

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

ANALYSIS OF ETHICAL LEADERSHIP OF NURSING DIVISION HEAD

วลัยนารี พรหมลา¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 110 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากจำนวน 11 โรงพยาบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำจริยธรรม สร้างขึ้นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ตรวจสอบสอบความตรงตามเนื้อหา (CVI) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้ค่าเท่ากับ 0.84 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.82 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 23 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.75 – 0.88 สัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำจริยธรรมร้อยละ 56 ถึงร้อยละ 77 โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การยึด

หลักคุณธรรม รองลงมาได้แก่ การพิทักษ์สิทธิ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การเสริมพลัง การเสียสละ และความเอื้ออาทร โดยองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.09$, $CMIN/DF = 1.54$, $GFI = 0.95$, $AGFI = 0.90$, $RMSEA = 0.07$, $CFI = 0.99$, $RMR = 0.01$) ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางให้หัวหน้ากลุ่มการกิจด้านการพยาบาลนำไปกำหนดนโยบายและสนับสนุนให้หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้มีภาวะผู้นำจริยธรรมต่อไป

คำสำคัญ: ความตรงเชิงโครงสร้าง ภาวะผู้นำจริยธรรม และหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

Abstract

The purpose of this analytical research was to study the structural of ethical leadership of nursing division heads. The research samples were 110 nursing division heads using Cluster Random Sampling from 11 hospitals. The research instrument was questionnaires develop in- depth interview related to ethical leadership. The content validity index was tested and the results at

¹ อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

0.84, and the reliability of the questionnaires was tested using Cronbach's alpha coefficient, the results was at 0.82. The data were analyzed using inferential statistics of exploratory factor and confirmatory factor analysis.

The findings of the research were as follows: there were seven components of ethical leadership of nursing division heads which were described by 23 observed which the value of factor loading of each component were between 0.75 – 0.88. The sequence of components according to value by factor loading were as follows: integrity, advocacy, fairness, honesty, reinforcement, sacrifice, and caring. The finding were consistent with empirical data with statistically significant. ($p = 0.09$, CMIN/DF = 1.54, GFI = 0.95, AGFI = 0.90, RMSEA = 0.07, CFI = 0.99, RMR = 0.01). Based on the research findings, the nurse administrators should support and promote nursing division heads for ethical leadership.

Keywords: Construct validity, Ethical Leadership, Nursing Division Head

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออก มีอิทธิพลต่อบุคคลในการเสริม

พลังอำนาจ สร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร (Sashkin & Sashkin, 2003) นอกจากนี้ผู้นำยังมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานด้วย (Bass & Bass, 2008) ซึ่งผู้นำในโลกยุคใหม่ที่จะประสบความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำจริยธรรมด้วยการแสดงออกอย่างเหมาะสมตามบรรทัดฐานสังคม ด้วยการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกตามแบบของผู้นำด้วยการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมพลัง และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Brown, et. al., 2005)

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าผ่านมาสังคมให้คุณค่ากับภาวะผู้นำที่มีศักยภาพ และเก่ง เป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำจริยธรรมมากนัก เนื่องจากการมีค่านิยมแบบทุนนิยมที่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยมเป็นหลัก แต่ผู้นำที่เก่งอย่างเดียวไม่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมด้วย (ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, 2558) จากนโยบายของคณะรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ต่างก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

กระทรวงสาธารณสุขจึงสนับสนุนให้บุคลากรสังกัดทุกระดับได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมี

ประสิทธิภาพ (คณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระทรวงสาธารณสุข, 2555) และสภาการพยาบาล (2558) จึงจัดทำคู่มือส่งเสริมจริยธรรม สำหรับองค์กรพยาบาล เพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนากระบวนการจริยธรรมของผู้บริหารทางการพยาบาล โดยระบุว่าต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรม มีการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้และทักษะทางจริยธรรม การบริหารโดยยึดหลักความยุติธรรม การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศหรือวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์กร และมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรการพยาบาล

