# บทที่ 1

# บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านระบาดวิทยา ประชากรศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้ความต้องการด้านสุขภาพเปลี่ยนแปลงไปด้วย เพื่อให้ความต้องการด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปได้รับการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้นรัฐบาลจึงมีนโยบายให้มีการปฏิรูประบบสุขภาพโดยให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมและส่วนหนึ่งของระบบปฏิรูปสุขภาพคือ แนวคิดการพัฒนาคนด้านสุขภาพที่พึงประสงค์เพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพ ให้เกิดความเข้มแข็งทางปัญญา คิดเป็น ทำเป็น สร้างคนดีและคนเก่ง และสามารถจัดการแก้ปัญหาได้โดยใช้ความรู้และข้อมูลเป็นพื้นฐาน (สถาบันพระบรมราชชนกและภาคีพัฒนากำลังคน, 2545) ดังนั้นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในแผนพัฒนาสุขภาพฉบับที่ 9 ของกระทรวงสาธารณสุข จึงกำหนดให้มีการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีคุณภาพ โดยพัฒนาทักษะการทำงานใหม่และสร้างกลไกด้านคุณธรรมและจริยธรรมรวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถและภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ (กระทรวงสาธารณสุข, 2545) รวมทั้งบุคลากรทางการพยาบาลด้วย

บุคลากรพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในระบบการบริการสุขภาพ ที่ใกล้ชิดกับผู้ใช้บริการมากที่สุด ต้องอยู่กับงานบริการสุขภาพมากที่สุด จึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์คุณภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์การพยาบาลได้อย่างดีที่สุด (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2537) จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ความคาดหวังของผู้ใช้บริการที่มีต่อพยาบาลได้เปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเนื่องจากประชาชนมีการศึกษามากขึ้น รู้จักสิทธิของตนเองมากขึ้น การเข้ามารับการรักษาในโรงพยาบาลไม่ได้คิดว่ามาพึ่งแพทย์ พยาบาล และโรงพยาบาลอีกต่อไป แต่มาเพื่อซื้อบริการและซื้อความคาดหวัง ผู้ใช้บริการต้องการจะเห็นพยาบาลที่มีความรู้ มีความชำนาญในงานที่ทำ สามารถตอบคำถามที่เขาต้องการจะรู้ได้อย่างมืออาชีพ ต้องการเห็นพยาบาลที่มีบุคลิกดี มีอำนาจที่จะตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำ และทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะตามความต้องการของผู้ใช้บริการ ภาพลักษณ์ใหม่ของพยาบาลที่ผู้ใช้บริการต้องการจะเห็นเป็นภาพลักษณ์ที่พยาบาลต้องพัฒนาตนเองอย่างมากโดยเฉพาะความรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคง มีสิทธิ มีอำนาจในการจัดการกับงานของตนเองได้ รู้ว่าตนเองรู้อะไรมากน้อยแค่ไหน และสามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพจริงๆ (ศิริพร ตันติพูลวินัย, 2541) มีความสามารถด้านการ

เป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมไปถึงการเป็นผู้นำและแหล่งบริการทางวิชาการที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อสาธารณสุขและสังคม (สภาการพยาบาล, 2545: 92)

