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นบรรยากาศในการทำงานที่ดีที่เป็นบรรยากาศในการส่งเสริมพัฒนา มีระบบงานที่ชัดเจน มีผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่ดี

มีการทำงานเป็นทีม มีความยุติธรรม มีการให้โอกาสในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่พยาบาลจะสามารถแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำได้ ลักษณะของบรรยากาศที่ดีจึงเป็นกระบวนการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นปัจจัยภายนอกที่พยาบาลรับรู้ได้ และก่อให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงยิ่งขึ้น

3. การสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

ผลการศึกษาครั้งนี้ เมื่อใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มขั้นตอนในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 33 (R^2 = .330) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าสมมติฐานการวิจัยได้รับการสนับสนุนเป็นบางส่วน ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพเป็นตัวแปรแรกที่ถูกเลือกเข้าไป สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 22.9 (R^2 = .229) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก (Beta = .391) แสดงว่าถ้าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่า การที่จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นนั้น การสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลว รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง อดทนทำงานที่ยากและท้าทาย มีการคาดการณ์ล่วงหน้าและวางแผนในการจัดระบบงาน ชอบคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง ยอมรับความเป็นจริงเมื่อทำงานไม่สำเร็จและพร้อมปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่ให้ความสนใจในการพัฒนาด้านจิตใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรม ที่พึงประสงค์อย่างถาวรต่อไป

และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ บรรยากาศองค์การเข้าไปในสมการสามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก (Beta = .329) แสดงว่าถ้าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การที่ดี จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าการที่จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นนั้น นอกจากพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แล้ว จะต้องมีการส่งเสริมการรับรู้บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นการสนับสนุนจากองค์การให้กับพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ 1) การรับรู้ต่อโครงสร้าง บทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจและให้การมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องงาน รวมทั้งกลไกการประสานงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) การรับรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของมาตรฐานการพยาบาล

การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับมาตรฐาน 3) การรับรู้ถึงลักษณะของผู้บังคับบัญชาด้านความรับผิดชอบ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สามารถมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถให้การสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม อารมณ์มั่นคง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน 4) การรับรู้ต่อการตอบสนองความต้องการด้านสังคม สวัสดิการและความยุติธรรม รวมทั้งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 5) การรับรู้ต่อความพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ 6) การรับรู้ต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ให้ความช่วยเหลือกันและกัน 7) ความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดขวัญ กำลังใจ พร้อมจะปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม

สำหรับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมนั้นที่ไม่สามารถเข้าสู่สมการการพยากรณ์ได้ เนื่องจากการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงอยู่แล้ว ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะของวิชาชีพที่จะต้องใช้จริยธรรมควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานตลอดเวลา จะเห็นได้ว่าตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกนักศึกษาพยาบาล นักศึกษาจะต้องได้รับการทดสอบด้านจริยธรรมว่าผ่านเกณฑ์หรือไม่ เมื่อเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาวิชาจริยธรรมถูกบรรจุให้เป็นวิชาบังคับและมีการสอดแทรกเนื้อหาจริยธรรมในวิชาอื่นๆ เมื่อจบการศึกษาสภาการพยาบาลยังให้การควบคุมดูแลความประพฤติด้านจริยธรรมเพื่อให้พยาบาลปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 33 ส่วนที่เหลือร้อยละ 67 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากมีปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน ทัศนคติ สุขภาพจิต ความชาญฉลาดด้านการรับรู้ อารมณ์และสังคม ความจงรักภักดีต่อองค์การ ความพึงพอใจ และปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมและองค์การ ได้แก่ ลักษณะการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างพลังอำนาจ การสนับสนุนทางสังคม การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะและสาระสำคัญจากผลการวิจัยครั้งนี้

1.1 แม้ว่าจากผลการศึกษาจะพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีภาวะผู้นำในระดับสูง ก็ตามแต่ยังไม่ได้อยู่ในระดับสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการเสนอแนะแนวทางการทำงานใหม่ๆ ให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อให้วิชาชีพก้าวทันวิชาชีพอื่นๆ เกิดการพัฒนามากยิ่งขึ้น นำสู่การพัฒนาบริการพยาบาลที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ป่วย

1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับสถานการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เป็นพฤติกรรมเชิงลบอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การวิชาชีพควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการฟื้นฟูหรืออบรมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับเหนือเกณฑ์ หรือเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลเพื่อส่งเสริมความมีคุณธรรม จริยธรรมให้กับวิชาชีพมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน พัฒนาให้พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้มีจรรยาบรรณและมีคุณธรรมในการให้การบริการแก่ผู้ป่วยและญาติ นอกจากนี้ผู้บริหารควรตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี เช่น มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของทุกคนให้ชัดเจน มีการปรับปรุงงานให้ได้มาตรฐาน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารมีความยุติธรรม และมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

1. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของตนเองเปรียบเทียบกับตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ว่าแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลศูนย์ ควรนำตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ไปศึกษาเพิ่มเติมในโรงพยาบาลระดับอื่นๆ เช่น โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน เพื่อการนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพต่อไป เนื่องจากปัจจัยด้านสถานการณ์จะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ

2.3 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่นำมาศึกษาคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ได้ร้อยละ 33 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพอีกร้อยละ 67 ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาหาปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