



Ethical Leadership of Head Nurses and Organizational Citizenship Behaviors as Perceived by Nurses in Regional Hospitals*

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์*

กลีบแก้ว	สองเมือง**	Kleebkaew	Songmuang**
เพชรสุรีย์	ทั้งเจริญกุล***	Petsunee	Thungjaroenkul ***
อภิรดี	นันท์ศุภวัฒน์****	Apiradee	Nantsupawat****

Abstract

Ethical leadership refers to leaders' behaviors in their job resulting in the common good and inspiring followers to behave ethically. The purpose of this cross-sectional correlation study was to examine the ethical leadership of head nurses as perceived by nurses and the organizational citizenship behaviors of nurses, as well as the relationships between them. The study sample was comprised of 460 nurses working in southern regional hospitals. The research instruments included: 1) a demographic data form; 2) a Ethical Leadership questionnaire (5-point rating scale); and 3) an Organizational Citizenship Behaviors questionnaire (7-point rating scale). The reliability of the second and third instruments was .98 and .87, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and Spearman's rank correlation analysis.

The results revealed that the overall ethical leadership of head nurses as perceived by nurses was at a high level. The overall organizational citizenship behaviors of nurses were at a high level. The findings also showed that the ethical leadership of head nurses was moderately positively and statistically correlated with the organizational citizenship behaviors of nurses ($r = .526, p = .001$).

Based on the findings of this study, head nurses who demonstrate a commitment to ethical leadership will inspire nurses to display organizational citizenship behaviors. Therefore, it is necessary to develop programs and strategies for helping head nurses to better understand ethical leadership and foster ethical climates in their units.

Keywords: Ethical leadership; Organizational citizenship behaviors; Nurses;
Regional hospital

* Master's thesis, Master of Nursing Science program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

** Graduate Student of Nursing Science program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

*** Corresponding Author, Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University;
e-mail: petsunee@gmail.com

**** Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

Received 19 May 2022; Revised 13 June 2022; Accepted 21 June 2022



บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นพฤติกรรมของผู้นำในการปฏิบัติสิ่งที่ดีงามในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ตามมีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม การวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ จำนวน 460 คน เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ 3) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และ .87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติ Spearman's rank correlation

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของพยาบาลอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล ($r=.526$ $p=.001$)

จากผลการวิจัย หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างแรงบันดาลใจให้พยาบาลมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาโปรแกรมหรือกลยุทธ์ที่จะช่วยให้ หัวหน้าหอผู้ป่วยเกิดความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นอย่างดี และสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้นในหอผู้ป่วย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พยาบาล โรงพยาบาลศูนย์