ดังนั้นภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สภาการพยาบาล, 2545: 90-96) ในอดีตพบว่าพยาบาลถูกอบรมให้เป็นคนว่านอนสอนง่าย อ่อนน้อม ถ่อมตน เชื่อฟังเสียสละและทำงานทุกอย่างตามคำสั่งโดยมิเคยปริปาก (ศิริพร ตันติพูลวินัย, 2541) ทำให้ไม่มีโอกาสได้แสดงความเป็นผู้นำตามที่ควรจะเป็น ทั้งๆ ที่ตามบทบาทและหน้าที่แล้ว พยาบาลสามารถใช้ภาวะผู้นำได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นผู้นำในการดูแลผู้ป่วยและให้คำแนะนำแก่ญาติ ผู้นำทีมการพยาบาล ผู้นำทีมสุขภาพในด้านการดูแลรักษา การป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพ และการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของบุคคล ครอบครัว ชุมชน (เรมวล นันท์ศุภวัฒน์, 2542: 2) ปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการพัฒนาภาวะผู้นำในวิชาชีพพยาบาลส่วนหนึ่งคือ พยาบาลจำนวนมากเชื่อว่าคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลมีความด้อยกว่าคุณค่าของวิชาชีพอื่นในองค์การ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าจึงย้ายเข้าไปอยู่ในกลุ่มที่มีอิทธิพลเหนือกว่า เช่น กลุ่มแพทย์ซึ่งดูน่าภาคภูมิใจกว่าและมีอำนาจเหนือกว่า (Sue, 1999) จากการศึกษาของ กนกวรรณ มาลานิตย์ (2543) ได้ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ในด้านการเป็นผู้นำนั้นยังอยู่ในระดับต่ำ และจากการศึกษาของ จินดารัตน์ โรมา (2543) ที่ทำการศึกษาภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคกลาง พบว่าภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นปัญญาอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน ดังนั้นเพื่อให้วิชาชีพพยาบาลก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นพยาบาลวิชาชีพทุกระดับควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ (สภาพยาบาล,2545) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ เนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่และมีโครงสร้างที่ค่อนข้างซับซ้อน การให้บริการเป็นลักษณะแบบทุติยภูมิและตติยภูมิ ประกอบด้วยทีมสหสาขาที่พยาบาลต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และแสดงภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพ โดยจะทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) ซึ่งเป็นแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน (Stordeus, Vandenberghe & D'hoore, 2000) และเป็นภาวะผู้นำร่วมสมัยที่หน่วยงานต่างๆ ต้องการที่จะฝึกฝนพัฒนาทักษะและใช้ในการคัดเลือกผู้นำในองค์การ นอกจากนี้ยังมีรายงานวิจัยที่กล่าวถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมของผู้นำที่ประสบความสำเร็จว่าเป็นสิ่งที่ใช้เป็นข้อกำหนดในการคัดเลือกและพัฒนาผู้นำอีกด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ มีทั้งปัจจัยที่เป็นลักษณะทางจิตใจ และปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก

ลักษณะทางจิตใจซึ่งเป็นลักษณะภายในของพยาบาลวิชาชีพที่มีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ "แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" ที่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลคนๆ หนึ่งเกิดความมุ่งมั่น มีความขยันหมั่นเพียรจนทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จนประสบความสำเร็จ เป็นคนเก่งที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ นอกจากนี้ยังต้องมี "การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม" ในระดับสูง ในการที่จะเลือกกระทำหรือไม่กระทำอย่างมีคุณธรรมและเหมาะสมเพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดี แสดงออกถึงการเสียสละ มีอุดมการณ์ที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม ร่วมกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ "บรรยากาศภายในองค์การ" ที่ให้การสนับสนุน เป็นบรรยากาศที่อบอุ่นมีความรักใคร่สามัคคี มีโครงสร้างและระบบงานที่ดี รวมไปถึงการมีผู้บริหารที่เป็นแบบอย่าง จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบว่ามีผู้ใดศึกษาตัวแปรภายในของพยาบาลวิชาชีพร่วมกับตัวแปรภายนอกที่เป็นสิ่งแวดล้อมในองค์การที่ส่งผลต่อการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพซึ่งได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์การ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบว่ามีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพแสดงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลอันจะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลต่อไป

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์

**ปัญหาการวิจัย**

1. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์หรือไม่อย่างไร
3. ตัวแปรตัวใดที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์

**ขอบเขตการวิจัย**

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ จำนวน 13 เขต ที่มีเตียงรับผู้ป่วยทั่วไปในระดับตติยภูมิตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขและกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น คือ

2.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.1.2 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

