

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ทั้งหมด 25 โรงพยาบาล จำนวน 610 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สร้างขึ้นโดยการค้นคว้าจากตำราเอกสารและทำการสัมภาษณ์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ 4 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วย 4 คน ได้ตัวแปรที่อธิบายคุณลักษณะผู้ตามที่ดี 67 รายการ จำแนกได้เป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารจัดการตนเอง ได้ มีจำนวน 11 ข้อ 2) ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน มีจำนวน 11 ข้อ 3) ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีจำนวน 15 ข้อ 4) ด้านมีความกล้าแสดงออก มีจำนวน 12 ข้อ 5) ด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน มีจำนวน 10 ข้อ 6) ด้านมีระเบียบวินัย มีจำนวน 8 ข้อ นำไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา ความเข้าใจจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล 5 ท่าน ด้วยวิธีหาค่า CVI ได้ค่า .80 แสดงว่าเครื่องมือมีความสอดคล้องกับเนื้อหา (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547) จากนั้นนำไปหาค่าความเที่ยงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/PC ได้ค่าความเที่ยง .97 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือเนื่องจากมากกว่า .70 ขึ้นไปสำหรับเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการจัดส่งทางไปรษณีย์และไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 660 ชุด ได้กลับคืนมา 614 ชุด ใช้ได้จริง 610 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.34 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นรายข้อ และการวิเคราะห์ตัวประกอบด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลัก (Principal component analysis) และหมุนแกนตัวประกอบแบบ Orthogonal ด้วยวิธี Varimax ผลการตรวจสอบด้วยเมตริกซ์สหสัมพันธ์ เพื่อดูความเหมาะสมของข้อมูลที่จะวิเคราะห์ ด้วยวิธี Bartlett's test of sphericity พบว่าค่าไค-แอสควร์ที่ใช้ทดสอบ Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .000$) แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งหมายความว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์มีลักษณะไม่เป็นเมตริกซ์เอกภาพ และเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับนำมาวิเคราะห์ปัจจัย และใช้ดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เพื่อตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่าสูงหรือต่ำ ผลการวิเคราะห์พบว่าค่า KMO เท่ากับ .969 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสม

ระดับมากที่สุดในการวิเคราะห์ตัวประกอบ ดังนั้นเมตริกซ์สหสัมพันธ์นี้จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. จากการประเมินระดับความสำคัญ รายการคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า ตัวแปรทั้ง 67 ตัวแปร มีความสำคัญโดยเฉลี่ยตั้งแต่ระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.81 – 4.81 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.84 โดยตัวแปรคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ตัวแปรที่ 1 มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตัวแปรที่ 66 ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และตัวแปรที่ 67 มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 , 4.81 และ 4.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41, 0.41 และ 0.40 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 40 กล่าวที่จะพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยระดับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

2. จากการศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเห็นว่า คุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ดังนี้คือ พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน มีระเบียบวินัย บริหารจัดการตนเองได้ มีความกล้าแสดงออก ให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีน้ำใจ ทั้ง 7 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย 62 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมร้อยละ 58.75 โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

2.1. ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 8.491 คิดเป็นร้อยละ 12.673 ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 15 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ตั้งแต่ 0.427 – 0.763 เรียงตามลำดับ น้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ 27	นำแผนพัฒนาดตนเองไปปฏิบัติ
ตัวแปรที่ 26	มีแผนการพัฒนาดตนเอง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
ตัวแปรที่ 25	นำผลการวิเคราะห์ตนเอง มาวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีพัฒนาดตนเอง

ตัวแปรที่ 24	พิจารณาโอกาสและข้อจำกัดของการพัฒนาตนเอง
ตัวแปรที่ 28	หาวิธีใหม่ ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล
ตัวแปรที่ 35	ประเมินความก้าวหน้าของตนเอง
ตัวแปรที่ 29	พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะ
ตัวแปรที่ 30	มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ
ตัวแปรที่ 32	นำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล
ตัวแปรที่ 33	หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ
ตัวแปรที่ 31	มีการประชุม แลกเปลี่ยนความรู้
ตัวแปรที่ 36	สำรวจข้อบกพร่องของตนอยู่เสมอ
ตัวแปรที่ 34	เข้าร่วมประชุมสัมมนา
ตัวแปรที่ 22	ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
ตัวแปรที่ 37	สามารถเสนอผลงานด้วยความมั่นใจ

2.2 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 6.744 คิดเป็นร้อยละ 10.066 ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 8 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.608 – 0.724 เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ 14	ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและประโยชน์ของโรงพยาบาล
ตัวแปรที่ 15	มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด
ตัวแปรที่ 18	ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ตัวแปรที่ 17	เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน
ตัวแปรที่ 19	มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำงาน
ตัวแปรที่ 13	อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน
ตัวแปรที่ 12	เสียสละประโยชน์ส่วนตัว
ตัวแปรที่ 16	ไม่วิพากษ์วิจารณ์โรงพยาบาลให้เป็นที่เสื่อมเสีย

2.3 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านมีระเบียบวินัย

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านมีระเบียบวินัย มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 5.800 คิดเป็นร้อยละ 8.656
ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 8 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.513 – 0.786 เรียงตามลำดับ
น้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ 66	ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
ตัวแปรที่ 67	มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ
ตัวแปรที่ 63	เคารพในสิทธิของผู้อื่น
ตัวแปรที่ 65	ปฏิบัติวิชาชีพด้วยเจตนาดี
ตัวแปรที่ 62	ปฏิบัติหน้าที่ตรงเวลา
ตัวแปรที่ 64	ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม
ตัวแปรที่ 61	ปฏิบัติตามกฎหมายของสภาการพยาบาล
ตัวแปรที่ 60	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติอย่างเหมาะสม

2.4 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านบริหารจัดการตนเองได้

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ด้านบริหารจัดการตนเองได้ มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 5.580 คิดเป็นร้อยละ
8.329 ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 9 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.494 – 0.683
เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ 6	คาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและกำหนดแนวทางการป้องกันได้
ตัวแปรที่ 5	หาสาเหตุ และแนวทาง แก้ไขปัญหา
ตัวแปรที่ 8	สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยได้สอดคล้องกับปัญหาและความ ต้องการ
ตัวแปรที่ 10	สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย
ตัวแปรที่ 4	สามารถปฏิบัติงานตามแผนการทำงานที่วางไว้
ตัวแปรที่ 7	สามารถเฝ้าระวัง สังเกต วิเคราะห์หรือการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย
ตัวแปรที่ 11	สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จด้วยตนเอง
ตัวแปรที่ 9	สามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติการพยาบาลได้เป็นที่ไว้วางใจ
ตัวแปรที่ 3	วางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