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลซึ่งเป็นผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง มีความสำคัญในการบริหารองค์กรพยาบาล ในแต่ละสาขาที่รับผิดชอบ เช่น หัวหน้ากลุ่มงานอายุรกรรม และศัลยกรรม เป็นต้นมีหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดของกลุ่มงาน และทำหน้าที่ในการนำนโยบายของหัวหน้ากลุ่มงานการกิจด้านการพยาบาลไปสู่หัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ได้บังคับบัญชาให้เข้าใจและปฏิบัติตาม จึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรมตาม พ.ร.บ. วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ฯ (สภาการพยาบาล, 2556)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า มีการศึกษาภาวะผู้นำจริยธรรมในภาคธุรกิจการ

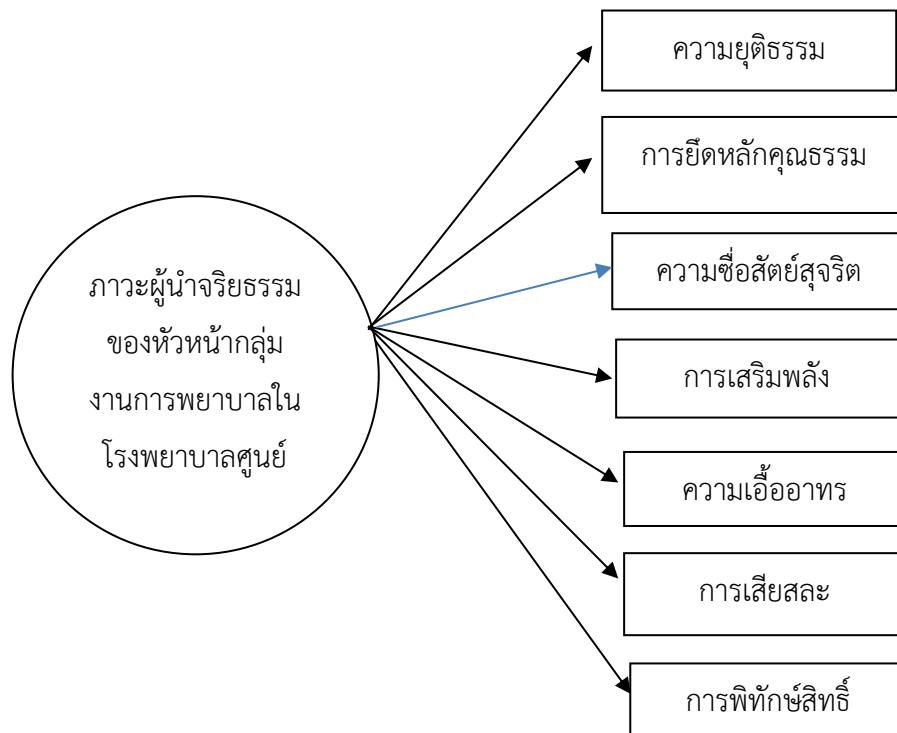
บริการ และการศึกษา โดยพบว่าเมื่อมีภาวะผู้นำจริยธรรมในองค์กรส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงาน และยึดมั่นต่อองค์กร (Yates, 2014; Celik, Dedeoglu, & Inanir, 2015) แต่พบว่าในองค์กรการพยาบาลยังไม่มีการศึกษาถึงแบบวัดภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรมและตามสภาพการณ์ตามบริบทของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามแนวคิดภาวะผู้นำจริยธรรมของบราวน์และคณะ (Brown, et.al., 2005) ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจากโรงพยาบาลศูนย์จำนวน 33 แห่ง มีประชากรจำนวน 396 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 11 โรงพยาบาล โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ใช้อัตราส่วนโรงพยาบาล 3 : 1 (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากูร, 2550) และผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดใน 11 โรงพยาบาล จำนวน 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การบริหาร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึก ตามแนวคิดภาวะผู้นำจริยธรรมของบราวน์ และคณะ (Brown, et.al., 2005) ได้ข้อคำถามจำนวน 57 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity index: CVI) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.84

ความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีคุณสมบัติคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน เพื่อศึกษาว่ากลุ่มตัวอย่างเข้าใจภาษาที่ใช้หรือไม่ คำนวณโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอน บาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.82