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

*** ผู้เขียนหลัก รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ e-mail: petsunee@gmail.com

**** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม วัฒนธรรม โครงสร้างประชากร และแบบแผนการดำเนินของโรค ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการแพทย์ ส่งผลให้จำนวนกลุ่มผู้สูงอายุมีจำนวนมากขึ้นและมีผู้ป่วยโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้น (National Statistical Office, 2021) ผลที่ตามมาทำให้โรงพยาบาลรัฐเกิดความแออัดส่งผลให้ภาระงานในการดูแลผู้ป่วยมากขึ้นในขณะที่ยังขาดแคลนพยาบาล ซึ่งการขาดแคลนพยาบาลส่งผลให้พยาบาลต้องทำงานวันละ 16 ชั่วโมง (Sawangdee, 2017) นอกจากนี้พยาบาลจะได้รับมอบหมายให้ทำงานด้านอื่น ๆ เช่น งานประกันคุณภาพ งานป้องกันการติดเชื้อ งานสารสนเทศ งานเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นงานที่ไม่ได้บังคับแต่ในฐานะสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นสิ่งที่พยาบาลจะต้องทำเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (organizational citizenship behavior) คือการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ได้มีการกำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน และไม่ส่งผลต่อระบบการให้รางวัลตอบแทนการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งเสริมให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่ง พอดซาคอฟฟ์ และคณะ (Podsakoff et al., 1990) ระบุว่า มี 5 กลุ่มพฤติกรรม ได้แก่ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าอยู่ในระดับปานกลาง (Viseschoochatkul & Nonthanathorn, 2020) และพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง (Rukngam & Waranusantkul, 2016) ซึ่งผลการศึกษายังมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน และยังไม่พบการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้พยาบาลเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นเกิดขึ้นได้จากลักษณะส่วนบุคคล (Rattanasungsri, Pinyo, & Intraramanee, 2019; Anchaleeumnuyorn, 2018) และพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเฉพาะพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ที่จะเน้นไปที่การยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วย ซึ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การแสดงออกทางพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ผู้ตามมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมโดยใช้การสื่อสารสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจ (Brown et al., 2005) ซึ่งหัวหน้าจะแสดงออกมาให้เห็นใน 8 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการอย่างยุติธรรม 2) การยึดหลักคุณธรรม 3) ความซื่อสัตย์สุจริต 4) การเสริมพลัง 5) การสื่อสารอย่างมีจริยธรรม 6) ความรับผิดชอบ 7) การสร้างสัมพันธภาพที่เป็นมิตรระหว่างบุคคล และ 8) ความเอื้ออาทร (Pommala, Sritoomma, & Wongkhomthong, 2018)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กล่าวคือผู้นำที่แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกมาจะมีอิทธิพลให้ผู้ตามเกิดการเลียนแบบและแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในงานที่ทำ (Mostafa, 2018) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social cognitive theory) (Bandura, 1986) จากการทบทวนงานวิจัยพบว่า อลูสเทนี และคณะ (Aloustani et al., 2020) และ เอมาดิฟาร์ (Emadifar, 2010) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลในประเทศอิหร่านโดยใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของประเทศอิหร่าน ซึ่งมีความแตกต่างจากวัฒนธรรมไทยผลที่ได้จึงมีข้อจำกัดในการนำไปอ้างอิง

หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้โรงพยาบาลบรรลุผลด้วยการใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อให้พยาบาลและบุคลากรทุกคนแสดงพฤติกรรมตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่การดำเนินงานของโรงพยาบาลศูนย์ภายใต้สถานการณ์ที่มีการระบาด



ของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ถูกมอบหมายหน้าที่ให้ผลัดเวรกันเพื่อเข้าไปดูแลผู้ป่วยติดเชื้อโคโรนา 2019 ที่นอนรักษาตัวในโรงพยาบาล และยังได้รับมอบหมายให้ไปดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลสนาม ได้รับมอบหมายงานในการออกหน่วยปฐมพยาบาลในสำคัญต่าง ๆ ภายนอกหน่วยงานทำให้พยาบาลมีภาระงานมากขึ้น เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์จึงควรมีการใช้ภาวะผู้นำเพื่อจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพแสดงพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ สำนึกในหน้าที่ มีความอดทนอดกลั้น ให้ความร่วมมือและคำนึงถึงผู้อื่น แต่จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยไม่พบว่ามีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย รวมทั้งไม่พบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในพยาบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล หรือไม่ อย่างไร

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้อาศัยแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ของ วลัยนารี พรหมและคณะ (Pommala et al., 2018) และแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของ พอดซาคอฟ และคณะ (Podsakoff et al., 1990) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการอย่างยุติธรรม 2) การยึดหลักคุณธรรม 3) ความซื่อสัตย์สุจริต 4) การเสริมพลัง 5) การสื่อสารอย่างมีจริยธรรม 6) ความรับผิดชอบ 7) การสร้างสัมพันธภาพที่เป็นมิตรระหว่างบุคคล และ 8) ความเอื้ออาทร ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 5) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ซึ่งตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social cognitive theory) (Bandura, 1986) เชื่อว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ได้จากการสังเกต และเลียนแบบการกระทำของบุคคลอื่นที่ผ่านการพิจารณาแล้วว่ามีเหมาะสม ดังนั้น หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมีผลให้ผู้ตามเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และตอบสนองต่อองค์การด้วยการแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ในเขตบริการสุขภาพที่ 11 และ 12 อย่างละ 3 จากทั้งหมด 6 โรงพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมาเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี และปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันมาเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วน โดยการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 as cited in Sinjaru, 2006) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 400 คน และเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 480 คน