2.5 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านมีความกล้าแสดงออก

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านมีความกล้าแสดงออก มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 5.204 คิดเป็นร้อยละ 7.76 ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 10 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.409 – 0.744 เรียงตามลำดับ น้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ 40	กล้าที่จะพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ
ตัวแปรที่ 45	กล้าที่จะชี้แนะและอธิบายให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความบกพร่อง
ตัวแปรที่ 46	พูดอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา
ตัวแปรที่ 42	กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น
ตัวแปรที่ 39	แสดงความคิดเห็นของตนเองต่อที่ประชุมได้อย่างอิสระ
ตัวแปรที่ 48	มีความกล้าที่จะปฏิเสธ
ตัวแปรที่ 41	ถามทันทีเพื่อความกระจ่างชัดเจน
ตัวแปรที่ 38	เสนอความคิดเห็นในที่ประชุมได้เป็นอย่างดีและตรงประเด็น
ตัวแปรที่ 43	กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำ
ตัวแปรที่ 44	แสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

2.6 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 4.77คิดเป็นร้อยละ 7.128 ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 8 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.406 – 0.655 เรียงตามลำดับ น้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ 51	เชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
ตัวแปรที่ 52	ยอมรับมติที่ประชุม พร้อมกับปฏิบัติตาม
ตัวแปรที่ 50	มีส่วนร่วมใน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์
ตัวแปรที่ 53	ร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ด้วยความกระตือรือร้น
ตัวแปรที่ 54	ร่วมประชุมเพื่ออภิปรายปัญหา
ตัวแปรที่ 55	ร่วมประชุม ให้คำปรึกษา และกำหนดนโยบาย
ตัวแปรที่ 49	ไม่แสดงความก้าวร้าว
ตัวแปรที่ 47	เสนอตัวที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ

2.7 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านมีน้ำใจ

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านมีน้ำใจ มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 2.771 คิดเป็นร้อยละ 4.135 ประกอบด้วย ตัวชี้วัดจำนวน 4 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.479 – 0.640 เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่ 58	ร่วมมือกันปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ
ตัวแปรที่ 57	สามารถปรึกษานุคลากรในที่มสุขภาพได้อย่างเหมาะสม
ตัวแปรที่ 59	ช่วยเหลืองานของผู้อื่นที่ตนเองไม่ได้รับผิดชอบ
ตัวแปรที่ 56	ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่ออยู่ในวิสัยที่ช่วยเหลือได้ โดยไม่ต้องร้องขอ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ มีความสำคัญโดยเฉลี่ยตั้งแต่ระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.81 – 4.81 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.84

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล เรื่อง มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการที่พยาบาลต้องรับผิดชอบ ดูแลผู้ป่วย มีการทำงานเป็นผลัด 24 ชั่วโมงนั้น พยาบาลต้องมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 ฉบับปรับปรุงพ.ศ.2540 (อ้างถึงในสายสวาท เฒ่าพงษ์ (2546:96-98) ระบุว่า พยาบาลจะต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้เพียงพอเคียงไหล่กับวิชาชีพอื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของKelly (1992) และ Ellis และHartley(1995) ที่กล่าวว่า ผู้ตามที่ดีจะต้องทำงานหลักที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบอย่างดีที่สุด มีความรับผิดชอบและติดตามงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ มุกต์มณี (2544) ที่ศึกษาลักษณะงานที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่างานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบของตนเอง เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ ด้านความมีทักษะที่หลากหลายในระดับมากที่สุด นอกจากนี้พยาบาลจะต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต สอดคล้องกับแนวคิดของKelly (1992) ที่กล่าวว่าผู้ตามที่ดีจะต้องมีความซื่อสัตย์และให้เกียรติในความสำเร็จแก่ผู้อื่น การที่พยาบาลปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนและยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

พยาบาลเป็นบรรทัดฐาน เฉพาะแบบของการให้บริการพยาบาล (นันทนา น้ำฝน, 2538) และงานที่แสดงถึงจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญด้านความสำคัญของงานในระดับมากที่สุด (วรลักษณ์ มุกต์มณี, 2544) สอดคล้องกับวริยา ชินวรรณ (2546) ที่กล่าวว่าเกณฑ์ของวิชาชีพนิยม คือ การประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากตัวแปรที่มีความสำคัญน้อยที่สุด พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเห็นว่า คุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ในเรื่องกล้าที่จะพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในระดับน้อย จากข้อมูลของการวิจัยนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่างช่วง 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.1 แสดงหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความอาวุโส จึงมีความเห็นว่า พยาบาลกล้าที่จะพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในระดับน้อย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 ฉบับปรับปรุงพ.ศ.2540 (อ้างถึงในสายสวาท เฒ่าพงษ์ 2546:96-98) พยาบาลในฐานะผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความสมบูรณ์ในการควบคุมอารมณ์ให้มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม เช่นการใช้คำพูด การแสดงท่าทาง การแสดงความรู้สึกในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ แต่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของKelly(1992) ที่กล่าวว่า ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพจะมีความกล้าและมีความริเริ่ม มีความกล้าหาญในการแสดงออกถึงความคิดอย่างอิสระ เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่สามารถเสนอแนะความคิดสร้างสรรค์ ที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงและกล้าเสี่ยง จึงทำให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นๆรวมถึงผู้นำ เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์การไว้และแนวคิดของChaleff (1998) ว่าผู้ตามที่ดีจะไม่ยินยอม ที่จะเสียผลประโยชน์ขององค์การหรือจริยธรรมของตน เพื่อแลกกับการลดความขัดแย้ง แต่ผู้ตามจะแสดงจุดยืนที่มั่นคงและกล้าคัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้นำ หากการกระทำดังกล่าวขัดต่อผลประโยชน์ขององค์การหรือขัดต่อหลักคุณธรรม

2. จากผลการวิจัย การศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ด้าน คือ 1) ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน 3) ด้านมีระเบียบวินัย 4) ด้านบริหารจัดการตนเองได้ 5) ด้านมีความกล้าแสดงออก 6) ด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน และ 7) ด้านมีน้ำใจ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญเป็นอันดับ 1 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบสูงสุดคือ 8.491 คิดเป็นร้อยละ

12.673 ของความแปรปรวนทั้งหมดสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.427 – 0.763 จำนวน 15 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัดพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พบว่า ตัวแปรที่อธิบายได้แก่ นำแผนพัฒนาตนเองไปปฏิบัติ มีแผนการพัฒนาตนเองเป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง นำผลการวิเคราะห์ตนเองมาวางแผนกำหนดเป้าหมายและวิธีพัฒนาตนเอง วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน พิจารณาโอกาสและข้อจำกัดของการพัฒนาตนเอง หาวิธีใหม่ ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล ประเมินความก้าวหน้าของตนเอง พัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ นำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ มีการประชุม แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับบุคลากรในทีมสุขภาพ สืบหาข้อบกพร่องของตนอยู่เสมอเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมประชุมสัมมนาและฟังบรรยายทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สามารถเสนอผลงานหรือแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมด้วยความมั่นใจ

