



บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมกลุ่มกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเองในโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ ประการแรกเพื่อศึกษาพฤติกรรมกลุ่มกล้าแสดงด้านความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และกิจกรรม และการติดต่อสื่อสาร ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกลุ่มกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระดับการบริหาร ลักษณะงานพยาบาล อายุ และรายได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารการพยาบาล ตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาล หัวหน้างาน และหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม ห้องผ่าตัด และผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 359 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกลุ่มกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างประชากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกลุ่มกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ด้านความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และกิจกรรม และการติดต่อสื่อสาร มีจำนวนทั้งหมด 85 ข้อ เป็นแบบวัดระดับความถี่ของการแสดงพฤติกรรมแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความถี่ของการ

แสดงพฤติกรรมทุกครั้ง บ่อยครั้ง บางครั้ง นาน ๆ ครั้ง และไม่เคยเลย เกณฑ์การให้คะแนน 4, 3, 2, 1 และ 0 ตามลำดับ

เกณฑ์ในการตัดสินค่าเฉลี่ย ระดับพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหาร มีดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 3.50-4.00 มีพฤติกรรมกล้าแสดงระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 มีพฤติกรรมกล้าแสดงระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 มีพฤติกรรมกล้าแสดงระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 0.50-1.49 มีพฤติกรรมกล้าแสดงระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 0-0.49 มีพฤติกรรมกล้าแสดงระดับน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการพยาบาลและด้านจิตวิทยา จำนวน 11 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามเนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยตัดสินจากความเห็นชอบตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 ถือว่ามีความตรงตามเนื้อหามากที่สุด การทดสอบความเที่ยง นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับตัวอย่างประชากร แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95

4. การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงแล้วไปเก็บข้อมูลกับตัวอย่างประชากร ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์กึ่ง 17 แห่ง ของกระทรวงสาธารณสุข ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งหมด 6 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 352 ชุด จากแบบสอบถามที่ส่งไป 359 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้ นำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามตัวแปร ระดับการบริหาร และลักษณะงานพยาบาลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) แล้วเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' method) และเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามตัวแปรอายุและรายได้ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS_{PC}

สรุปลักษณะตัวอย่างประชากร

ตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 60.8 ปฏิบัติงานด้านคลังกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.1 ระดับอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีอายุ 46-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.9 ระดับรายได้อยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาทต่อเดือน มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 74.7 วุฒิศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 93.7

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวมและในด้านต่าง ๆ

1.1 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.97 ถึง 3.26

1.2 พฤติกรรมกล้าแสดงด้านความเป็นอิสระของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับ"มาก" ($\bar{X} = 3.07$) พฤติกรรมกล้าแสดงข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการประชุมพิเศษผู้ใต้บังคับบัญชาที่มาปฏิบัติงานใหม่, การมีอิสระในการควบคุมการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการประเมินผลงานผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมกล้าแสดงข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การพัฒนางานโดยผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มแผนงานหรือโครงการ ในการนิเทศงานตามผู้ใต้บังคับบัญชาถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้บริหารและการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำนโยบาย หรือแผนงานด้านการพยาบาลต่อที่ประชุมได้อย่างอิสระ

1.3 พฤติกรรมกล้าแสดงด้านการควบคุมตนเอง ของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับ"มาก" ($\bar{X} = 3.12$) พฤติกรรมกล้าแสดงข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขหรือยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้รับความดี-ความชอบ การกล่าวชมผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเขาปฏิบัติงานได้ดี กล้าที่จะบอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเมื่อเขาปฏิบัติงานไม่ถูกต้องหรือใช้เครื่องมือผิด และการวางตัวได้ตามสบาย ในการควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนพฤติกรรมกล้าแสดงข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวางแผนงานให้เสร็จโดยมีความเครียดน้อยที่สุด