2.1.3 บรรยากาศองค์การ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

**แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย**

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการที่พยาบาลวิชาชีพจะแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ขึ้นกับปัจจัยที่เป็นลักษณะทางจิตใจและปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกของพยาบาลวิชาชีพดังแนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัยดังนี้

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมของบุคคลตั้งแต่วัยเริ่มแรกของชีวิต ทั้งจากการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา จากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีผลกระทบก่อให้เกิดการกระทำต่างๆ กล่าวคือเมื่อบุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้รับผลตอบแทนหรือได้รับความพึงพอใจก็จะแสดงพฤติกรรมนั้นอีก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นแรงจูงใจ ที่ช่วยให้บุคคลยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะ บากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อที่จะให้การทำงานหรือการแก้ปัญหาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน (วิรัต ปานศิลา, 2542: 63) McClelland (1953, อ้างถึงใน เรียม ศรีทอง, 2542) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจที่บุคคลต้องการมีความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง พยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ต้องการการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยากซึ่งมีลักษณะท้าทาย คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีเหตุผล มีภาวะในการเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้และรู้จักใช้วิจารณญานอย่างรอบคอบ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่มีผลต่อการแสดงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ลุล่วงไปด้วยดี พยายามแข่งขันกับมาตรฐาน

ความเป็นเลิศ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงน่าจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Winter (1987) ที่ทำการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้นำในทำเนียบขาว (White House) ประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำในอุดมคติ (Idealism) ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยด้านหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Winter,1987 cited in Winter, 2002: 125)

**การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม** การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำดีละเว้นความชั่ว และการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ในชีวิตมนุษย์บุคคลมักตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของหลายฝ่าย เช่น ความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ของผู้อื่น ความขัดแย้งระหว่างการช่วยเพื่อนฝูงกับการเคารพกฎเกณฑ์ ตลอดจนความขัดแย้งระหว่างการทำตามระเบียบกับการยึดหลักคุณธรรมหรืออุดมการณ์บางประการ สถานการณ์เช่นนี้จึงเป็นสถานการณ์ทางจริยธรรม ในสถานการณ์ทางจริยธรรมบุคคลจะต้องเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำบางอย่าง การที่บุคคลยึดหลักการเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แสดงว่าบุคคลนั้นมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงกว่าผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ตน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544: 174) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Burn,1978: 4) โดยผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตามและพยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงกว่า ผลของการพัฒนาผู้ตามคือผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำจริยธรรม นอกจากนี้ Burn (1978) ยังได้เปรียบเทียบให้เห็นว่าความต้องการด้านความปลอดภัยของ Maslow ตรงกับการพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมระดับที่ 2 ตามทฤษฎีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg คือ การปฏิบัติตามหลักกฎหมายและบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนความนับถือตนเองและการบรรลุสัจจการแห่งตนตรงกับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมระดับ 3 คือการปฏิบัติเพื่อสังคมส่วนใหญ่หรือมนุษยชาติทั้งมวลนับเป็นการพัฒนาจริยธรรมขั้นสูงสุด ผู้บรรลุถึงจริยธรรมขั้นนี้จะยึดถืออุดมคติสากล เช่น ความเป็นธรรม ความยุติธรรมในสังคม สิทธิมนุษยชน เป็นต้น ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับสูงก็น่าจะแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Turner et al. (2002) พบว่าการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

**บรรยากาศองค์การ** บรรยากาศองค์การมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หากบุคคลรับรู้ถึงการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมในงานที่ดี จะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น (Huse & Bowditch, 1977) ให้ความร่วมมือ พร้อมจะทุ่มเท เสียสละให้กับการทำงาน บรรยากาศองค์การจึงมีอิทธิพลต่อบุคคลซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ บรรยากาศที่ดีจะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจและจะช่วยให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปได้ดี ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือในทางตรงกันข้ามจะเป็นสิ่งยับยั้งความสำเร็จขององค์การเช่นกัน (Grigsby, 1991) องค์การที่มีบรรยากาศที่อบอุ่นเต็มไปด้วยความรักและความไว้วางใจ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ชื่นชอบและเป็นแบบอย่างในการทำงาน มีความมั่นคงสูง มีโครงสร้างการบริหารงานและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน จะส่งผลต่อการแสดงภาวะผู้นำของคนในองค์การ (Bass,1985) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจินดารัตน์ โรมา ( 2543) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นจะเห็นได้ว่า ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