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นแรกเป็นการสุ่มโรงพยาบาลจากเขตบริการสุขภาพที่ 11 จำนวน 1 โรงพยาบาล จากทั้งหมดได้โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราชเป็นตัวแทน และสุ่มโรงพยาบาลจากเขตบริการสุขภาพที่ 12 จำนวน 1 โรงพยาบาล จากทั้งหมด ได้โรงพยาบาลตรังเป็นตัวแทน

2. ขั้นตอนที่สอง สุ่มตัวอย่างพยาบาลตามสัดส่วนจำนวนพยาบาลของในแต่ละโรงพยาบาลแยกเป็นพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช จำนวน 253 คน และโรงพยาบาลตรัง จำนวน 227 คน และทำการสุ่มแบบง่ายตามสัดส่วนจำนวนพยาบาลของในแต่ละแผนก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของ วลัยนารี พรหมลา และคณะ (Pommala et al., 2018) จำนวน 29 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ 1 -5 โดย 1 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด จนถึง 5 คือ สำคัญมากที่สุด การแปลผลคะแนนใช้ค่าเฉลี่ยและแบ่งเป็นระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยเกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (Wongratana, 2010) ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับต่ำที่สุด 1.50-2.49 หมายถึง ระดับต่ำ 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และวิเคราะห์หาค่า Cronbach's alpha coefficient ได้ค่าแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ .98 และในด้านความเอื้ออาทร ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต การบริหารจัดการอย่างยุติธรรม การปฏิบัติโดยยึดหลักคุณธรรม การสร้างสัมพันธ์ภาพที่เป็นมิตรระหว่างบุคคล การสื่อสารอย่างมีจริยธรรม และการเสริมพลัง มีค่าเท่ากับ .92, .94, .91, .93, .94, .95, .97, .87 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พอดสาคอฟ และคณะ (Podsakoff et al., 1990) ที่แปลโดย พรนภัส การะเกตุ (Karakate, 2019) จำนวน 24 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ คือ 1-7 โดย 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 7 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลผลคะแนนใช้ค่าเฉลี่ย และแบ่งเป็นระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยเกณฑ์ของเจ้าของเครื่องมือ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 1.00-3.00 หมายถึง ระดับต่ำ 3.01-5.00 หมายถึง ระดับปานกลาง 5.01-7.00 หมายถึง ระดับสูง (Karakate, 2019)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และวิเคราะห์หาค่า Cronbach's alpha coefficient ได้ค่าแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ .87 และในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่

ความอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่น และการให้ความร่วมมือ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .78, .77, .87, .79, .78 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามเอกสารเลขหนังสือ 062/2564 โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช ตามเอกสารเลขหนังสือ COE No.54/2564, REC No.13/2564 และ โรงพยาบาลตรัง ตามเอกสารเลขหนังสือ ๐๔๐/๒๕๖๔ ผู้วิจัยได้ชี้แจงข้อมูลและขอคำยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีการขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราชและโรงพยาบาลตรัง เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัยให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของสองโรงพยาบาล จากนั้นผู้ประสานงานการวิจัยทำการแจกแบบสอบถามในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช ส่วนโรงพยาบาลตรัง ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยขอให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 โรงพยาบาล ตอบแบบสอบถามคืนผู้วิจัย โดยผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 467 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.29 และได้แบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 460 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.83

