

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้สูงขึ้นและมีมาตรฐาน จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนในวิชาชีพ บุคลากรทุกคนมีบทบาทในการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับปฏิบัติการ จะต้องช่วยกันสร้างเสริมและจรรโลงไว้ซึ่งคุณภาพของวิชาชีพพยาบาล กล่าวคือ ในฐานะผู้บริหารทางการพยาบาล บุคคลจะสามารถแสดงบทบาทร่วม คือ การร่วมคิด และตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย แผน หรือแนวทางปฏิบัติ ซึ่งจะ ส่งผลถึงความเป็นอิสระในวิชาชีพพยาบาล และการแสดงออกซึ่งอำนาจทางการพยาบาล การคุ้มครองสิทธิ์ในการประกอบวิชาชีพ การพยาบาล การจะแสดงบทบาทร่วมได้ดีหรือไม่นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยด้านการบริหาร ความรู้ความสามารถ ลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคล และวัฒนธรรม รวมทั้งลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้วย พวงรัตน์ บุญญาวัชร (2530) กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำว่า สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Assertive Behavior) เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ความคิดเห็น สิทธิอันชอบธรรม รวมทั้งความรู้ความเข้าใจให้ผู้อื่นรับรู้ โดยมีวิธีการแสดงออกที่เหมาะสม คือ ไม่ก้าวร้าว และไม่อ่อนน้อมยอมตามจนเกินไปจะต้องรักษาเอกลักษณ์ของตนเองได้อย่างมั่นคง การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมนี้สามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้เช่นเดียวกัน

จากลักษณะวิชาชีพพยาบาล จะพบว่า พยาบาลส่วนมากเป็นผู้หญิง ความคาดหวังของสังคมต่อผู้หญิงในสังคมไทย ยังนิยมให้ผู้หญิงเป็นผู้ที่เก็บกอดความรู้สึกของตนไว้ ต้องทำหน้าที่ปรนนิบัติบิดามารดา และเลี้ยงดูลูกที่เกิดมา ดังเช่น ดุษฎีมาลา มาลากุล (2524) กล่าวถึง ผู้หญิงที่เป็นกลุ่มสตรีแบบไทย ๆ ไว้ว่า กุลสตรี คือ ลูกผู้หญิงที่ได้รับการศึกษาอบรมแล้วยอมเป็นผู้ที่มีอรรถยาลัยสุภาพ มีความประพฤติเรียบร้อย มีความละเอียด ไม่ประพฤติการอัน