1.4 พฤติกรรมกล้าแสดงด้านการใช้สิทธิของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับ"มาก" ($\bar{X} = 3.02$) ยกเว้นในเรื่องการเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสิทธิของผู้บริหารและหน่วยงาน มีพฤติกรรมกล้าแสดงอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 พฤติกรรมกล้าแสดงด้านความรับผิดชอบหน้าที่และกิจกรรมของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับ"มาก" ($\bar{X} = 3.26$) ยกเว้นในเรื่องเมื่อฝ่ายหรือแผนกได้รับคำชมเชย ผู้บริหารจะนำไปแจ้งให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ และการนำนโยบายมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามที่ผู้บริหารต้องการ มีพฤติกรรมกล้าแสดงอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับ"มาก" ($\bar{X} = 2.97$) พฤติกรรมกล้าแสดงข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ในการควบคุมงาน บอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจนถึงกฎเกณฑ์ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน และบอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างตรงไปตรงมา เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด ส่วนพฤติกรรมกล้าแสดงข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การแสดงความคิดเห็นโดยไม่ต้องใช้คำพูดออกตัวก่อนพูด เมื่อผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยการวางแผนงานสามารถรับคำชมเชยไม่ต้องใช้คำพูดออกตัว การเสนอแผนงานในที่ประชุมด้วยความเชื่อมั่นและน้ำเสียงหนักแน่น และการแสดงอารมณ์โกรธต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสมเหตุสมผล

2. พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลในแต่ละระดับการบริหารมีดังนี้

2.1 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงโดยรวม และในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.04 ถึง 3.29

2.2 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลระดับกลางโดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.97 ถึง 3.28

2.3 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.94 ถึง 3.23

3. พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลในแต่ละลักษณะงานพยาบาลมีดังนี้

3.1 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานอายุรกรรมโดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.87 ถึง 3.19

3.2 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศัลยกรรมโดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.92 ถึง 3.19

- 3.3 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานสูตินรีเวชกรรม โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.91 ถึง 3.27
- 3.4 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานกุมารเวชกรรม โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.98 ถึง 3.23
- 3.5 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานห้องผ่าตัด โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.90 ถึง 3.21
- 3.6 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.09 ถึง 3.45
4. พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลในแต่ละระดับอายุ มีดังนี้
- 4.1 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุระดับกลาง 36-45 ปี โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.88 ถึง 3.17
- 4.2 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุมาก 46-60 ปี โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับ"มาก" โดยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.06 ถึง 3.34
5. พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลในแต่ละระดับรายได้ มีดังนี้
- 5.1 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้ปานกลาง 10,000-20,000 บาทต่อเดือน โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับ"มาก" ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.92 ถึง 3.22
- 5.2 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้สูง มากกว่า 20,000 บาทต่อเดือน โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับ"มาก" ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง .31 ถึง .45
6. เปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระดับการบริหาร
- 6.1 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกล้าแสดง จำแนกตามระดับการบริหาร พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 6.2 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงด้านความเป็นอิสระ จำแนกตามระดับการบริหาร พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการควบคุมตนเอง จำแนกตามระดับการบริหาร พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method) พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงกับผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารการพยาบาลระดับสูง ($\bar{X} = 3.25$) มากกว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ($\bar{X} = 3.05$) ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

6.4 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านการใช้สิทธิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการใช้สิทธิ จำแนกตามระดับการบริหาร พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.5 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่และกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกล้าแสดงด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่และกิจกรรม จำแนกตามระดับการบริหาร พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.6 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับการบริหาร พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. เปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามลักษณะงานพยาบาล

7.1 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดง จำแนกตามลักษณะงานพยาบาล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' method) พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานคล้ายกรรมกับผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก มีความแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติผู้ป่วยนอก ($\bar{X} = 3.28$) มากกว่าค่า

เฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานคัลยกรรม ($\bar{X} = 2.99$) ส่วน
คู่อื่นไม่แตกต่างกัน

7.2 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านความเป็นอิสระ
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงด้านความ
เป็นอิสระ จำแนกตามลักษณะงานพยาบาล พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method)
พบว่า แต่ละคู่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านการควบคุมตนเอง
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการ
ควบคุมตนเอง จำแนกตามลักษณะงานพยาบาล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' method)
พบว่า แต่ละคู่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.4 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านการใช้สิทธิ มีค่า
เฉลี่ยเท่ากับ 3.01 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการใช้สิทธิ
จำแนกตามลักษณะงานพยาบาล พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.5 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านความรับผิดชอบต่อ
หน้าที่และกิจการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรม
กล้าแสดงด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และกิจการ จำแนกตามลักษณะงานพยาบาล พบว่า
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.6 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านการติดต่อสื่อสาร
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการ
ติดต่อสื่อสาร จำแนกตามลักษณะงานพยาบาล พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

8. เปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระดับ
อายุ

8.1 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09
อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนก
ตามระดับอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรม

กล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุมาก 46-60 ปี ($\bar{X} = 3.17$) มากกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุระดับกลาง 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.01$)

8.2 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงด้านความเป็นอิสระ จำแนกตามระดับอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงด้านความเป็นอิสระของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุมาก 46-60 ปี ($\bar{X} = 3.14$) มากกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงด้านความเป็นอิสระของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุระดับกลาง 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.00$)

8.3 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการควบคุมตนเอง จำแนกตามระดับอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ย พฤติกรรมกล้าแสดงด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุมาก 46-60 ปี ($\bar{X} = 3.21$) มากกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุระดับกลาง 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.02$)

8.4 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านการใช้สิทธิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการใช้สิทธิ จำแนกตามระดับอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการใช้สิทธิของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุมาก 46-60 ปี ($\bar{X} = 3.08$) มากกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการใช้สิทธิของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุระดับกลาง 36-45 ปี ($\bar{X} = 2.95$)

8.5 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และกิจกรรม จำแนกตามระดับอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และกิจกรรมของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุมาก 46-60 ปี ($\bar{X} = 3.34$) มากกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และกิจกรรมของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุระดับกลาง 36-45 ปี ($\bar{X} = 3.17$)

8.6 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงด้านการ

ติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมมกล้าแสดงด้านการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุมาก 46-60 ปี ($\bar{X} = 3.06$) มากกว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมมกล้าแสดง ด้านการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุระดับกลาง 36-45 ปี ($\bar{X} = 2.88$)

9. เปรียบเทียบพฤติกรรมมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

9.1 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้สูง มากกว่า 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.26$) มากกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้ปานกลาง 10,000-20,000 บาท ($\bar{X} = 3.04$)

9.2 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมมกล้าแสดงด้านความเป็นอิสระ จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมมกล้าแสดงด้านความเป็นอิสระของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้สูง มากกว่า 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.24$) มากกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมมกล้าแสดงด้านความเป็นอิสระของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้ปานกลาง 10,000-20,000 บาท ($\bar{X} = 3.01$)

9.3 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมมกล้าแสดงด้านการควบคุมตนเอง จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมมกล้าแสดงด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้สูง มากกว่า 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.34$) มากกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมมกล้าแสดงด้านการควบคุมตนเองของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้ปานกลาง 10,000-20,000 บาท ($\bar{X} = 3.05$)

9.4 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านการใช้สิทธิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมมกล้าแสดงด้านการใช้สิทธิ จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า

เฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงออกด้านการใช้สิทธิของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้สูง มากกว่า 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.19$) มากกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงออกด้านการใช้สิทธิของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้ปานกลาง 10,000-20,000 บาท ($\bar{X} = 2.92$)

9.5 พฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหารการพยาบาลด้านความรับผิดชอบต่อนักที่และกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกด้านความรับผิดชอบต่อนักที่และกิจกรรม จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงออกด้านความรับผิดชอบต่อนักที่และกิจกรรมของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้สูง มากกว่า 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.35$) มากกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงออกด้านความรับผิดชอบต่อนักที่และกิจกรรมของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้ปานกลาง 10,000-20,000 บาท ($\bar{X} = 3.22$)

9.6 พฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหารการพยาบาลด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 อยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับรายได้ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงออกด้านการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้สูง มากกว่า 20,000 บาท ($\bar{X} = 3.12$) มากกว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงออกด้านการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้ปานกลาง 10,000-20,000 บาท ($\bar{X} = 2.92$)

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง ในโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข มีข้อค้นพบและการอภิปราย ดังนี้

1. พฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหารการพยาบาลโดยภาพรวม และในแต่ละด้าน อันได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมดูแล ด้านการใช้สิทธิ ด้านความรับผิดชอบต่อนักที่และกิจกรรม และด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับ "มาก" ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับคำกล่าวของ ฟาริดา อิบราฮิม (2525) และ สุภาณี อย่างชื่นจิตร์ (2526) ที่ว่า บทบาทของพยาบาลเปลี่ยนไปจากในอดีต ซึ่งเชื่อว่า การรักษามีสำคัญกว่าการพยาบาล บทบาทของพยาบาลจึงเป็นบทบาทสนองความต้องการของแพทย์และผู้ป่วย ทำให้เกิดความเชื่อใจใน