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของพยาบาลและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ส่วนการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล ใช้สถิติ Spearman's rank difference method เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.82) กลุ่มอายุ 22-30 ปี (ร้อยละ 37.60) การศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 97.17) สถานภาพโสด (ร้อยละ 51.74) ทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (ร้อยละ 56.30) แผนกอายุรกรรม (ร้อยละ 19.78) ระยะเวลาทำงาน 1-10 ปี (ร้อยละ 56.09)

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1) และพยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในโรงพยาบาลโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 2)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.526, p=.001$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์ จำแนกโดยรวมและแยกเป็นรายด้าน (n = 460)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
โดยรวม	4.28	.606	มาก
ด้านความเอื้ออาทร	4.18	.696	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.32	.599	มาก
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.36	.632	มาก
ด้านการบริหารจัดการอย่างยุติธรรม	4.32	.691	มาก
ด้านการยึดหลักคุณธรรม	4.24	.643	มาก
ด้านการสร้างสัมพันธภาพที่เป็นมิตรระหว่างบุคคล	4.24	.697	มาก
ด้านการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม	4.29	.721	มาก
ด้านการเสริมพลัง	4.27	.677	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ จำแนกโดยรวม และแยกเป็นรายด้าน (n = 460)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
โดยรวม	5.97	.538	สูง
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	5.97	.628	สูง
ด้านการสำนึกในหน้าที่	6.07	.616	สูง
ด้านความอดทนอดกลั้น	5.86	1.254	สูง
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	6.09	.715	สูง
ด้านการให้ความร่วมมือ	5.84	.722	สูง

การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์

งานวิจัยนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.606$) อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาและกำหนดยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ ระบบบริการสุขภาพ โดยมีเป้าหมายให้โรงพยาบาลทุกแห่งในประเทศไทยเป็นโรงพยาบาลคุณภาพ คุณธรรม สร้างธรรมาภิบาลในการบริหาร ทั้งนี้ได้มีแนวทางดำเนินการพัฒนาหน่วยงานบริการให้เป็น “โรงพยาบาลคุณธรรม” (National Health Development Plan Administration Committee Ministry of Health, 2016) ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจในหลักคุณธรรม ทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของคาฟฟัฟ และ ซาเดซีเยน (Kaffashpoor & Sadeghian, 2020) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.52$) และการศึกษาของ

ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ (Muangprasert, 2009) ที่พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้รับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.75$)

เมื่อพิจารณาผลการศึกษากาว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในรายด้านพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเอื้ออาทรอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1) อาจเนื่องมาจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการบริการที่ได้มาตรฐานและเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีความเอื้ออาทรต่อลูกน้อง สอดคล้องกับข้อบังคับสภาพยาบาล (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2007) ระบุว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีความเมตตา กรุณา มีความเอื้ออาทรต่อบุคลากร และเป็นตัวอย่างที่ดีในการครองตน

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1) อาจเนื่องมาจากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการงานตามหลักธรรมาภิบาลจึงต้องรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ แสดงความรับผิดชอบในงานที่ตนได้รับมอบหมายเมื่อเกิดข้อผิดพลาด สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ขนิษฐา ศรีปิ่นแก้ว และ วาสิณี วิเศษฤทธิ์ (Sripinkaew & Wisarith, 2019) ที่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.40$) เช่นเดียวกับด้านความซื่อสัตย์สุจริต ที่อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1) โดยอาจเนื่องมาจากหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องการให้พยาบาลเกิดความเคารพนับถือและไว้วางใจ จึงต้องแสดงพฤติกรรมความซื่อสัตย์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ (Muangprasert, 2009) พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้มีพฤติกรรมจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.46$)