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอโครงร่างวิจัยพร้อมเครื่องมือวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยคริสเตียน และผ่านการรับรองเลขที่ น. 06/2559 วันที่ 2 มีนาคม 2560 หลังจากอนุมัติผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลยังโรงพยาบาลที่กำหนด และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด โดยข้อมูลทั้งหมดจะเก็บเป็นความลับ และนำเสนอในภาพรวมทั้งหมด เมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยก็จะทำลายเอกสารทิ้งโดยผู้วิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยจึงทำหนังสือขออนุมัติการเก็บข้อมูลส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 11 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้ส่ง

แบบสอบถามการวิจัยไปยังผู้ประสานงานในแต่ละโรงพยาบาลผ่านทางไปรษณีย์ แบบ EMS พร้อมเอกสารชี้แจงและยินยอมการเข้าร่วมการวิจัยวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 ชุด และเจ้าหน้าที่ของพร้อมติดแสตมป์แบบ EMS ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย ภายใน 1 เดือน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง 15 กันยายน 2560 ถึง 31 ธันวาคม 2560 ดังนั้นเมื่อทำการเก็บข้อมูลจริง และตรวจสอบความสมบูรณ์ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 86.61

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำจริยธรรม โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ผลการวิจัย

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 110 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 127 คน คิดเป็นร้อยละ 86.61และพบว่า

- (1) หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เป็นเพศหญิง ร้อยละ 100 อายุอยู่ในช่วง 56 - 60 ปี ร้อยละ 58.18 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 50.90 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 65.45 ($\bar{X} = 15.11$ ปี, $S.D = 8.03$)

(2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) อธิบายดังแสดงตาม ตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ค่าไคเซอร์ เมเยอร์ ออลกิน บาร์เลทเทส ไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน ของแต่ละด้านของ องค์ประกอบของภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล

ลำดับที่	ชื่อองค์ประกอบ	n	KMO	Bartlett's Test	Eigenvalues	Total of variance %
1	ความเอื้ออาทร	4	0.72	118.58**	2.35	60.00
2	ความซื่อสัตย์สุจริต	4	0.76	140.42**	2.55	63.69
3	ความยุติธรรม	3	0.72	114.41**	2.21	73.61
4	การยึดหลักคุณธรรม	3	0.71	130.31**	2.26	75.35
5	การพิทักษ์สิทธิ์	3	0.70	111.47**	2.18	72.75
6	การเสียสละ	3	0.70	105.00**	2.15	71.61
7	การเสริมพลัง	3	0.72	125.97**	2.26	75.29

หมายเหตุ **p < .01

จากตารางที่ 1 แสดงค่าค่าไคเซอร์ เมเยอร์ ออลกิน (KMO) ทุกองค์ประกอบมีค่าเข้าใกล้ 1 แปลความได้ว่า ข้อมูลทั้งหมดมีความเหมาะสม และเพียงพอ และผลการทดสอบ บาร์เลท เทส (Bartlett's test of sphericity) พบว่า องค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตารางที่ 2 ค่าสถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำจริยธรรม

KMO and Bartlett's Test	.92
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	553.48
df	21
Sig.	.00

จากตารางที่ 2 แสดงผลการตรวจสอบตามข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า ค่า KMO มีค่าสูงมากเข้าใกล้ 1 แปลความได้ว่า ข้อมูลทั้งหมดมีความเหมาะสม และเพียงพอ และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า องค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ (KMO = 0.92, Bartlett's Test

of Sphericity Chi-Square = 553.48, df = 21, P-value < 0.05)

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) แต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