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ระบบบริการสาธารณสุขก็เช่นเดียวกัน มีเทคโนโลยีทางการแพทย์ใหม่ๆ เข้ามาอยู่เสมอ มีแนวทางในการรักษาโรคซึ่งสลับซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งในยุคข้อมูลข่าวสารที่ทำให้โลกติดต่อกันอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้บุคคลต้องมีการพัฒนา ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรต้องอาศัยคนเป็นสำคัญ องค์กรใดที่ประเมินการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วและเตรียมบุคลากรของตนให้พร้อม ที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลง จะเป็นองค์กรที่จะยืนหยัดอยู่ในเวทีแห่งการแข่งขันและอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (รัชณี ศุภจินทรรัตน์, 2546) พยาบาลในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้หลากหลายทันต่อความก้าวหน้าทางการแพทย์ และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของเทคโนโลยีทางสุขภาพ การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นทักษะที่จำเป็น เพื่อช่วยให้มีความรู้ความสามารถ และทันสมัยยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการยกระดับวิชาชีพให้ก้าวหน้า (นารีรัตน์ รูปงาม, 2542) สอดคล้องกับแนวคิดของBlackshear (2003) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ตามที่ดีพบว่า ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพความสามารถ พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2540 (อ้างถึงในสายสวาทเผ่าพงษ์, 2546) ระบุว่าพยาบาลควรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่จะช่วยให้สามารถตามทันต่อความเจริญของโลก สามารถเรียนรู้และเข้าใจงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนางานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องตามเป้าหมายของวิชาชีพ จากการศึกษาของรัชนก วันทอง (2545) พยาบาลควรจะต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีทักษะความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นหาข้อมูล เช่นเดียวกับการศึกษาของนฤมิตร ดิษบรรจง

(2544) พบว่า ในอนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ.2553 จะมีการใช้เทคโนโลยีขององค์การมากขึ้น มีการนำระบบคอมพิวเตอร์ และระบบข้อมูลข่าวสารมาใช้ ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยปฏิบัติตามแผนการพัฒนา ซึ่งก่อนจะมีแผนการพัฒนาตนเอง จะต้องมีการมองตัวเองคือทุกครั้งที่ทำอะไรผิดพลาด ต้องมีการตรวจสอบความผิดพลาดที่เกิดขึ้น (สมิต อาชวินิกกุล, 2534) รู้จุดอ่อนและจุดแข็งของตน ใฝ่เรียน ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการพัฒนา (Kelly, 1992) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดาพร สงวนวงศ์ (2535) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองจากการศึกษาด้วยตนเองมากที่สุด โดยเฉพาะการนำเอาข้อผิดพลาดของการปฏิบัติงานประจำวันมาปรับปรุงงานและตนเอง การสังเกตการณ์ปฏิบัติของผู้ร่วมงานและใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ และจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเอง ระหว่างผู้ร่วมงานหรือได้รับคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ เช่นเดียวกับการศึกษาของ นารีรัตน์ รูปงาม (2542) และ Megginson & Pedler (1992) พบว่า แนวทางกระบวนการในการพัฒนาการตนเอง เริ่มจากบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองจะต้องสำรวจหรือวิเคราะห์ถึงความต้องการของตนเอง มีการสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง และนำจุดบกพร่องนั้นมาวางแผนและตัดสินใจได้ว่าควรใช้วิธีการเรียนรู้แบบไหน ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย เมื่อวิเคราะห์และสำรวจตัวเองจะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเองภายหลังจากที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว สามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ๆ ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญพร ตรีนตร (2543) พบว่าประเด็นหลักของประสบการณ์การพัฒนาตนเองในระยะก่อนการฝึกอบรม มี 2 ประเด็นหลักคือ 1) การปรารถนาในการเรียนรู้ มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน และ 2) การประเมินตนเองและการเตรียมความพร้อม ในระหว่างการฝึกอบรมมี 3 ประเด็นหลักได้แก่ 3) การแสวงหาแหล่งสนับสนุน 4) การไม่ละทิ้งความพยายามและ 5) การปรับตัว ประเด็นหลักในระยะหลังการฝึกอบรมมี 1 ประเด็นหลักคือ 6) การประเมินผลการพัฒนา ซึ่งจากการศึกษาของมณฑุทัย แก้วกิริยา (2546) พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครมีการพัฒนาตนเองทั้งด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ความอดทน ต่อสู้และความพยายามสรรหาบุคคล การวินิจฉัยตนเอง การประเมินผลด้วยตนเอง และการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างจากการศึกษาของชุตินา เลิศกวีพร (2535) พบว่าการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินตนเอง หัวข้อการประเมินความสามารถของตนเอง การรวบรวมแหล่งข้อมูล การวิเคราะห์การใช้เวลา และการลำดับเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนการพัฒนาตนเอง การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเอง และการประเมินผลการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยนี้ มีความสอดคล้องกับการศึกษาของกฤษณา พุกอ้อม (2546) ซึ่งพบว่า ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล ด้านการแสวงหาความรู้และการ

เผยแพร่ผลงาน เป็นตัวประกอบที่มีความสำคัญ สามารถอธิบายความแปรปรวน ร้อยละ 10.25 ที่อธิบายด้วย 14 ตัวแปร ซึ่งตัวชี้วัดย่อย เข้าร่วมประชุม สัมมนา และฟังบรรยายทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และสามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร เสงี่ยมกุลถาวร (2544) พบว่าตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพทั่วทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและทักษะการปฏิบัติการพยาบาล มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 อธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด ร้อยละ 12.27 มีตัวแปรเรื่องการนำผลงานวิจัยมาปรับใช้ในการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกัน เพ็ญจันทร์ แสนประสานและคณะ (2546) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองว่าเป็นรูปแบบที่พนักงานแต่ละคนต้องกำหนดวิธีการเรียนรู้ หรือการสร้างทักษะและประสบการณ์ด้วยตนเองอาจจะเป็นการอ่านตามตำรา การไปอบรมด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง การแลกเปลี่ยนสนทนากับผู้ที่มีความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) ที่ศึกษาพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย และรัชก วันทอง (2545) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การในอนาคตพบว่า การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการอ่านหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัย การเข้ารับการอบรมในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การบรรยายทางวิชาการ การประชุม สัมมนา การดูงานและการศึกษาต่อ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถของตนเอง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อาจเป็นไปในรูปของการเป็นนักวิจัยทางการพยาบาลการเป็นผู้สนับสนุนการทำวิจัย และการเป็นผู้นำการวิจัยมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล (นันทนา น้ำฝน, 2538) การแสดงออกถึงความรู้สำนึกในความรับผิดชอบของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล คือ สนใจศึกษาหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเอง และคุณภาพการพยาบาล และพัฒนาความสามารถด้านการวิจัย ทำวิจัย วิจัยอย่างมีระบบ และเสนอแนะเพื่อการพัฒนาบริการวิชาชีพการพยาบาล (ลออ นุตางกูร , 2525) ตรงตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วย การศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และการผดุงครรภ์ขั้นสูง (นันทนา น้ำฝน, 2538) ในยุคโลกาภิวัตน์ พยาบาลควรมีความรู้และบทบาทในงานวิจัยสามารถทำงานวิจัยในขณะทำงาน โดยเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกัน (อำพล จินดาวัฒนะ, 2538) จะต้องให้ความร่วมมือในการทำวิจัย และรู้จักนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานนั้น ประพิน วัฒนกิจ (2541) กล่าวว่า การประชุมวิชาการเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง การจัดประชุมวิชาการ การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาต่อ หรือดูงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงงาน ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยได้ เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างงานวิชาการ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา เลิศกวีพร (2535) พบว่า กิจกรรมการติดตามการประชุม สัมมนาวิชาการที่จัดในสถาบัน การติดตามการอภิปราย/บรรยายวิชาการที่จัดในสถาบัน