วิชาชีพ ส่วนปัจจุบันความเชื่อที่ว่า การดูแลสุขภาพที่ดีต้องการรักษาพยาบาลที่ดี บทบาทของพยาบาลจึงเป็นบทบาทของผู้ร่วมงาน ผู้ให้บริการสุขภาพ ที่ปรึกษาสุขภาพ เป็นผู้บริหาร นักวิชาการศึกษา ผู้ประสานงานกับหน่วยงานอื่น และผู้เฝ้าระวัง รวมทั้งนโยบายสาธารณสุขที่เน้นบริการเข้าสู่ชุมชนมากขึ้น โดยคาดหวังให้พยาบาลเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความตื่นตัวในวิชาชีพพยาบาล บุคลากรในวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นระดับบริหารหรือระดับปฏิบัติการ มีความตื่นตัวต่อบทบาทพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก (Assertiveness) นอกจากบทบาทที่เปลี่ยนไปจากในอดีตของพยาบาลจะมีส่วนทำให้มีพฤติกรรมกล้าแสดงมากขึ้นแล้ว การที่ผู้บริหารการพยาบาลต้องดำรงตำแหน่งในฐานะผู้บริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การพยาบาล ก็น่าจะมีส่วนทำให้ผู้บริหารการพยาบาลมีพฤติกรรมกล้าแสดงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะต้องมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการกำหนดนโยบายวางแผนหรือแนวทางการปฏิบัติในองค์การสุขภาพร่วมกับบุคลากรหลายอาชีพ และหลายระดับ รวมทั้งต้องมีหน้าที่รับผิดชอบบริหารและควบคุมทั้งงานและคนในหน่วยงานหรือองค์การพยาบาลด้วย ซึ่งจากสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนทำให้พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ดังผลการวิจัยที่ปรากฏออกมา

1.1 พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และกิจกรรมอยู่ในระดับ "มาก" และสูงกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะวิชาชีพพยาบาลปลูกฝังให้พยาบาลมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และกิจกรรมตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล จนกระทั่งเป็นผู้บริหารการพยาบาล ดังที่ ผกา เศรษฐจันทร (2533) กล่าวถึงจรรยาบรรณพยาบาลว่า ควรมีดังนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน หน้าที่ องค์การ ตลอดจนถึงสถาบันที่ปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด แสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และรัฐธรรมนูญ ประพฤติตนให้เป็นที่น่าถือ ศรัทธาของผู้ป่วย ประชาชน มีความรอบคอบในการให้การรักษาพยาบาล เมื่อมิให้เกิดอันตรายแก่ผู้อื่น 3) ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพพยาบาล จะต้องดำเนินวิชาชีพพยาบาลด้วยความซื่อสัตย์มั่นคง ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเชิดชูเกียรติและวิชาชีพพยาบาล และพยายามนำมาซึ่งเกียรติคุณแห่งวิชาชีพด้วยความคิดที่ลึกซึ้ง และมีสายตาอันยาวไกลในความเป็นปึกแผ่นของวิชาชีพ

4) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการนั้น พยาบาลต้องปกปิดความลับของผู้ป่วย ร่วมมือกับแพทย์ ผู้ให้การรักษาหรือเยียวยา ปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ และเป็นที่ไว้วางใจผู้ป่วยซึ่งได้มอบชีวิตความศรัทธาของผู้ป่วยแก่พยาบาล 5) ความรับผิดชอบต่อสมาชิกวิชาชีพ พยาบาลจะต้องดำรง

ตนเองด้วยความบริสุทธิ์ มีน้ำใจ น้ำคำ และน้ำมือ ที่เพียบพร้อมไปด้วยความเมตตากรุณา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยุติธรรม ต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ จากการปลุกฝังของวิชาชีพพยาบาลในเรื่องของความรับผิดชอบนี้ จึงทำให้พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลด้านความ-
รับผิดชอบต่อหน้าที่และกิจกรรมอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าด้านอื่น ๆ ดังผลการวิจัย