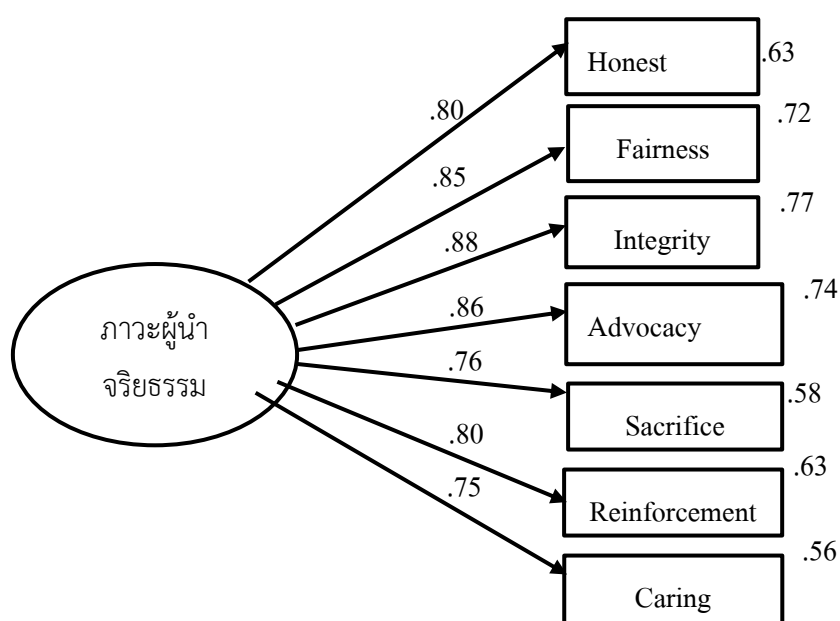
ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ
Probability level (P-value)	0.09*
χ^2 /degrees of freedom (CMIN/DF)	1.54 *
Standardized Root Mean Square Residual: Standardized (RMR)	0.01 *
Goodness of Fit Index (GFI)	0.95 *
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.90 *
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.07 *
Comparative Fit Index (CFI)	0.99*

* ค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของแต่ละองค์ประกอบ พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.75 – 0.88 ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.05$) และมีสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำจริยธรรมร้อยละ 56 ถึงร้อยละ 77 โดยปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ การยึดหลัก

คุณธรรม (Integrity) รองลงมา ได้แก่ การพิทักษ์สิทธิ์ (Advocacy) ความยุติธรรม (Fairness) ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) การเสริมพลัง (Reinforcement) การเสียสละ (Sacrifice) และความเอื้ออาทร (Caring) ตามลำดับ แสดงว่าองค์ประกอบ 7 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ของภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.09$, $CMIN/DF = 1.54$,
 $GFI = 0.95$, $AGFI = 0.90$, $RMSEA = 0.07$, $CFI =$
 0.99 , $RMR = 0.01$) ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้นำจริยธรรมของ
 หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

อภิปรายผลการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อภิปราย
 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของ
 ภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการ
 พยาบาล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของ
 ภาวะผู้นำจริยธรรม ของหัวหน้ากลุ่มงานการ
 พยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวง
 สาธารณสุข ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 23 ตัว

แปรโดยเรียงองค์ประกอบจากค่าน้ำหนัก
 องค์ประกอบจากมากที่สุด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การยึดหลักคุณธรรม
 (Integrity) มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำจริยธรรม
 สูงสุด (Factor loading = 0.88) และสามารถ
 ทำนายภาวะผู้นำจริยธรรมได้ร้อยละ 77 ซึ่งข้อ
 ค้นพบครั้งนี้ เพิ่มเติมจากแนวคิดภาวะผู้นำ
 จริยธรรมของบราวน์และคณะ (Brown, et.al.,
 2005) เนื่องจากบริบทสังคมไทยให้ความสำคัญใน
 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และยึดมั่นในสิ่งที่
 ถูกต้อง (สำนึกนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงาน

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2557) นอกจากนี้ข้อค้นพบครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยที่ผ่านมาของ คาร์โซเวนและคณะ (Kalshoven, et.al, 2011) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำจริยธรรมจะต้องมีการยึดหลักคุณธรรม (Integrity) ในการบริหารองค์การอันจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายองค์การ และงานวิจัยของ สุธาสนี แม้นญาติ (2554) พบว่า ภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการยึดหลักคุณธรรมและความดี นอกจากนี้บุคลากรของรัฐจะต้องยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2552)

องค์ประกอบที่ 2 การพิทักษ์สิทธิ (Advocacy) (Factor loading = 0.86) และสามารถทำนายภาวะผู้นำจริยธรรมได้ร้อยละ 74 สอดคล้องกับข้อกำหนดของสภาการพยาบาลที่ระบุว่าผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิให้กับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งเพิ่มเติมจากแนวคิดของบราวน์ และคณะ (Brown, et.al., 2005) เนื่องจากเป็นแนวคิดตะวันตก นอกจากนี้ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ในการชี้แจงนโยบายการบริหารงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ และสื่อสารข้อมูลข่าวสารสู่ผู้ปฏิบัติ รวมถึงมีการช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบถึงสิทธิของตน (Beauchamp & Childress, 2001)