รู้แก่ใจว่าสภาพสตรีไม่ควรประพฤติกุลสตรีย่อมสำนึกในความเป็นสตรีและมีความสำรวมทั้งในด้านกาย วาจา ใจ อยู่เป็นนิตย์ ในต่างประเทศสตรีส่วนมากก็ยังประสบกับอิทธิพลของความคาดหวังของสังคม ดังที่ พามีลา อี บัทเลอร์ (Butler, 1976) กล่าวถึงสตรีโดยสรุปได้ว่า สตรีต้องปฏิบัติตามบทบาทของสตรีที่ชนบธรรมเนียมประเพณีกำหนดไว้ มักจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองออกมา ซึ่งความคาดหวังของสังคมเหล่านี้มีผลกระทบต่อบทบาทของผู้หญิง อาจเป็นต้นเหตุให้ผู้หญิงมีพฤติกรรมกล้าแสดงในระดับน้อย ซึ่งพยาบาลส่วนมากจะเป็นผู้หญิง จากสาเหตุของความคาดหวังเหล่านี้ อาจเป็นต้นเหตุให้พยาบาลมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมกล้าแสดงในระดับน้อยตามไปด้วย นอกจากนี้ข้อคิดเห็นของบุคคลที่อยู่ในวงการวิชาชีพพยาบาลหลาย ๆ ท่าน ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของพยาบาลในการปฏิบัติงานและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการให้การพยาบาลนั้นยังเป็นเหตุผลสนับสนุนในกรณีที่ว่า พยาบาลอาจเป็นบุคลากรที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงในระดับน้อยเช่นกัน ดังที่บุคคลที่อยู่ในวงการวิชาชีพพยาบาลกล่าวไว้ในอดีต พยาบาลถูกขนานนามว่าเป็นผู้ทำตามคำสั่งของแพทย์ เป็นผู้ที่มีแต่ตัวตนแต่พูดไม่ได้ และเป็นผู้รับคำสั่งแพทย์ทุกอย่าง (Bakdash, 1978) หรือที่ ฮัทซิง และ โคลเบอร์น (Hutchings and Colburn, 1979) ให้ข้อสังเกตว่า พยาบาลเป็นผู้ที่ต้องดูแลผู้ป่วย เพราะฉะนั้นพยาบาลต้องไม่แสดงออกอย่างเกรี้ยวกราดหรือเอาแต่ใจตนเองในขณะที่ให้การพยาบาล นอกจากนี้บุคลกรวิชาชีพของทีมนดูแลสุขภาพที่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่มักจะตกอยู่ใต้อำนาจของแพทย์และผู้บริหารโรงพยาบาลที่เป็นผู้ชาย และถ้าพยาบาลเป็นผู้ที่เจียบขริม เชื่อฟัง อยู่ในคำสั่ง ตลอดจนเป็นผู้ปฏิบัติตามผู้บริหารก็จะเป็นผู้ที่มีคุณค่าและได้รับการยกย่องสรรเสริญมากกว่าพยาบาลที่มีลักษณะตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ วิทแมน (Whitman, 1982) ที่ว่า วิชาชีพของพยาบาลได้ถูกขนานนามจากสังคมว่าเป็นอาชีพของผู้หญิง และเป็นผู้หญิงที่เป็นพยาบาล ถูกสอนให้เป็นผู้ที่คอยสนับสนุน เป็นผู้ช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยและเด็ก ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ทำตามคำสั่งอีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีแนวโน้มทำให้พยาบาลไม่มีโอกาสแสดงออก และแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงได้อย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะวิชาชีพพยาบาล ฟารีดา อิบราฮิม (2525) กล่าวถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทของพยาบาล ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันได้ดังนี้ คือ ในอดีตซึ่งเชื่อว่า การรักษาสำคัญกว่าการพยาบาล บทบาทของการพยาบาลจึงเป็นบทบาทสนองความต้องการตามคำสั่งแพทย์และผู้ป่วยเป็นสำคัญ บทบาทนี้ทำให้เกิดความเฉื่อยชาทางวิชาชีพ (Professional

passivity) ซึ่งมีผลยับยั้งพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก ส่วนในปัจจุบันความเชื่อที่ว่า การดูแลสุขภาพที่ดีย่อมต้องการการรักษาพยาบาลที่ดี ดังนั้นพยาบาลจึงต้องวางแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์ มุ่งให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาพยาบาลเพื่อสนองตอบความต้องการพื้นฐานของตนเอง บทบาทของพยาบาลจึงเป็นบทบาทของผู้ร่วมงาน ที่จะให้การรักษายาบาลแก่ผู้ป่วย รายงานและบันทึกอาการให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างทันทั่วทั้งที่และต่อเนื่อง ส่วนในด้านการบริการสาธารณสุข ได้มุ่งเน้นการบริการสาธารณสุขเข้าสู่ชุมชนมากยิ่งขึ้น โดยคาดหวังให้พยาบาลเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Changing agent) ในด้านการส่งเสริม การป้องกันโรค เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอนามัยของประชาชน เป็นผลให้มีการขยายบทบาทของผู้ปฏิบัติการพยาบาลในชุมชนลักษณะดังกล่าวทำให้เกิดความเคลื่อนไหวตื่นตัวในวิชาชีพ (Professional activity) บุคลากรในวิชาชีพมีความตื่นตัวต่อบทบาทของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก (Assertiveness)

การเปลี่ยนแปลง และขยายบทบาทดังกล่าวเป็นการเน้นการมีบทบาทร่วม กล่าวคือเป็นการทำงานร่วมกันกับบุคลากรหลายอาชีพ และหลายระดับ การมีบทบาทร่วมของผู้นำทางการพยาบาล ไม่ว่าจะอยู่ในระดับบริหาร ระดับจัดการและระดับปฏิบัติการ หมายถึง โอกาสในการเข้าร่วมตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ในการบริหารและการปฏิบัติการในองค์การสุขภาพ โอกาสในการเข้าร่วมในการตัดสินใจดังกล่าว มีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย ส่วนดีจะเกิดขึ้นได้นั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำในด้านความรู้ความสามารถ คุณลักษณะตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก หากเป็นไปได้ในทางสร้างสรรค์ ให้ประโยชน์ต่อกลุ่มผู้บริหาร สถานบริการสุขภาพเป็นอย่างดีแล้ว ผลที่เกิดขึ้นตามมาไม่เพียงแต่ส่งเสริมความก้าวหน้าขององค์การเท่านั้น หากยังแสดงถึงอำนาจในการดำเนินงานของผู้นำหรือผู้บริหารทางการพยาบาล ส่งผลถึงการยอมรับต่อวิชาชีพพยาบาลในที่สุด