และการเลือกโปรแกรมการประชุม สัมมนาวิชาการที่จัดในสถาบันเป็นกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดของทุกๆกิจกรรมของการพัฒนาตนเอง เช่นเดียวกับ รัชนี ศุภจินทรรัตน์ (2546) ที่กล่าวว่า การศึกษาความรู้จากเอกสารวิชาการ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง คบหาสมาคมกับผู้รู้และเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส เป็นวิธีการหนึ่งที่นิยมสำหรับการพัฒนาตนเอง คุณลักษณะของบุคลากรพยาบาลที่มีการพัฒนาตนเองได้แก่ มีความใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuing education) คิดค้นนวัตกรรมสำหรับใช้ในการพัฒนางานให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ มีความใฝ่สัมฤทธิ์และสร้างกำลังใจให้ตนเองเพื่อกระทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนปรารถนา เปิดใจรับฟังการประเมินจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง (บุญใจ ศรีสถิตยีนรากร ,2548) รัชนี ศุภจินทรรัตน์ (2546) กล่าวว่า การเป็นผู้นำอภิปรายและบรรยายตามโอกาส เป็นวิธีการพัฒนาตนเองหนึ่งที่ได้รับค่านิยมพยาบาลประจำการผู้ที่มีคุณลักษณะเป็นผู้ตามที่ดี ย่อมเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน เนื่องจากสามารถสร้างผลงานที่ดีเป็นบุคคลที่รู้สึกอิสระในการเปิดเผยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกระทำ กล่าวแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของตน เป็นบุคคลที่สามารถติดต่อกับคนทุกระดับ ทั้งคนแปลกหน้า เพื่อนฝูง และคนในครอบครัว ซึ่งการติดต่อนั้นต้องเปิดเผยตรงไปตรงมา จริงใจและเหมาะสมกับกาลเทศะ (Fensterheim and Baer, 1975) จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งและต้องการทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะวิทยาการเทคโนโลยีทางการแพทย์ พยาบาลและสถานการณืเศรษฐกิจสังคมมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ดังที่คูเปอร์ (Cooper,1980) กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็วรวมทั้งเทคโนโลยีที่พัฒนาไปไกล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขยายบทบาทหน้าที่ในความสามารถของพยาบาลอย่างมากในการตอบสนองต่อผู้รับบริการสุขภาพ แต่จากการศึกษาของชุตติมา เลิศกวีพร (2535) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาตนเองตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ไม่มีเวลา ไม่มีความพร้อมในการศึกษาต่อ ไม่มีโอกาส หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีคนทำงานแทน และไม่มีทุนอุดหนุนสอดคล้องกับประวัติศา อิศวพลไพศาล (2544) ว่าได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประชุมอบรม สัมมนาไม่ครบถ้วน ไม่ชัดเจน ไม่ได้รับความยุติธรรมในการคัดเลือกไปประชุม อบรม และสัมมนาและการยืมเงินทดลองจ่ายล่าช้า ประกอบกับผลการวิจัยนี้พบว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทยังมีอยู่น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชีพ มีศิริ (2546) ซึ่งพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยรู้สึกว่าจะ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาตนเองน้อย ผู้บริหารองค์การและผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรสนับสนุนให้พยาบาลทุกระดับ ได้มีการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา อนุญาตให้ลาเรียนได้ง่ายขึ้นและทั่วถึง โดยจัดหาคนทำงานแทน รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาดูงาน จัดหาทุนการศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ให้สามารถ

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสรุปได้ว่าตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญเป็นอันดับ 1

2.2 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 6.744 คิดเป็นร้อยละ 10.066 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.608 – 0.724 จำนวน 8 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัดด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน พบว่าตัวแปรที่อธิบายได้แก่ ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและประโยชน์ของโรงพยาบาลเสมอ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เสมือนกับว่าโรงพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของตน ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมทำงานเพื่อช่วยพัฒนาให้โรงพยาบาลเจริญก้าวหน้า อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานเมื่อมีเหตุจำเป็นอุกเงินนอกเหนือเวลาทำงานปกติ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาล เป็นสำคัญ ไม่วิพากษ์วิจารณ์โรงพยาบาลให้เป็นที่เสื่อมเสีย

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ บุคลากรที่อุทิศตนให้กับองค์กร จะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งลักษณะงานจึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่า งานคือหนทางที่ตนเองสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทางกลับกันถ้าสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่กลับไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ผลเสียที่บังเกิดขึ้นต่อองค์กรจะมีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่จะต้องจ่าย แต่ผลงานที่ได้รับ ตลอดจนประสิทธิผลขององค์กรกลับลดน้อยถอยลงตลอดเวลา การอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องของบุคคล ที่จะคงอยู่กับองค์กร เอาใจใส่ต่อความสำเร็จและความสุขสมบูรณ์ขององค์กร เมื่อบุคคลมีการอุทิศตนให้กับองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก (วรมน เดชเมธาวีพงศ์, 2544) ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2540 (อ้างถึงในสายสวาท เผ่าพงษ์, 2546) ระบุว่าพยาบาลควรมีคุณลักษณะในการรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความตั้งใจเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ต่างๆอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งต่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ เช่นเดียวกับ สิปปนนท์ เกตุทัต (2540 อ้างถึงในลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์, 2545) ที่สรุปองค์ประกอบว่า ผู้ตามที่ดีที่มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จในการทำงาน จะต้องให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ทำงานอย่างสุดความสามารถ และทำงานด้วยความจริงใจยึดปฏิบัติงานและผลงานเป็นเป้าหมายสำคัญ (พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์,