องค์ประกอบที่ 3 ความยุติธรรม (Fairness) (Factor loading = 0.85) และสามารถทำนายภาวะผู้นำจริยธรรมได้ร้อยละ 72 สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำจริยธรรมของบราวน์และคณะ (Brown, et.al., 2005) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำจริยธรรมประกอบด้วยพฤติกรรมการ

แสดงออกที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานสังคม ได้แก่ ความยุติธรรม (Fairness) และสอดคล้องกับสภาการพยาบาล (2556) ที่ระบุหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลซึ่งเป็นผู้บริการระดับกลางในองค์กรการพยาบาลที่ต้องยึดหลักความยุติธรรม อันเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหาร นอกจากนี้สิวลี ศิริไล (2550) อธิบายว่าความยุติธรรมเป็นการบริหารอย่างเที่ยงธรรมเสมอภาค ไม่ลำเอียง และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2557) ระบุว่าหลักในการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ต้องมีความยุติธรรมในการบริหารที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) (Factor loading = 0.80) สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำจริยธรรมของบราวน์และคณะ (Brown, et.al., 2005) และข้อบังคับของสภาการพยาบาล ด้านจริยธรรมวิชาชีพ โดยพยาบาลวิชาชีพจะต้องประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ (สภาการพยาบาล, 2556) และ สิวลี ศิริไล (2551) ระบุว่า ความซื่อสัตย์ เป็นการปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา และประพฤติด้วยใจจริงทั้งกาย วาใจ ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลเป็นผู้บริหารระดับกลาง ต้องสามารถบริหารจัดการงบประมาณของกลุ่มงานการพยาบาลแต่ละสาขาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา (สภาการพยาบาล, 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาคม มากมีทรัพย์ (2557) ทำวิจัยเกี่ยวกับ จริยธรรมผู้บริหาร

สถานศึกษา และพบว่า องค์ประกอบจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์

องค์ประกอบที่ 5 การเสริมพลัง (Reinforcement) (Factor loading = 0.80) และมีความสัมพันธ์การพยากรณ์ภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เท่ากับ 0.63 สอดคล้องกับแนวคิดของบราวน์และคณะ (Brown, et.al., 2005) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำจริยธรรมจะต้องมีการเสริมพลังให้บุคลากรในองค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ คาร์โซเวนและคณะ (Kalshoven, et.al, 2011) อธิบายว่า ภาวะผู้นำจริยธรรมจะต้องมีการเสริมพลังอำนาจ (Power sharing) โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับพนักงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการเสียสละ (Factor loading = 0.76) และมีความสัมพันธ์การพยากรณ์ภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เท่ากับ 0.58 เพิ่มเติมจากแนวคิดของบราวน์และคณะ (Brown, et.al., 2005) ที่เป็นการทำวิจัยในบริบทของวัฒนธรรมตะวันตก แต่การวิจัยครั้งนี้ได้ทำวิจัยในบริบทขององค์กรการพยาบาลในสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการมีจิตอาสา มีความเสียสละในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับสภากาชาด (2546) ได้อธิบาย จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลว่าเป็นพฤติกรรมจริยธรรมด้านวิชาชีพ พยาบาลจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพเสียสละ และ “ ผู้นำต้องมีน้ำใจต่อส่วนรวม มีความเสียสละ และมีจิตอาสาต่อส่วนรวม คือ ทำสิ่งที่ดี เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับการ

ทำงานของตัวเอง เช่น เมื่อมีงานที่เป็นของส่วนรวมงานเทศกาลต่างๆของรพ. หรือภยานอกรพ. ต้องมีจิตอาสาในการทำงาน หัวหน้าต้องแสดงให้เห็นถึงความมีน้ำใจ เป็นแบบอย่างที่ดี หรือหัวหน้าต้องเสียสละมาช่วยน้องทำงานในวันหยุด หรือช่วงที่มีการขาดอัตรากำลังในกรณีที่มีผู้ป่วยจำนวนมาก”