1.2 พฤติกรรมกล้าแสดงด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมาก แต่ยังต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารการพยาบาลยังติดกับเงื่อนไขทางสังคมและวิชาชีพที่เน้นหนักในการให้บริการ ความคาดหวังของสังคม ต้องการให้พยาบาลเรียนรู้ในการคิดถึงผู้อื่นก่อน มักเป็นผู้ฟังและพยายามเข้าใจผู้อื่น ต้องมีความอดทนไม่ว่าจะไม่ว่าใจเรื่องใดก็ตาม ต้องปรับตัวให้เข้ากับความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น (Clark, 1978) ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยรายข้อ พบว่า พฤติกรรมกล้าแสดงเรื่องการแสดงอารมณ์โกรธอย่างสมเหตุสมผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งที่เป็นสิ่งที่พยาบาลควรจะแสดงออกได้เหมือนบุคคลอื่น ดังนั้นผลการวิจัยที่ปรากฏออกมา พฤติกรรมกล้าแสดงด้านการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาล แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการบริหาร

พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวม และในแต่ละด้าน พบว่าผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ ทั้งผู้บริหารการพยาบาลระดับสูง ผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง และผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีพฤติกรรมกล้าแสดงอยู่ในระดับ "มาก" ทั้งนี้ อาจเนื่องจากตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะผู้บริหารการพยาบาล ซึ่งต้องมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องรับผิดชอบการบริหารงานในหน่วยงานของตนเองตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้น่าจะมีส่วนทำให้พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลทั้ง 3 ระดับ อยู่ในระดับมาก

เปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวม และในแต่ละด้านความเป็นอิสระ ด้านการใช้สิทธิ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และกิจกรรม รวมทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับการบริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ผู้บริหารการพยาบาลระดับสูง ผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง และผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น มีพฤติกรรมกล้าแสดงโดยรวม และในด้านความเป็นอิสระ

ด้านการใช้สิทธิ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และกิจกรรม รวมทั้งด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับ "มาก" เท่า ๆ กัน

ส่วนการเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล ด้านการควบคุมตนเอง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลแต่ละระดับเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในคู่ผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงกับผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงมีตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับที่สูงกว่า รวมทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และเมื่อพิจารณาจากข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล จะพบว่าผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงทั้งหมด จะมีระดับอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ขณะที่ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นจะมีระดับอายุน้อยกว่า ซึ่งจากปัจจัยเหล่านี้จะมีส่วนทำให้ผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงมีความตระหนัก และความรู้รอบรู้ในการที่จะควบคุมและปรับพฤติกรรมของตนเองในสิ่งต่าง ๆ ได้ดีกว่าผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามลักษณะงานพยาบาล

พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวม และในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในทุกลักษณะงานพยาบาล ทั้งงานอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม ห้องผ่าตัด และผู้ป่วยนอก มีพฤติกรรมกล้าแสดงอยู่ในระดับ "มาก" ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารการพยาบาล ไม่ว่าจะการปฏิบัติงานลักษณะใด จะต้องทำงานและประสานงานร่วมกับบุคลากรในหลายวิชาชีพ และหลายระดับ รวมทั้งต้องพบปะกับผู้รับบริการหลายประเภท และในฐานะผู้บริหารการพยาบาลของหน่วยงานนี้ จำเป็นต้องแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถในการเป็นผู้บริหาร ดังนั้นจึงพบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในทุกลักษณะงานพยาบาล มีพฤติกรรมกล้าแสดงระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยรวม จำแนกตามลักษณะงานพยาบาล พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คู่ผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอกกับผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศัลยกรรม มีความแตกต่างกัน โดยผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก จะมีพฤติกรรมกล้าแสดง