2546) มีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ (Bass, 1981) เช่นเดียวกับแนวคิดของ Ruskin (1997) ว่า สมาชิกที่ดีต้องทำงานเต็มความสามารถทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเต็มใจทำงานและยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้นำในความรับผิดชอบส่วนตัว ในฐานะที่ตนเป็นเจ้าขององค์กร มองเห็นความต้องการขององค์กรและมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร พร้อมกับใช้ศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ให้เกิดผลดีต่อองค์กร (Chaleff, 1998) ตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ (Blackshear, 2003) สอดคล้องกับ Patricia (2003) ว่าจะต้องมีความตั้งใจในการทำงาน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญใจ ศรีสฤติธัยนรากร (2548) ว่าคุณลักษณะของบุคลากรพยาบาลที่มีความมุ่งมั่นได้แก่ มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ อุทิศตนเพื่องาน ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและทำงานอย่างสุดกำลังความสามารถ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ไม่ลดหรือละทิ้งความพยายาม พยายามคิดค้นแนวทางการแก้ปัญหาและวิธีขจัดอุปสรรคซึ่งขัดขวางต่อความสำเร็จในการทำงาน จากการศึกษาของ จันทนา นาคฉาย (2544) พบว่าพยาบาลที่มีความยึดมั่นจะทุ่มเทเวลาในการทำงาน โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติกรพยาบาลอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งประโยชน์คือการดูแลผู้ป่วยเช่นเดียวกับ Rinaldi (1989 อ้างถึงใน จันทนา นาคฉาย ,2544) ที่กล่าวว่าพยาบาลที่มีการอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน จะปฏิบัติงานมากกว่าภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการโดยไม่หวังค่าตอบแทน เป็นผู้ที่มีความเสียสละ และเป็นผู้ให้อย่างแท้จริง เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เคยกล่าวปฏิเสธงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อคุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจของผู้รับบริการ จากการศึกษาของ Decotis and Summers (1987) พบว่าการอุทิศตนให้กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลทางอ้อมต่อขวัญ กำลังใจซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับ Blau (1986) พบว่าผู้ที่อุทิศตนให้กับงานในระดับสูง จะแสดงความเฉื่อยชาหรือการขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยกว่าผู้ที่อุทิศตนให้กับงานในระดับต่ำ จึงสรุปได้ว่า ผู้ที่อุทิศตนให้กับงานในระดับสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำ หรือไม่คอยขาดงาน ส่วนผู้ที่อุทิศตนให้กับงานในระดับต่ำมักจะขาดงานเป็นประจำ จากการศึกษาของ Steer and Porter (1973) ซึ่งพบว่าบุคลากรที่อุทิศตนให้กับงานสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร ไม่มีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่นและนำไปสู่การสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Pavalko (1981) และ Horobin (1983) (อ้างถึงใน นันทนา น้าฝน, 2538) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะความเป็นวิชาชีพคือบุคคลที่มีการอุทิศตนให้ต่ออาชีพ ประสงค์ที่จะประกอบอาชีพนั้น ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน คำนี้ถึงประโยชน์ประชาชนผู้รับบริการ มากกว่าประโยชน์ตอบแทน สอดคล้องกับแนวคิดของพงษ์ศักดิ์ วิทยากร (อ้างถึงในพร้อมพิไล บัวสุวรรณ, 2548) ว่าคุณสมบัติของบุคลากรที่โรงพยาบาลกรุงเทพและในเครือต้องการคือ เป็นคนที่มีศักยภาพในการทำงาน เป็นคนที่เห็นแก่

ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว จากการศึกษากอง Kelly (1992) พบว่าผู้ตามมีประสิทธิผลจะผูกพันตนเองอยู่กับผลผลิต องค์การ จะมองผู้นำเป็นเพียงเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมายและเมื่อพบว่าผู้นำขาดความผูกพันหรือสร้างความขัดแย้ง ผู้ตามจะเลิกให้การสนับสนุนผู้นำโดยอาจจะเปลี่ยนงานใหม่หรือวางแผนเพื่อเปลี่ยนผู้นำใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยตรงประเด็น ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงและประโยชน์ของโรงพยาบาลเสมอ ผู้พันตนเองอยู่กับผลผลิต องค์การมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Chaleff (1998) ที่กล่าวว่าผู้ตามที่ดีจะมีความกล้าในการช่วยเหลือรับใช้ ผู้ตามจะสามารถมองเห็นความต้องการขององค์การและมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การ ผู้ตามที่มีความกล้าจะใช้จุดเด่นของตนช่วยสนับสนุนต่อการตัดสินใจของผู้นำ และสร้างผลงานที่จะช่วยเสริมต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้นำ มีความใส่ใจและกระตือรือร้นในงาน ผลวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของความผูกพันในวิชาชีพตามแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1979 อ้างถึงใน สุนิย์รัตน์ บุญศิริ, 2546) ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันในวิชาชีพประกอบด้วยความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ บุคคลรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของบุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร (2548) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของบุคลากรพยาบาลที่มีความภักดีต่อผู้บังคับบัญชาได้แก่ ไม่กระทำให้ผู้บังคับบัญชาเสื่อมเสียชื่อเสียง และเกียรติยศปกป้องผู้บังคับบัญชาให้รอดพ้นภัยจากบุคคลที่เป็นปรปักษ์ ไม่วิจารณ์ผู้บังคับบัญชาให้บุคคลอื่นฟัง นำเสนอสิ่งที่ดีงามของผู้บังคับบัญชาต่อสาธารณะ เคารพและให้เกียรติผู้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลังช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จึงสรุปได้ว่าการอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงานเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของพยาบาลในฐานะผู้ตามที่ดี

2.3 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าผู้ป่วยด้านมีระเบียบวินัย มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 5.800 คิดเป็นร้อยละ 8.656 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.513 – 0.786 จำนวน 8 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัดด้านมีระเบียบวินัย พบว่าตัวแปรที่อธิบายได้แก่ ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ เคารพในสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติวิชาชีพด้วยเจตนาดี ไม่คำนึงความแตกต่างด้านฐานะ ศาสนา เชื้อชาติ ปฏิบัติหน้าที่ตรงเวลา ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติตามกฎหมายของสภาการพยาบาล กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคและสิทธิผู้ป่วย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติของทางโรงพยาบาลอย่างเหมาะสม

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ วินัยเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้เป็นผู้มีระเบียบจะช่วยปลูกฝังให้เป็นคนรับผิดชอบ สามารถควบคุมตนเอง และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ในองค์การต่างๆประกอบด้วยผู้นำและผู้ตาม ผู้ตามในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มจะต้องควบคุมตัวเองและร่วมมือกับคนอื่น จึงต้องมีระเบียบวินัยเช่นเดียวกัน ซึ่งผู้ตามที่มีประสิทธิผล ตามแนวคิดของBarron (1998 อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ, 2546) จะต้องเป็นคนที่ระเบียบวินัยในตนเอง รวมทั้งต้องมีวินัยในการศึกษาและทำงาน ทั้งยังต้องมีวินัยสูง มีการพัฒนาตนเองให้เข้ากับมาตรฐานจริยธรรม (Ronald D. verdoorn, อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล) มีจริยธรรมและคุณธรรม (สายสวาท เผ่าพงษ์, 2546) มีความซื่อสัตย์ สุจริต (สิปปนนท์ เกตุทัต, 2540 อ้างถึงใน ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์, 2545) สอดคล้องกับแนวคิดของ Lundin and Lynne (1990) ซึ่งได้ทำการศึกษา โดยสอบถามบุคลากรในองค์กรหลายร้อยคนถึงคุณลักษณะของผู้ตามที่ดี พบว่าคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ต้องมีความซื่อสัตย์และให้เกียรติในความสำเร็จแก่ผู้อื่น(Weiss, 1996; Kelly, 1992) งานพยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อชีวิตมนุษย์ การปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล แต่ละคนแต่ละกลุ่มจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ระดับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของตน จุดยึดเหนี่ยวให้กลุ่มบุคลากรทางการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน สามารถทำงานให้การบริการพยาบาลร่วมกัน ได้อย่างสอดคล้องและประสานกันเป็นอย่างดี คือ การปฏิบัติงานตามลักษณะของการปฏิบัติการพยาบาล ตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนและยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลเป็นบรรทัดฐาน เฉพาะแบบของการให้บริการพยาบาล (นันทนา น้ำฝน, 2538) สอดคล้องกับ วริยา ชินวรรณ (2546) ที่กล่าวว่า เกณฑ์ของวิชาชีพนิยม คือ การประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยไม่คำนึงความแตกต่างด้านฐานะ ศาสนา เชื้อชาติ ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติตามกฎหมายของสภาการพยาบาล กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคและสิทธิผู้ป่วย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ และข้อปฏิบัติของทางโรงพยาบาลอย่างเหมาะสม ตามที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลต่อประชาชนและวิชาชีพซึ่ง จัดทำโดยสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2526 สอดคล้องกับ รัตนา ทองสวัสดิ์ (2537, อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2547) ที่กล่าวว่า วิชาชีพพยาบาลที่สอดคล้องตรงตามเกณฑ์ประเมินวิชาชีพ เพราะพยาบาลมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการพยาบาล จึงจำเป็นที่พยาบาลจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อปฏิบัติ ตรงต่อเวลาในการทำงานที่ต้องมีความต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์, 2528) สอดคล้องกับงานวิจัยของวรลักษณ์ มุกต์มณี (2544) พบว่า ลักษณะงานด้านความสำคัญของงานที่แสดงถึงจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและเคารพในสิทธิผู้ป่วยอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการวิจัยมีความสอดคล้องการศึกษาของกฤษณา พุกอ้อม (2546) พบว่า ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการ ตัวประกอบย่อยสามารถส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ

ผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม และสามารถปฏิบัติการพยาบาลด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรมและซื่อสัตย์ ต่อวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของรังสิมันต์ สุนทรไชยา (2536) ได้ศึกษาผลของตัวแบบวิถีทัศน์ ต่อพฤติกรรมการมีระเบียบวินัยในชั้นเรียนของนักเรียน ที่มีพฤติกรรมการมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน น้อย ผลการวิจัยพบว่า การใช้ตัวแบบวิถีทัศน์สามารถเพิ่มพฤติกรรมการมีระเบียบวินัย ในชั้นเรียน ของนักเรียนกลุ่มทดลองได้ทั้งในระยะทดลองและระยะติดตามผล และการรักษาระเบียบวินัย Glueck (1978, อ้างถึงในบัญชา ยี่สารพัฒน์ ,2530) กล่าวว่า การรักษาระเบียบวินัยประกอบด้วย การกำหนดกฎระเบียบ การสื่อสารหรือแจ้งกฎระเบียบ การประเมินพฤติกรรมที่ปรากฏ และการปรับพฤติกรรม ซึ่งผู้บังคับบัญชา จะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ได้มีส่วนร่วมในการ กำหนดกฎระเบียบ และได้รับรู้กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆร่วมกัน เมื่อมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจาก กฎระเบียบ ควรจะมีการพิจารณาถึงสาเหตุของพฤติกรรม เพื่อจะได้ปรับพฤติกรรมให้เหมาะสม ต่อไปสอดคล้องกับการศึกษาของกนกพร ดุสิตกุลและสุธิดา ไตรวงศ์ย่อย (2547) โดยใช้รูปแบบการ พัฒนาการรับรู้และการปฏิบัติการพยาบาลที่เคาพลิสทิสผู้ป่วยของพยาบาลงานผู้ป่วยใน ผลการศึกษา พบว่า ภายหลังจากจัดอบรมเสริมความรู้ 3 เดือน ระดับการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิผู้ป่วย ในภาพรวมการ รับรู้อยู่ในระดับดี และเมื่อศึกษาระดับการรับรู้ภายหลังจากใช้คู่มือในการปฏิบัติงาน 3 เดือน พบว่า คะแนนการรับรู้เกี่ยวกับสิทธิผู้ป่วย ในภาพรวมการรับรู้อยู่ในระดับดี จากงานวิจัยในการพัฒนาการ รับรู้และการปฏิบัติการพยาบาลที่เคาพลิสทิสผู้ป่วยของพยาบาล ผู้บริหารนอกจากการจัดการอบรม ควรจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในด้านองค์ความรู้และการปฏิบัติงานตาม สิทธิผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง จึงสรุปได้ว่าการมีระเบียบวินัยของพยาบาลเป็นส่วนสำคัญของ คุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.4. ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านบริหารจัดการตนเองได้ มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 5.580 คิดเป็นร้อยละ 8.329 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.494 – 0.683 จำนวน 9 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัดด้านบริหารจัดการตนเองได้ พบว่าตัวแปรที่อธิบาย ได้แก่สามารถคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และกำหนดแนวทางการป้องกันได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานได้ สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและ นโยบายขององค์การที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานตามแผนการทำงานที่วางไว้ สามารถเฝ้าระวัง สังเกต วิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่ สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี สามารถควบคุมตนเองให้ ปฏิบัติการพยาบาลได้เป็นที่ไว้วางใจ วางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ องค์การประกอบด้วยบุคคลที่ทำหน้าที่เป็น ผู้บริหารฝ่ายหนึ่ง และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ทั้งสองฝ่ายต่างมีความสำคัญและสัมพันธ์กัน องค์การใดมีระบบการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จของงานตามตามเป้าหมาย องค์การจะเจริญก้าวหน้าซึ่งผู้บริหาร จะให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามารถบริหารจัดการตนเองได้ ซึ่งช่วยให้พนักงานในองค์การได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ องค์การย่อมเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง สามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป เมื่อองค์การมั่นคง ก้าวหน้าก็ส่งผลกระทบต่อสังคมให้ก้าวหน้าตามไปด้วยซึ่งหมายถึง ความเจริญมั่งคั่งของประเทศชาติ เกิดจากบุคคลในชาติมีคุณภาพ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2546) สอดคล้องกับแนวคิดของ (Kelly, 1988) ที่กล่าวว่า ผู้ตามที่ดีต้องสามารถบริหารจัดการตนเองได้ สามารถดำเนินงานโดยมีความอิสระ พึ่งพาตนเองได้และสามารถทำงานได้ดีโดยปราศจากการนิเทศตรวจตราจากบุคคลอื่น ถูกควบคุมน้อยที่สุด (Fisher, 2000) สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบเป็นอย่างดี สามารถวางแผน จัดตารางการทำงาน ควบคุมงาน และสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ (เสนาะ ดิยาวี, 2543 ; Irwin and Rocine, 1994) มีการเรียนรู้บุคคลอื่นด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ (Griffin, 1980) มีการวางแผนที่ดี สามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีอิสระในการทำงาน มีความรู้ความสามารถ สามารถมองเห็นเป้าหมาย แนวทางปฏิบัติและอุปสรรคในการทำงานได้ มีการติดตามและประเมินปัญหาก่อนจะลงมือปฏิบัติ มีความต้องการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ (Tough, 1980) มีการวางแผนล่วงหน้า ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการปรับเปลี่ยนแผนตามความเหมาะสม (Wedemeyer, 1980; Watson and Tharp, 1981) สอดคล้องกับแนวคิดของบุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร (2548) ว่า คุณลักษณะของบุคลากรพยาบาลที่มีความสามารถจัดการตนเอง ได้แก่ สามารถชี้นำตนเอง (Self-directed) รู้จักตนเองหรือมีความตระหนักในตนเอง (Self-awareness) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) มีวินัยในตนเอง (Self discipline) สามารถวางแผนการทำงานและควบคุมการทำงานให้แล้วเสร็จทันกำหนดและบรรลุผลตามเป้าหมาย โดยผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องควบคุมการทำงานในลักษณะที่ใกล้ชิด (Closed supervision) จากผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับมีความสอดคล้องกับการศึกษาของกฤษณา พุกอ้อม (2546) พบว่า ตัวประกอบการพัฒนาดตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล ด้านบริหารจัดการองค์การ อธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด ร้อยละ 10.16 ตัวประกอบย่อย สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ อธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด ร้อยละ 6.48 ตัวประกอบย่อย สามารถเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย สามารถวางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกัน ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีการวางแผนล่วงหน้า ซึ่งการวางแผนมีความสำคัญในการทำให้สามารถบริหารจัดการตนเองได้ ช่วยกำหนดกิจกรรม สามารถบริหารเวลาและทำให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ มีการกำหนดเป้าหมายซึ่งจะทำให้ทราบถึงเป้าหมายในอนาคต สิ่งที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการจัดตารางการทำงาน ช่วยอำนวยความสะดวกทำให้ทราบถึงเวลาและสถานที่ บริหารจัดการตนเองได้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน รักษองค์การแล้วยังช่วยพัฒนาองค์การ สังคมและประเทศชาติให้มีความมั่นคงและก้าวหน้า ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ จึงสรุปได้ว่า การบริหารจัดการตนเองได้ของพยาบาล เป็นส่วนสำคัญของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหรือผู้ป่วย