นอกจากนี้สอดคล้องกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา เรื่อง อารยวุฒิ ๕ คือ จาคะ อันหมายถึง ความเสียสละเพื่อส่วนรวมอันก่อให้เกิดประโยชน์และความสุข (พระธรรมปิฎก, 2546) และการเสียสละ เป็นการให้ที่ยิ่งใหญ่อันหมายถึง การให้ทั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ เป็นต้น ในการทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์ หรือประโยชน์แก่ส่วนรวม (สิวลี ศิริไล, 2551) และสำนักงาน ก.พ.ร. (2547) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ก.พ.ร. ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ โดยหนึ่งในข้อกำหนด คือ ข้าราชการจะต้องเป็นผู้มีศีลธรรม และคุณธรรม ในการเสียสละในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรของรัฐ จึงต้องเป็นผู้มีความเสียสละ

องค์ประกอบที่ 7 การแสดงออกอย่างเอื้ออาทร (Caring) (Factor loading = 0.75) สอดคล้องกับแนวคิดของบราวน์และคณะ (Brown, et.al., 2005) และการวิจัยในบริบททางการพยาบาล เช่น การวิจัยของนิตยา ปรีชา ยุทธ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2550) ทำวิจัยเรื่อง ประสบการณ์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลตติยภูมิ และพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย ต้องการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานทั้งในการดำเนิน

ชีวิตประจำวัน โดยต้องมีความเอื้ออาทรในการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีความเอื้ออาทรต่อได้บังคับบัญชา การแสดงออกถึงความรักความห่วงใย ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ (Beauchamp & Childress, 2001)

1.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลที่ได้จากการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.09$, $CMIN/DF = 1.54$, $GFI = 0.95$, $AGFI = 0.90$, $RMSEA = 0.07$, $CFI = 0.99$, $RMR = 0.01$) ซึ่งแบบวัดที่สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำจริยธรรมของบราวน์และคณะ ได้แก่ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร และการเสริมพลัง และองค์ประกอบที่เพิ่มเติมได้แก่ การยึดหลักคุณธรรม การพิทักษ์สิทธิ์ และการเสียสละ ซึ่งสอดคล้องในบริบทสังคมไทยและวิชาชีพการพยาบาลในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารการพยาบาล

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

ด้านนโยบาย

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

ด้านการบริหาร

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ควรจัดทำแนวทางในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลด้านภาวะผู้นำจริยธรรม และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบประเมินภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารการพยาบาล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. พัฒนาโปรแกรมส่งเสริมภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
2. พัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำจริยธรรมของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลที่เป็นมาตรฐาน

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข (แก้วกัลยาสิขาลัย). (2555). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณธรรมจริยธรรม พ.ศ. 2555 – 2559. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- นิตยา ปรีชายุทธ์ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2550). ประสบการณ์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของหัวหน้าหอผู้ป่วย. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 2 (1), 52 – 65.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2550). ระเบียบการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล ยุทธนา ไชยจุล และคานู ปรียา โมฮาน. (2558). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดพระระดับ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 21 (1), 135 - 158.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2546). ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- สภาการพยาบาล. (2556). สมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บริษัทจุดทอง จำกัด.
- _____. (2558). คู่มือส่งเสริมจริยธรรมสำหรับองค์กรพยาบาล: กลไกและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัทจุดทอง จำกัด.
- สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย. (2546). ฉบับปีจรรยาบรรณพยาบาลพุทธศักราช 2546 . กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิวลี ศิริไธ. (2551). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). กรุงเทพฯ: บริษัท พรีเมียร์ โพร จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรกฎาคม 2558.

- Bass, B.M. & Bass, R. (2008). The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. 4th ed. New York: Free Press.
- Beauchamp, T.L., & Childress, J.F. (2001). Principle of biomedical ethic. 5th ed. New York: Oxford University Press.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97 (2005), 117–134.
- Celik, S., Dedeoglu, B.B. & Inanir, A. (2015). Relationship between ethical leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations commit. *EGE Akademik Bakis/ EGA Academic Review*. 53-63
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51–69.
- Sashkin, M. & Sashkin, M. G. (2003). *Leadership That Matters*. San Francisco: Barrett – Kochler Publisher, Inc.
- Yates, LA. (2014). Exploring the relationship of ethical leadership with job satisfaction, Organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Values-Based Leadership*. 7(1), 1-15.