ในทางตรงกันข้าม หากการมีบทบาทร่วมของผู้บริหารการพยาบาลเป็นไปในทางที่แสดงถึงการขาดความรู้ขาดความสามารถจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ต่อองค์การเลย ไม่อาจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลกับผู้อื่นได้ รวมทั้งไม่อาจแสดงเหตุผลให้ผู้อื่นทราบหรือเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการ หรือสิทธิของตนเองที่ควรจะได้รับ ไม่อาจแสดงอำนาจในตน ไม่ได้ปกป้องคุ้มครองผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาล ไม่ได้เสนอเอกลักษณ์ของการพยาบาลที่สำคัญคือ เข้าประชุมกับกลุ่มผู้บริหาร เพียงรับข้อมูลและคำสั่งเพื่อปฏิบัติตามเท่านั้น ย่อมไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ จากการมีบทบาทร่วม ทั้งยังนำผลทางลบมาสู่วิชาชีพพยาบาลและ

องค์การพยาบาลด้วย นั่นคือ การขาดการยอมรับ ขาดความไว้วางใจ ขาดความเชื่อถือ และเกิดความไม่แน่ใจในการมอบหมายอำนาจในที่สุด

ฟางรัตน์ บุญญาบุรุษ (2530) กล่าวถึง ผู้นำทางการพยาบาลที่จะเป็นผู้ที่มีบทบาทที่ตื้นเขิน จำเป็นต้องมีความสามารถในด้านการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่เหมาะสม (Assertiveness) ความเสี่ยง (Risk taking) แนวคิดเชิงธุรกิจ (Business-minded) และความสามารถในการแสดงออกเช่นบุรุษเพศ

เมื่อพิจารณาถึงคุณสมบัติของผู้นำและลักษณะวิชาชีพรวมถึงบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกมีความจำเป็นและสำคัญต่อภาวะผู้นำทางการพยาบาล ทั้งในระดับบริหาร ระดับจัดการ และระดับปฏิบัติการ ดังที่ แคลโรลีนแชมเบอร์ คลาร์ก (Clark, 1978) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของพฤติกรรมกล้าแสดงของพยาบาลไว้ว่า พฤติกรรมประเภทนี้เกี่ยวข้องกับงานทั้งในด้านการบริหาร และการปฏิบัติการพยาบาล รวมถึงวิชาชีพพยาบาล

ในด้านการบริหาร พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะสามารถนำไปใช้ในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรหลายอาชีพและหลายระดับ ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำและอำนาจระหว่างกรมที่มีสัมพันธภาพส่วนบุคคลและกลุ่มได้

ในด้านการปฏิบัติการพยาบาลสามารถนำไปใช้กับผู้ป่วยและญาติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลดน้อยลง

ในด้านการยกระดับวิชาชีพและการทำงาน

1. ช่วยให้วิชาชีพพยาบาลเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในสังคม เช่น แพทย์ และสมาชิกผู้ร่วมงานจากวิชาชีพอื่น ๆ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของผู้ป่วย หรือผู้บริการทุกระดับ

2. ช่วยในการส่งเสริมมาตรฐานการทำงานของพยาบาลให้ดีขึ้น ช่วยให้พยาบาลมีความมั่นใจในการเผชิญกับปัญหา หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

3. ช่วยให้พยาบาลได้แสดงความคิดเห็นโดยไม่ต้องกล่าวโทษผู้อื่น หรือโดยไม่ต้องแสดงความโกรธออกมา เป็นการแสดงซึ่งความจริงใจและเปิดเผย ไม่มีการต่อว่าตีเตียน แต่ตรงกับเป้าหมายที่บุคคลได้ตั้งไว้ ซึ่งผลที่ได้คือ การผ่อนคลายความเครียด วิตกกังวล และยังได้มาซึ่งความถูกต้อง ซึ่งต่างฝ่ายต่างต้องการ

4. ผู้บริหารการพยาบาล อาจารย์พยาบาล หรือพยาบาลที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกอยู่แล้ว สามารถที่จะสอน และฝึกให้พยาบาลอื่น ๆ ได้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกต่อ ๆ ไป

5. ช่วยให้พยาบาลสามารถจัดเตรียมการบริการ หรือยินยอมตามคำเรียกร้องของผู้ป่วย สามารถสอนให้ผู้ป่วยมีความรับผิดชอบต่อความคิด และการกระทำของผู้ป่วย การเคารพในสิทธิของพยาบาลได้สำเร็จ ซึ่งจะ เป็นผลให้ผู้ป่วยเข้าใจถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของเขาในฐานะผู้ป่วยที่จะต้องให้ความร่วมมือในการรักษาพยาบาล เพื่อประโยชน์ที่เขาจะได้รับ

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จึงได้เลือกทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหารการพยาบาล เพราะ

1. พยาบาลตลอดจนผู้บริหารการพยาบาลมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมกล้าแสดงในระดับน้อย เนื่องจากพยาบาลส่วนมากเป็นผู้หญิง ความคาดหวังของสังคมยังนิยมให้ผู้หญิงเก็บกตความรู้สึกไม่แสดงออกมากเกินไป (คุชฎีมาลา มาลากุล, 2524) และจากลักษณะของวิชาชีพเป็นลักษณะงานให้บริการ ถูกสอนให้เป็นผู้ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย นอกจากนี้ยังเป็นผู้ทำตามคำสั่งอีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีแนวโน้มทำให้พยาบาลไม่มีโอกาสแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงได้อย่างเต็มที่ (Withman, 1982)

2. พฤติกรรมกล้าแสดงออกมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ดังที่ พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ (2530) กล่าวว่า ผู้นำทางการพยาบาลที่จะเป็นผู้มีบทบาทที่ดีนั้นจะต้องมีความสามารถพิเศษในด้านการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness)

3. ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จะมีประโยชน์ต่อพยาบาลทั้งในด้านบุคคล องค์กร ตลอดจนถึงวิชาชีพ ดังที่ แคโรลีน แชมเบอร์ คลีค (Clark, 1978) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมกล้าแสดงไว้ว่า พฤติกรรมประเภทนี้เกี่ยวข้องกับงานทั้งด้านการบริหาร และการปฏิบัติการพยาบาล ถ้าผู้บริหารการพยาบาลมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการสร้างภาวะผู้นำและอำนาจระหว่างการมีสัมพันธภาพส่วนบุคคล และกลุ่มได้อีกด้วย ในด้านการพยาบาลโดยตรงนั้น สามารถนำไปใช้กับผู้ป่วยและญาติของผู้ป่วย เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีในการรักษาพยาบาล และที่สำคัญพฤติกรรมกล้าแสดงจะมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลดน้อยลง ขณะเดียวกันก็จะช่วยยกระดับวิชาชีพและการทำงานของพยาบาล

4. ถ้าหากผู้บริหารการพยาบาลขาดซึ่งการมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ไม่อาจแสดงถึงความรู้ความสามารถ ความคิดเห็น และข้อมูล รวมทั้งไม่อาจแสดงเหตุผลให้ผู้อื่นทราบเกี่ยวกับความต้องการหรือสิทธิที่ควรจะได้รับ ก็จะนำผลลบมาสู่ตัวผู้บริหารเอง องค์การพยาบาล รวมถึงวิชาชีพ นั่นคือ ขาดความไว้วางใจ ขาดความเชื่อถือ และเกิดความไม่แน่ใจในการมอบอำนาจในที่สุด (ฟาริดา อิบราฮิม, 2525)

5. การเตรียมผู้นำ ผู้บริหารการพยาบาล ในวงการวิชาชีพพยาบาลปัจจุบันของไทย ยังไม่มีการเตรียมผู้บริหารในเรื่องของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness)

6. เป็นการยกระดับวิชาชีพพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในสังคม เช่น แพทย์ และสมาชิก ผู้ร่วมงานจากวิชาชีพอื่น ๆ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการทุกระดับ

7. ขณะนี้การวิจัยเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมกล้าแสดงออกในผู้บริหารการพยาบาลหรือพยาบาลยังมีน้อยในประเทศไทย ดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะทำการศึกษาหรือทำการวิจัยต่อไป ผู้วิจัยจึงเลือกทำการวิจัยเรื่องนี้

การทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสำรวจพฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุผลที่ว่าเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่สุดในกระทรวงสาธารณสุขมีแผนกฝ่ายต่าง ๆ มากมาย ฝ่ายการพยาบาลเป็นฝ่ายที่มีบุคลากรมากที่สุด บทบาทของผู้บริหารการพยาบาลมีความสำคัญมากในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในฝ่ายและภายนอกฝ่าย รวมทั้งพฤติกรรมกล้าแสดงเป็นสิ่งเสริมเสริมกันได้ (พรพรรณราย ทวีชัยประภา, 2527) ถ้าทราบข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดง ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาตัวผู้บริหารการพยาบาลและวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงด้านความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ และการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง ในโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระดับการบริหาร ลักษณะงานพยาบาล อายุ และระดับรายได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรเป็นผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้อำนวยการเฉพาะทางการพยาบาล หัวหน้างานและหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม อายุรกรรม สูติกรรม กุมารเวชกรรม ห้องผ่าตัด และแผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลศูนย์ 17 แห่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับของผู้บริหาร ลักษณะงานพยาบาล อายุ และรายได้

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล

ข้อตกลงเบื้องต้น

พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล เป็นความรู้สึกและการรับรู้ของตัวอย่างประชากรที่รายงานตรงตามความเป็นจริง

ปัญหาของการวิจัย

1. พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง ในโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับใด

2. พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น แตกต่างกันหรือไม่

3. พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามลักษณะงานพยาบาล แตกต่างกันอย่างไร

4. พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระดับอายุ
แตกต่างกันอย่างไร

5. พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกตามระดับรายได้
แตกต่างกันอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล มีทั้งปัจจัยด้านตัวบุคคล เช่น ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ การศึกษา ฯลฯ และปัจจัยแวดล้อม เช่น สิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม สถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งบทบาทและตำแหน่งทางสังคม ในวิชาชีพพยาบาล ตำแหน่งทางการบริหารของผู้บริหารทางการพยาบาลในองค์การโดยทั่ว ๆ ไป แบ่งเป็น 3 ระดับ (Sullivan and Decker, 1992) ซึ่งแต่ละระดับจะต้องมีทักษะในการทำงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความคิด มนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค ผู้บริหารแต่ละระดับจะมีทักษะแต่ละด้านไม่เท่ากัน ผู้บริหารระดับสูงจะมีทักษะด้านความคิดสูงสุด ระดับกลางจะมีด้านมนุษยสัมพันธ์สูงสุด ระดับต้นจะมีทักษะด้านเทคนิคสูงสุด (Ganong, 1980) ซึ่งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จะต้องเกี่ยวข้องกับคน การที่จะมีสัมพันธภาพกับบุคลากรต่าง ๆ ได้ดี การมีพฤติกรรมกล้าแสดงเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น ปัจจัยด้านระดับของการบริหารงานของผู้บริหารการพยาบาลซึ่งต้องใช้ทักษะแต่ละด้านมากน้อยแตกต่างกัน จึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล นอกจากนี้ ฟรีเออร์ (Freer, 1987) ได้ทำการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงของพยาบาลเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ พยาบาลที่ทำงานในแผนกผู้ป่วยนอก จะมีพฤติกรรมกล้าแสดงในระดับสูงมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน และยังพบว่ารายได้มีผลต่อพฤติกรรมกล้าแสดง ผู้ที่มีรายได้สูงจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงระดับสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ แสดงถึงอิทธิพลของลักษณะงาน และรายได้ที่มีผลต่อพฤติกรรมกล้าแสดง และผลการศึกษาของ มาเจสกี และเทเรซา (Majewski and Theresa, 1990) พบว่าระดับของอายุมีผลต่อพฤติกรรมกล้าแสดง ผู้ที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงในระดับสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย แสดงถึงอิทธิพลของระดับอายุที่มีผลต่อพฤติกรรมกล้าแสดง

จากแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

1. พฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเองอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารการพยาบาลระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น มีพฤติกรรมกล้าแสดงแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานคล้ายกรรม อายุกรรม สติกรรม กุมารเวชกรรม ห้องผ่าตัด และแผนกผู้ป่วยนอก มีพฤติกรรมกล้าแสดงแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุมาก จะมีพฤติกรรมกล้าแสดงสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
5. ผู้บริหารการพยาบาลที่มีระดับรายได้สูง มีพฤติกรรมกล้าแสดงสูงกว่าผู้ที่มีระดับรายได้ต่ำ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารการพยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้บริหารการพยาบาลระดับสูง หมายถึง พยาบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานขององค์กร เป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานขององค์กรโดยส่วนรวม ในที่นี้ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลฝ่ายต่าง ๆ

ผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง หมายถึง พยาบาลที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับนี้รับผิดชอบการบริหารขององค์กรพยาบาลเพียงบางส่วนเท่านั้น ในที่นี้ได้แก่พยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางการพยาบาล

ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น หมายถึง พยาบาลที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับปฏิบัติการเท่านั้น ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาล-หัวหน้างาน

พฤติกรรมกล้าแสดง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารการพยาบาล แสดงออกอย่างมีเหตุผล เหมาะสมตามสิทธิและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นการแสดงออกในเรื่องความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ และการติดต่อ-

สื่อสาร พฤติกรรมกล้าแสดงในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมกล้าแสดงในการทำงาน อันรวมถึง การวางแผน การจัดระบบงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมงาน

พฤติกรรมกล้าแสดงด้านความเป็นอิสระ หมายถึง ความเป็นอิสระของผู้บริหาร การพยายามในการที่จะเปิดเผยตนเองด้วยคำพูดและการกระทำ

พฤติกรรมกล้าแสดงด้านการควบคุมตนเอง หมายถึง การตระหนักและรอบรู้ของผู้บริหารการพยายามในการที่จะควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยที่เป็นการควบคุมและการปรับพฤติกรรมของตนเอง

พฤติกรรมกล้าแสดงด้านการใช้สิทธิ หมายถึง พฤติกรรมในการใช้สิทธิของผู้บริหารการพยายามตามขอบเขตของวิชาชีพ กฎหมาย และการยอมรับในสังคม ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ

พฤติกรรมกล้าแสดงด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ หมายถึง ความรับผิดชอบในการกระทำของผู้บริหารเอง ทั้งด้านบวกและด้านลบ

พฤติกรรมกล้าแสดงด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารการพยายามที่แสดงออกอย่างเหมาะสมในการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสอดคล้องทั้งภาษา คำพูดและการกระทำ

การวางแผน หมายถึง การใช้ความคิด คาดคะเนวิธี การเพื่อเลือกแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อกำหนดเป้าหมาย และวางโครงการในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันได้แก่ การกำหนดนโยบาย ปรัชญา วัตถุประสงค์ รวมทั้งการจัดทำแผนงานด้านต่าง ๆ

การจัดระบบงาน หมายถึง การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นกลุ่มก้อนเข้ารูป และมอบหมายให้คนปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

การอำนวยความสะดวก หมายถึง การสั่งงาน การชี้แนะ ตลอดจนจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

การควบคุม หมายถึง ระบบของกฎเกณฑ์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผน และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันได้แก่ การควบคุมคน ควบคุมงาน และระบบบริหารงาน

ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะที่ผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติงาน อันได้แก่ ลักษณะงานคล้ายกรรม อายุกรรม สติกรรม กุมารเวชกรรม ห้องผ่าตัด และผู้ป่วยนอก

อายุ หมายถึง อายุของผู้บริหารการพยาบาลที่เป็นตัวอย่างประชากร จำแนกเป็นผู้ที่มีอายุ 25-35 ปี, 36-45 ปี และ 46 ปีขึ้นไป

ระดับรายได้ หมายถึง จำนวนรายได้รวมทั้งหมดของผู้บริหารการพยาบาล ทั้งจากเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับในแต่ละเดือน จำแนกเป็นผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000-20,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท

โรงพยาบาลศูนย์ หมายถึง โรงพยาบาลที่อยู่ในข่ายสนับสนุนของกองโรงพยาบาลภูมิภาค ที่มีขนาด 500-1,000 เตียง ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การรับรู้ หมายถึง การที่บุคคลใช้ความคิด ประสบการณ์การเรียนรู้ในอดีตที่ได้รับจากอวัยวะสัมผัส และเหตุผลส่วนบุคคลมารวมกัน เพื่อพิจารณาสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ก่อให้เกิดความคิดรวบยอดใหม่ที่มีต่อสถานการณ์อื่น ๆ ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจของตนเอง โดยเฉพาะหรืออาจเรียกว่าเป็นสามัญสำนึกของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการรู้ตัวเสมอในการกระทำหน้าที่ที่มีต่อสถานการณ์หนึ่ง ๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผลการวิจัยเป็นข้อมูล ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาล
2. ผู้บริหารการพยาบาลใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และบุคลากร เพื่อให้มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมในการบริหารงาน และปฏิบัติงาน
3. เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารการพยาบาลในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการเป็นผู้บริหาร และในการเตรียมบุคลากรสำหรับจะเป็นผู้บริหารในอนาคต
4. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมกล้าแสดงในองค์การพยาบาลต่อไป