2.5 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหรือผู้ป่วย ด้านมีความกล้าแสดงออก มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 5.204 คิดเป็นร้อยละ 7.768 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.409 – 0.744 จำนวน 10 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัดด้านมีความกล้าแสดงออก พบว่าตัวแปรที่อธิบายได้แก่กล้าที่จะพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะชี้แนะและอธิบายให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความบกพร่อง พูดอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนแผนงานเมื่อเห็นว่าไม่ถูกต้อง สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อที่ประชุมได้อย่างอิสระ มีความกล้าที่จะปฏิเสธเมื่อผู้ร่วมงานขอร้องให้กระทำในสิ่งที่ไม่เห็นชอบหน้าเมื่อได้รับนโยบายหรือข้อมูลใดๆ หากมีสิ่งที่ไม่เข้าใจ จะถามทันทีเพื่อความกระจ่างชัดเจน สามารถเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมได้เป็นอย่างดีและตรงประเด็น กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ แสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ ความกล้าแสดงออกเป็นการแสดงออกของความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของบุคคลตามสิทธิต่อบุคคลอื่น ต้องเป็นการแสดงออกที่มีเหตุผลและเป็นที่ยอมรับในสังคม (ละเอียด ชูประยูร และคณะ, 2521; Lazarus, 1973) เป็นความรู้สึกทางด้านบวก คือความพอใจ ความชื่นชมยินดี ความสามารถที่จะเลือกว่าตนควรจะทำปฏิบัติอย่างไรที่จะแสดงสิทธิของตนออกมาให้ปรากฏ และเป็นการสร้างความรู้สึกที่มีต่อตนเองให้แข็งแกร่งขึ้น ที่จะช่วยพัฒนาความมั่นใจในตนเองให้เกิดขึ้น สามารถที่จะดำเนินโครงการต่างๆในการปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง (พรธรราย ทรัพย์ะประภา, 2527; Clark, 1979) การควบคุมอารมณ์ให้มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม ในการใช้คำพูด การแสดงท่าทาง แสดงความรู้สึกในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นคุณลักษณะที่พยาบาลพึงมีตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 สอดคล้องกับ สิปปนนท์ เกตุทัต (2540 อ้างถึงใน ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์, 2545) ที่กล่าวว่าผู้ตามที่มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นคนที่มีความกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ทั้งทางคำพูดและท่าทางที่แสดงถึงความมีเหตุผลในตนเอง ตามสิทธิของตนและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น (Clark, 1979) ในเรื่องความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความ

รับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และการติดต่อสื่อสาร เป็นความสามารถในการพูดอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจ และกล้าที่จะพูดความจริง (Bass, 1981; Bennis, 1999, Fensterheim and Baer, 1975 อ้างถึงใน อัจริยา วัชรวิวัฒน์, 2536) สอดคล้องกับแนวคิดของบุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2548) ว่าคุณลักษณะของบุคลากรพยาบาลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกได้แก่ กล้าเผชิญกับประสบการณ์ใหม่ กล้าเผชิญกับการเรียนรู้งานที่ทำทลายความสามารถและวิทยาการใหม่ๆ กล้าตัดสินใจ และยอมรับผลลัพธ์ทั้งในด้านบวกและด้านลบที่เกิดจากการกระทำของตน เปิดใจพร้อมรับคำวิจารณ์จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น ถ้าได้รับการขอร้องทำในสิ่งที่เห็นว่าไม่มีเหตุผลสมควร ก็สามารถใช้คำพูดว่า ทำไม่ได้โดยใช้น้ำเสียงสุภาพ จากผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Kelly (1992) ว่าผู้ตามที่มีประสิทธิผลจะเป็นบุคคลที่มีความกล้าหาญในการแสดงออกถึงความคิดอย่างอิสระ เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่สามารถเสนอแนะความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ที่จะนำมาใช้ประกอบการวินิจฉัยจนเป็นบุคคลได้รับการไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือ กล้ารับผิดชอบ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น คัดค้านผู้นำและทีมงาน สอดคล้องกับ Chaleff (1998) ที่กล่าวว่าผู้ตามที่ดี กล้าแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร มีความกล้าหาญ พูดได้กระฉับกระฉวยแสดงถึงความต้องการ และมีความเหมาะสมในสิ่งที่กำลังคิดรู้สึก ถ้าได้รับคำแนะนำสั่งสอนหรืออธิบายที่บิดเบือน ไม่ชัดเจนก็สามารถขอร้องให้มีการอธิบาย หรือแนะนำซ้ำอีกครั้งเพื่อให้มีความชัดเจน แต่ไม่สอดคล้องกันในประเด็น ความกล้าที่จะจากไปจากองค์กร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นแก่องค์กร ไม่หวาดหวั่นและไม่กลัวว่าตนจะพ้นจากองค์กร แต่จะรู้สึกว่าการมีคุณค่าของตนเองมิได้ขึ้นอยู่กับผู้นำหรือองค์กร ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ผลวิจัยพบว่า ในเรื่องกล้าที่จะพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในระดับน้อย จากข้อมูลของการวิจัยนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่างช่วง 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.1 แสดงหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความอาวุโส จึงมีความเห็นว่า พยาบาลกล้าที่จะพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในระดับน้อย แต่เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์รายด้านมีความกล้าแสดงออก แล้วพบว่าเป็นตัวที่มีความสำคัญอันดับ 1 ทำให้เห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเห็นว่า พยาบาลกล้าที่จะพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในระดับน้อยแต่เป็นตัวชี้ให้เห็นว่า พยาบาลมีความกล้าแสดงออกมากที่สุด ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ซึ่งถ้าพยาบาลไม่กล้าแสดงออก ทำให้ทักษะในการสื่อสารไม่ดีและมีการติดต่อสื่อสารในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้พยาบาลมีเจตคติต่อวิชาชีพในทางที่ไม่ดี และไม่สามารถแสดงความต้องการของตนเองได้ ไม่มีความสุขในการทำงาน กาญจนา พงศ์พฤกษ์ (2523) ศึกษาความสัมพันธ์ต่างๆระหว่างพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก ความวิตกกังวลและความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกน้อย จะมีความ

วิตกกังวลมากกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกสูง และบุคคลที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกสูง จะมองเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกน้อย จึงสรุปได้ว่า ความกล้าแสดงออกของพยาบาล เป็นส่วนสำคัญของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.6 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 4.776 คิดเป็นร้อยละ 7.128 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.406 – 0.655 จำนวน 8 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัดด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน พบว่าตัวแปรที่อธิบายได้แก่ เชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ยอมรับมติที่ประชุมพร้อมกับปฏิบัติตาม มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานด้วยความกระตือรือร้น ร่วมประชุมเพื่ออภิปรายปัญหาและการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยเฉพาะราย สามารถร่วมประชุม ให้คำปรึกษา และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล ไม่แสดงความก้าวร้าวต่อทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เสนอตัวที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ องค์การจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยผู้ตามที่ดีที่มีความกระตือรือร้นในงาน สามารถมองเห็นความต้องการขององค์การ และมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การ (Lussier , 2001; Chaleff, 1998 ; Weiss, 1996) พยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นทีม การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทีม โดยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันวางแผนการพยาบาลโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ซึ่งการประสานความร่วมมือ สมาชิกทีมการพยาบาลต้องเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม รวมทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่ดี (บุญใจ ศรีสถิตยีนรากร, 2547) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร วิทยานุกูล (2545) พบว่าผู้ตามที่เป็นแบบอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ซึ่งคุณภาพของงานบริการทางการพยาบาลจะเกิดขึ้นได้นั้น พยาบาลผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพราะความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลของบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับ กระบวนการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล (วารี พูลทรัพย์, 2544) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย (จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน, 2544; ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์, 2546) ซึ่งองค์การต้องอาศัยความร่วมมือกัน การช่วยเหลือ การมีไมตรีจิต ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทนี้เปรียบเสมือน ตัวหล่อลื่นเครื่องจักรในองค์กร ทำให้เกิดความยืดหยุ่นซึ่งเป็นความจำเป็นในหน่วยงาน ทำให้บุคคลสามารถจัดการสิ่งต่างๆได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Katz, 1964 อ้างถึงในสิริพร วิทยานุกูล, 2545) เช่นเดียวกับขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลที่กำหนดโดยองค์การอนามัยโลกกำหนดว่าบทบาทการจัดระบบการบริหารจัดการของระบบบริการสุขภาพ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการบริหารจัดการของระบบบริการสุขภาพ ที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 2) จัดลำดับความสำคัญของความต้องการการบริการสุขภาพ 3) สร้างทีมงาน 4) แสวงหาความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ 5) ส่งเสริมการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งในชุมชนโรงพยาบาลและโรงเรียน 6) แบ่งปันข้อมูลและแหล่งผลประโยชน์ระหว่างสถานบริการสุขภาพ เพื่อการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จึงสรุปได้ว่า การให้ความร่วมมือในการทำงานของพยาบาลเป็นส่วนสำคัญของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหรือผู้ป่วย

2.7 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหรือผู้ป่วย ด้านมีน้ำใจ มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 2.771 คิดเป็นร้อยละ 4.135 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.479 – 0.640 จำนวน 4 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัดด้านมีน้ำใจ พบว่าตัวแปรที่อธิบายได้แก่ ร่วมมือกันปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ สามารถปรึกษาบุคลากรในทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสมเมื่อผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลง ช่วยเหลือผู้อื่นในงานที่ไม่ได้รับผิดชอบช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ต้องรอการร้องขอ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ การพยาบาลเป็นงานที่ทำกับมนุษย์ เกี่ยวกับการดูแลช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ในการกระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล เป็นงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกับบุคลากรหลายประเภทหลายระดับ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือที่ดีจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงจะเกิดด้วยความเต็มใจ เมื่อบุคคลมีความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจมีความไว้วางใจกัน เป็นการเพิ่มคุณค่าแห่งตน ทำให้สุขภาพจิตและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดีขึ้นจะมีผลให้พยาบาลมีเต็มใจในการปฏิบัติงาน (สัลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539) พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีคุณลักษณะที่มีน้ำใจ (อุดม สุภาไตรและสมจิตต์ กาญจนโภคิน, 2535) ช่วยเหลืองานที่ไม่ได้เป็นงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการ (พรจันทร์ สุวรรณชาติ, 2535) และการร่วมมือประสานงานจะทำให้งานทุกชนิดบรรลุผลด้วยดี (วิเชียร ทวีลาภ, 2543) สอดคล้องกับแนวคิดของ Kelly (1992) ว่าผู้ตามที่ดีจะเต็มใจในการรับงานพิเศษเพิ่มขึ้น ทั้งนี้จะต้องทำงานหลักที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบอย่างดีที่สุด

มีความพร้อมจะช่วยเหลือทีมงาน เช่นเดียวกับขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลที่กำหนดโดยสภาการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาลนั้นจะต้องประสานความร่วมมือกับบุคลากรในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ ตรวจเยี่ยมผู้ป่วยร่วมกับบุคลากรในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง ฝ่าสิ่งเกตอาการแสดงและอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และขอคำปรึกษาจากพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงหรือบุคลากรในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ป่วยได้ทันทั่วทั้งก่อนที่อาการจะเข้าสู่ภาวะวิกฤต จากการศึกษาวิเคราะห์ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับการศึกษาของกฤษณา พุกอิม (2546) พบว่า ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการ ตัวประกอบย่อยได้แก่ สามารถปรึกษาหารือกับบุคลากรพยาบาล ทั้งในและนอกหน่วยงาน และสามารถร่วมมือกันปฏิบัติการพยาบาล เป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกัน การสร้างให้บุคคลมีน้ำใจนั้นจะต้องให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สามารถปรึกษานักวิชาการในทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสมเมื่อผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลง ช่วยเหลือผู้อื่นในงานที่ไม่ได้รับผิดชอบ ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ต้องรอการร้องขอ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารจึงต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีการร่วมมือกันในการปฏิบัติการ มีทำงานเป็นทีม มีการปรึกษานักวิชาการในทีมสุขภาพและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงสรุปได้ว่า การมีน้ำใจของพยาบาล เป็นส่วนสำคัญของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับพยาบาล จากผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพนั้นพยาบาลวิชาชีพควรนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงตนเองให้เป็นพยาบาลที่ดี
2. สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาล ควรคำนึงถึงตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลค้นพบ โดยนำมาพิจารณาจัดหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนา การให้ความรู้ในลักษณะ ต่าง ๆ ตลอดจนการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ในมุมมองของพยาบาลวิชาชีพเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยนี้ แล้วนำมาพัฒนาเป็นแบบประเมินต่อไป

2. ควรนำไปพัฒนาแบบประเมินตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกลุ่มงานการพยาบาล