**สมมติฐานการวิจัย**

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ

2. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ

**คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย**

1. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** (Transformational leadership) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมการแสดงออกของตนในการเป็นผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สามารถกระตุ้นให้ตนเองและผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย โดยประเมิน

จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic-inspirational leadership ) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมการแสดงออกของตนในการเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศตน แสดงความสามารถในการทำงาน กระตุ้นให้ตนเองผู้ร่วมงานได้ตระหนักถึงคุณค่าของงาน สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในด้านดี ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน

1.2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมการแสดงออกของตนในการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานโดยมีการคิดหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ โดยใช้เหตุผลและข้อมูลพื้นฐาน มีการนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมการแสดงออกของตนในการมุ่งเน้นความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยการส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการเอาใจใส่ รับรู้และตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ร่วมงาน ให้การแนะนำ เป็นที่ปรึกษาและให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาระดับความต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน

2. **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** (Achievement motive) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความล้มเหลวใดๆ รู้จักกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของตน อดทนทำงานที่ยากและท้าทาย มีการคาดการณ์ล่วงหน้าและวางแผนในการจัดระบบงาน ชอบที่จะคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง ยอมรับความเป็นจริงเมื่อทำงานไม่สำเร็จและพร้อมปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยประเมินจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ McCleland (1985)

3. **การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม** (Moral reasoning) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในการใช้เหตุผลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เป็นพฤติกรรมที่ดีงาม เหมาะสมสอดคล้องกับหลักจริยธรรม โดยเหตุผลที่กล่าวถึงนี้จะแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล โดยประเมินจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Kohlberg (1976) ที่แบ่งระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็น 3 ระดับคือ ระดับก่อนกฎเกณฑ์ ระดับตามกฎเกณฑ์ และระดับมีจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์

4. **บรรยากาศองค์การ** (Organizational climate) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อลักษณะองค์การในด้านสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การหรือหน่วยงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประเมินโดยแบบสอบถามตามแนวคิดของกองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ( 2543 อ้างถึงใน อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล และ กฤษดา แสวงดี, 2543) ซึ่งมี 7 องค์ประกอบดังนี้

4.1 โครงสร้างองค์การและทิศทางการบริหาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อโครงสร้างบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจและให้การมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายและการตัดสินใจในเรื่องงาน รวมทั้งกลไกการประสานงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

4.2 ระบบงานหรือกระบวนการให้บริการ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของมาตรฐานการพยาบาล การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับมาตรฐาน

4.3 ประสิทธิผลในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพถึงลักษณะของผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบต่องาน มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สามารถมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีอารมณ์มั่นคง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน

4.4 การให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการตอบสนองความต้องการด้านสังคม สวัสดิการและความยุติธรรม รวมทั้งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4.5 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความพึงพอใจ ที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ

4.6 ความอบอุ่นหรือสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4.7 ความภักดีต่อองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดขวัญกำลังใจ พร้อมจะปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม

5. **พยาบาลวิชาชีพ** (Professional nurses) หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศรวม 13 เขต

6. **โรงพยาบาลศูนย์** (Regional Hospital and Medical Centers) หมายถึง โรงพยาบาลของรัฐ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขและกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่มีเตียงรับผู้ป่วยทั่วไปในระดับตติยภูมิ ตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป จำนวน 13 เขตทั่วประเทศ

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมให้พยาบาลแสดงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้เป็นผู้นำหรือผู้บริหารการพยาบาลในอนาคต
3. เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัยเรื่องอื่นๆ ให้ขยายวงกว้างมากขึ้น