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการบริหารจัดการอย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1) ที่เป็นเช่นนี้เพราะ โรงพยาบาลศูนย์มุ่งเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการเปิดโอกาสให้พยาบาลได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับการให้บริการทางการแพทย์ จากการที่พยาบาลได้มีส่วนร่วมในการทำงานจึงเห็นได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารจัดการอย่างยุติธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ (Muangprasert, 2009) พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้มีพฤติกรรมจริยธรรมด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.48$) สำหรับด้านการยึดหลักคุณธรรมก็อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1) อาจเนื่องมาจาก นโยบายในการพัฒนา และการกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางดำเนินการพัฒนาหน่วยงานบริการให้เป็น “โรงพยาบาลคุณธรรม” และการกำหนดค่านิยมขององค์การจรรยาบรรณวิชาชีพมาเป็นแนวทางในบริหารและปฏิบัติการพยาบาล ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงใช้หลักจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ขนิษฐา ศรีปิ่นแก้ว และ วาสิณี วิเศษฤทธิ์ (Sripinkaew & Wisarith, 2019) ที่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.37$)

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการสร้างสัมพันธภาพที่เป็นมิตรระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1) เนื่องมาจากหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลต้องเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นกันเอง จูงใจให้พยาบาลทำงานได้ภายใต้บรรยากาศของการทำงานที่สร้างสรรค์ ส่งผลในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ (Muangprasert, 2009) ที่พบว่า พยาบาลผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ รับรู้พฤติกรรมจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้การสนับสนุนในการดูแลผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง และในด้านการเสริมพลัง ก็อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1) อาจเนื่องมาจากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการวิเคราะห์และกำหนดการพัฒนาสมรรถนะ และความรู้ของพยาบาลตามความต้องการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง วางแผนการพัฒนากุศลกร สอดคล้องกับการศึกษา

ของ จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (Rattikarnsuka & Oumtane, 2014) ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาเรียนรู้ทักษะที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคนและพัฒนางานเพื่อการดำเนินงานในหอผู้ป่วยบรรลุเป้าหมาย

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์

งานวิจัยนี้พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 5.97$, $SD = .538$) อาจเป็นเพราะว่าโรงพยาบาลศูนย์เป็นสถานบริการระดับตติยภูมิสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ให้บริการประชาชนในลักษณะเฉพาะโรคทุกสาขา และต้องได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลเพื่อเป็นแม่ข่ายในการผลักดันศักยภาพของโรงพยาบาลในระดับอื่น จึงมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางด้านการปฏิบัติการพยาบาล วิชาการและการบริหารจัดการงานทางพยาบาลซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลเกิดความมั่นใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่ให้แก่โรงพยาบาล ผลการศึกษานี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยพบว่าพยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Intaratate et al., 2014; Karakate, 2019) สอดคล้องกับการศึกษาของจิรนนท์ ลิเหล็ก, ประภาพร ชูกำเนิด, และ ปราโมทย์ ทองสุข (Lilek, Chukumnerd, & Thongsuk, 2021) ที่พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ระบุว่าหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติที่ดีทั้งในการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้พยาบาลมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงแก่โรงพยาบาล

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละด้าน พบว่า พยาบาลมีพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 2) อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมดังกล่าวเป็นจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่พยาบาลจะได้รับการปลูกฝังตั้งแต่เรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ และผู้บริหารองค์การพยาบาลมีการส่งเสริมให้พยาบาลมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพจึงทำให้พยาบาลมีการทำงานโดยคำนึงถึงผู้อื่น สอดคล้องกับการศึกษาของ พรนภัส การะเกตุ (Karakate, 2019) ที่พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงและเคารพในสิทธิของผู้อื่น พยายามหลีกเลี่ยงการสร้างปัญหากับผู้ร่วมงาน ไม่คุกคาม/ละเมิดสิทธิของผู้อื่น พิจารณาผลกระทบของการกระทำของตนเองที่ส่งผลต่อผู้ร่วมงาน คำนึงถึงว่าพฤติกรรมของตนเองจะกระทบต่องานของผู้อื่น และดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อพยายามป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

พยาบาลมีพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 2) อาจเนื่องมาจาก ระบบการติดตามผล ประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบข้าราชการทำให้พยาบาลต้องเคารพ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสียหาย สอดคล้องกับการศึกษาของ น้ำฝน อินทรเทศ และคณะ (Intaratate et al., 2014) พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับสูง

พยาบาลมีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 2) อาจเนื่องมาจากบริบทการทำงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ต้องดูแลผู้ป่วยที่ซับซ้อน การเข้าออกของพยาบาลจบบัณฑิตใหม่โดยมีพยาบาลพี่เลี้ยงสอนงานและควบคุมการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง จึงทำให้พยาบาลมีการช่วยเหลือกันโดยไม่ต้องมีการร้องขอ สอดคล้องกับการศึกษาของ พรนภัส การะเกตุ (Karakate, 2019) ที่พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูง

พยาบาลมีพฤติกรรมด้านการอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 2) อาจเนื่องมาจากบริบทการทำงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ต้องดูแลผู้ป่วยที่ซับซ้อนและมีการพัฒนางานอย่างมีคุณภาพได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลในระดับสูง พยาบาลและทีมสหวิชาชีพจึงต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ของโรงพยาบาล พยาบาลมีความอดทนอดกลั้นต่อสภาวะที่อาจเกิดความขัดแย้งในการทำงานและการตอบสนองต่อความคาดหวังจากผู้รับบริการ สอดคล้องกับการศึกษาของ น้ำฝน อินทรเทศ และคณะ (Intaratate et al., 2014) ที่พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับสูง

พยาบาลมีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 2) อาจเนื่องมาจาก นโยบายค่านิยมของโรงพยาบาลรัฐ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การยึดถือปฏิบัติ มีการทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือกับทีมผู้ให้การรักษาและผู้บริหารโรงพยาบาลเพื่อให้งานบริการผู้ป่วยและคุณภาพการทำงานทั้งระบบ ในโรงพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษา ของ พรณภัส การะเกตุ (Karakate, 2019) ที่พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์ ($r=.526, p=.001$) นั่นคือ หากพยาบาลรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากจะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มขึ้นตาม ผลที่ได้จากการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาของ อลูสเทนี และคณะ (Aloustani et al., 2020) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้จัดการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($r = 0.09, p = 0.04$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกมาทำให้พยาบาลได้เรียนรู้ว่าพฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยในรูปแบบใดที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อตัวหัวหน้าหอผู้ป่วย บุคคลอื่นและโรงพยาบาล และทำการเลียนแบบพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของ บราวน์ และคณะ (Brown et al., 2005) ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะช่วยยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วยการกระทำของผู้นำที่จูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วย และยังสนับสนุนทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social cognitive theory) ของแบนดูรา (Bandura, 1986) ที่เชื่อว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ได้จากการสังเกตและเลียนแบบการกระทำของบุคคลอื่นที่ผ่านการพิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการดำรงรักษาให้หัวหน้าหอผู้ป่วยนำคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงาน โดยการจูงใจให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเห็นความสำคัญของการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
2. ควรมีการดำรงรักษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในพยาบาล โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยควรปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้พยาบาลปฏิบัติตาม และมีการชื่นชมและจูงใจให้พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในพยาบาลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. ควรพัฒนาโปรแกรมการเตรียมผู้เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม



References

- Aloustani, S., Atashzadeh-Shoorideh, F., Zagheri-Tafreshi, M., Nasiri, M., Barkhordari-Sharifabad, M., & Skerrett, V. (2020). Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: A descriptive correlational study. *BMC Nursing*, 19(1), 1-8.
- Anchaleeumnuyorn, P. (2018). Guidelines for engagement and good membership behavior of personnel organizations in Metta Pracharak Hospital (Wat Rai Khing). *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 5(1), 14-30. (in Thai)
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Emadifar, A. (2010). *Examining the ethical leadership style of managers from Mashad Ferdowsi University staff's point of view and its relationship with their empowerment*. Ferdowsi: University of Mashhad.
- Intaratate, N., Intaraprasong, B., Pattara-Archachi, J., & Jirathummakoon, S. (2014). Abusive leadership and organizational justice perceptions affecting organizational citizenship behavior of professional nurses in one tertiary hospital. *Journal of Public Health*, 44 (3), 237-249. (in Thai)
- Kaffashpoor, A., & Sadeghian, S. (2020). The effect of ethical leadership on subjective wellbeing, given the moderator job satisfaction (a case study of private hospitals in Mashhad). *BMC Nursing*, 19(1), 1-8.
- Karakate, P. (2019). *Factors predicting organizational citizenship behaviors among generation Y nurses, government university hospitals* (Unpublished master's thesis). Chiang Mai University, Thailand. (in Thai)
- Lilek, T., Chukumnerd, P., & Thongsuk, P. (2022). Factors predicting of work engagement among Generation Y nurses in tertiary hospitals, Southern Thailand. *Songklanagarin Journal of Nursing*, 42(1), 35-38. (in Thai)
- Mostafa, A. M. S. (2018). Ethical leadership and organizational citizenship behaviours: The moderating role of organizational identification. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 441-449.
- Muangprasert, S. (2009). *Head nurses' moral actions perceived and experienced by head nurses and nurse subordinates in Regional Hospitals, Southern Thailand* (Unpublished master's thesis). Prince of Songkla University, Thailand. (in Thai).



- National Health Development Plan Administration Committee Ministry of Health. (2016). *National health development plan No.12 (2017-2021)*. Retrieved from http://wops.moph.go.th/ops/oic/data/20161115144754_1_.pdf (in Thai).
- National Statistical Office. (2021). *Report on the 2017 survey of the older persons in Thailand*. Retrieved from <http://www.nso.go.th/sites/2014> (in Thai)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Pommala, W., Sritoomma, N., & Wongkhomthong, J. (2018). The components of ethical leadership of nursing division head at advanced hospitals under ministry of public health. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 19(1), 214-224. (in Thai)
- Rattanasungsri, S., Pinyo, T., & Intraramanee, S. (2019). The guideline on the promotion of organizational citizenship behavior of government teachers under the office of the Secondary Educational Service Area 3, Nonthaburi Province. *Journal of Industrial Education*, 18(2), 165-176. (in Thai)
- Rattikarnsuka, J., & Oumtane, A. (2014). Nursing management of head nurses receiving the outstanding award. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 15(2), 179-186. (in Thai)
- Rukngam, T., & Waranusantkul, S. (2016). The relationship of leadership style and perceived organizational climate to organizational citizenship behavior with organizational commitment as a moderator: A case study of nursing personnels in Government University Hospital. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 42(2), 125-147. (in Thai)
- Sawangdee, K. (2017). Crisis of nursing shortage in health service facilities under office of permanent secretary, Ministry of public health: Policy recommendations. *Journal of Health Science*, 26(2), 456-468. (in Thai)
- Sinjaru, T. (2006). *Statistical research and analysis by SPSS* (5th Ed.). Bangkok: V. Interprint. (in Thai)
- Sripinkaew, K., & Wisarith, W. (2019) A study of good governance of head nurses in general hospitals. *Thai Red Cross Nursing Journal*, 12(1), 127-143. (in Thai)
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2007). *The regulation of the nursing and midwifery council on ethic conduct of nursing and midwifery profession B.E.2550*. Retrieved from <http://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/K012.PDF> (in Thai)
- Viseschoochatkul, N., & Nonthanathorn, P. (2020). The influence of servant leadership and organizational citizenship behavior on effectiveness of patient units as perceived by registered nurses, Pramongkutklao Hospital. *Journal of the Association of Researchers*, 21(3), 75-85. (in Thai)
- Wongratana, C. (2010). *Statistics technique for research*. Nonthaburi: Thai Neramitkij Inter Progressive.