มากกว่า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล มีความแตกต่างกันตามลักษณะงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟรีเออร์ (Freer, 1987) ที่พบว่า พฤติกรรมกล้าแสดงของพยาบาลเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ว่า พยาบาลผู้ป่วยนอกจะมี พฤติกรรมกล้าแสดงในระดับที่มากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยใน นอกจากนี้ถึงแม้ว่า จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลในด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใช้สิทธิ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่และกิจกรรม และด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามลักษณะงานพยาบาล จะพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในลักษณะงานพยาบาลแต่ละคู่ แต่ก็พบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอกมีพฤติกรรมกล้าแสดง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าลักษณะงานพยาบาลอื่นในทุกด้าน การที่ผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอกมีพฤติกรรมกล้าแสดงมาก ก็เนื่องจากความแตกต่างกันในลักษณะงาน ลักษณะงานผู้ป่วยนอก เป็นงานที่ต้องใช้การพยาบาลและการบำบัดเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ต้องทำงานและประสานงานกับบุคลากรอื่น ๆ เช่น แพทย์และเจ้าหน้าที่หลายระดับ รวมทั้งเป็นหน่วยงานที่ต้องพบปะกับผู้รับบริการจำนวนมาก และต้องการบริการพยาบาลในหลายลักษณะแตกต่างกัน หัวหน้างานผู้ป่วยนอก ตลอดจนพยาบาลในงานผู้ป่วยนอก ต้องมีความสามารถหลายด้าน มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมและจะต้องมีไหวพริบแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี (อุษณีย์ เทพวรชัย, 2533) นอกจากนี้จากลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารการพยาบาล ยังพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก ส่วนใหญ่มีอายุมาก 46-60 ปี ถึง 25 คน จากจำนวนทั้งหมด 33 คน คิดเป็น 76% ซึ่งจากความแตกต่างกันในเรื่องลักษณะงาน และระดับอายุที่มาก ทำให้ผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก มีพฤติกรรมกล้าแสดงในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศัลยกรรม พบว่า มีระดับที่น้อยกว่าพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก อาจจะเนื่องจากระดับอายุที่น้อยกว่า โดยจากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศัลยกรรม พบว่า มีอายุระดับกลาง 36-45 ปี ถึง 44 คน จาก 62 คน คิดเป็น 71% ซึ่งจากความแตกต่างในเรื่องลักษณะงาน และระดับอายุของผู้บริหารการพยาบาลนี้เอง ทำให้พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก มากกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานศัลยกรรม ดังผลวิจัยที่ปรากฏ

4. เปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยภาพรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยภาพรวม และในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลในแต่ละระดับอายุ มีพฤติกรรมกล้าแสดงอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยภาพรวม และในด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่และกิจกรรม รวมทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านการใช้สิทธิ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุมาก 46-60 ปี มีพฤติกรรมกล้าแสดงมากกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุระดับกลาง 36-45 ปี ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุมาก จะมีพฤติกรรมกล้าแสดงมากกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุน้อย และสอดคล้องผลการวิจัยของ มาเจสกี และเทเรซา (Majewski and Teresa, 1990) ซึ่งพบว่าระดับของอายุมีผลต่อพฤติกรรมกล้าแสดง ผู้ที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น จะมีการเรียนรู้และประสบการณ์มากขึ้น ทำให้มีพฤติกรรมกล้าแสดงมากขึ้น เหมือนดังที่ เชียร์ครี วีริสลิรี (2527) กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น จะมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมามากขึ้น ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนไป โดย

- 1) มีความเป็นอิสระ และพึ่งตัวเอง มีความเชื่อมั่น มั่นคงและตัดสินใจด้วยตนเอง
- 2) ตอบสนองต่อเหตุการณ์และภาวะแวดล้อมได้ถูกต้อง โดยอาศัยสติปัญญา การเรียนรู้ ประสบการณ์ในอดีต ทำให้รู้ว่าอะไรควรอะไรไม่ควร เลือกตอบโต้ได้ถูกต้อง
- 3) คิดถึงผู้อื่นมากกว่าตนเอง
- 4) ปรับชีวิตเข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม ร่วมกิจกรรมและสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ดี
- 5) มีความอดทนและเข้าใจว่าแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
- 6) ใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์
- 7) กล้าเผชิญความจริง
- 8) อดทนต่อปัญหาและความผิดหวังได้ รวมทั้งหาทางแก้ไขได้เหมาะสม
- 9) มีการวางแผนชีวิต
- 10) ควบคุมอารมณ์ต่าง ๆ ได้ดี และควบคุมพฤติกรรมได้สอดคล้องกับอารมณ์
- 11) เสียสละและกล้าหาญ

จากเหตุผลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล มีความสัมพันธ์กับระดับอายุ เมื่อมีอายุมากขึ้นจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงมากขึ้น ดังผลการวิจัยที่ปรากฏ

5. เปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยภาพรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับรายได้

พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยภาพรวม และในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลในแต่ละระดับรายได้ พฤติกรรมกล้าแสดงอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลโดยภาพรวม และในแต่ละด้าน อันได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใช้สิทธิ ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และกิจกรรม รวมทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้สูง มากกว่า 20,000 บาทต่อเดือน มีพฤติกรรมกล้าแสดงมากกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ปานกลาง 10,000-20,000 บาทต่อเดือน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่ว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้สูง มีพฤติกรรมกล้าแสดงมากกว่าผู้บริหารการพยาบาลที่มีรายได้ต่ำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฟรีเออร์ (Frer, 1987) ซึ่งศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลผู้ที่มีรายได้สูงจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงมากกว่าพยาบาลผู้ที่มีรายได้ต่ำ ถ้าพิจารณาตามหลักของ มาสโลว์ (Abraham Maslow) จะเห็นได้ว่า มนุษย์มีความต้องการเพื่อพัฒนาการตลอดชีวิต ความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นความต้องการขั้นแรกของบุคคลเพื่อการอยู่รอดชีวิต ซึ่งการที่จะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานรายได้ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยตอบสนองความต้องการขั้นนี้ เมื่อบุคคลมีรายได้สูงเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้สำเร็จ ก็จะแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิการ ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ความต้องการที่รู้สึกว่าตนเองมีค่า และความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และพัฒนาตามศักยภาพของตน นอกจากรายได้ ซึ่งก็คือเงิน อันเป็นแหล่งอำนาจทางสังคมที่จะช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว เงินยังเป็น ทำให้บุคคลได้รับความเลื่อมใสหรือใช้ซื้อสิ่งที่ก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใส ซึ่งใช้เป็นฐานอำนาจอ้างอิง เมื่อบุคคลมีเงินก็หมายถึงมีแหล่งอำนาจ จะมีการแสดงออกอย่างเชื่อมั่น มีความเป็นอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์และมีความกล้าแสดงออกในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น (Langford, 1981 อ้างใน เสาวลักษณ์ ฟ้าพัฒนากุล 2534) จะเห็นได้ว่าอำนาจทางการเงินเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมกล้าแสดงมากขึ้น

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล เพื่อเป็นการพัฒนาตัวผู้บริหารการพยาบาล และการบริการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. ควรมีการเตรียม หรือจัดอบรมผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นในเรื่องพฤติกรรมกล้าแสดงให้มากยิ่งขึ้น เพราะพฤติกรรมกล้าแสดงในบางด้าน เช่น ด้านการควบคุมตนเอง ยังมีน้อยกว่าผู้บริหารการพยาบาลระดับอื่น
2. ควรมีการอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงสำหรับผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุน้อย
3. ควรมีการอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงสำหรับผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานแผนกคัลยกรรม เพราะยังมีพฤติกรรมกล้าแสดงน้อยกว่าลักษณะงานพยาบาลอื่น ๆ และงานคัลยกรรม ก็ต้องการพยาบาลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดง
4. ควรเสนอข้อมูลเกี่ยวกับระดับรายได้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล ต่อผู้บริหารระดับสูงในองค์การสุขภาพ เพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้น
5. ควรปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล ในเรื่องของการแสดงความคิดเห็น การริเริ่มแผนงานหรือโครงการเพื่อพัฒนางาน และการเรียกร้องสิทธิที่ควรจะได้ให้มากยิ่งขึ้น
6. ควรพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลที่มีอยู่แล้ว ให้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยในประชากรกลุ่มอื่น เช่น พยาบาลประจำการ ซึ่งต้องใช้พฤติกรรมกล้าแสดงในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าผู้บริหารการพยาบาล
2. ควรมีการทำวิจัยเชิงทดลอง เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงก่อนและหลังการฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดง
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกล้าแสดงทางการพยาบาลกับความร่วมมือของพยาบาลในการปฏิบัติงานกับบุคลากรวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์

4. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกล้าแสดงกับทักษะในการเป็นผู้นำ เช่น การจัดการความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง ฯลฯ หรือตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความเห็นคุณค่าในตนเอง และความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย