

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสูงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี

นางสาววิรุณา ศิริจรรยาพงษ์

ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ศรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์สุคนธา ศิริ,

Ph.D. (Tropical Medicine)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอื้อมพร มัชฌิมวงศ์,

Ph.D

รักษาการแทนคณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ศรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความสูงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

วันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2556

นางสาววิรญา ศิริจรรยาพงษ์

ผู้วิจัย

นายศักดิ์ ตรีเดช,
Ph.D.(System Engineering)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

นางสาวสุจิตรา นิลเลิศ,
ปช.ด.(ประชากรศาสตร์)
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์สุคนธา ศิริ,
Ph.D. (Tropical Medicine)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช,
บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอี่ยมพร มัชฌิมวงศ์,
Ph.D
รักษาการแทนคณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,
พ.บ., อ.ว.(ระบาควิทยา)
คณบดี
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยธิดา ศรีเดช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.สุคนธา ศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.สุจิตรา นิลเลิศ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร. ศักดา ศรีเดช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (ผู้ทรงคุณวุฒิ) ที่กรุณาสันนิษฐาน ให้คำแนะนำและตรวจ แก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดีมาตลอด จนกระทั่งวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่าง สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ มาลาธรรม อ.ดร.วรรณภา ประไพพานิช และรองศาสตราจารย์กัญญดา ประจุศิลป์ ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ ให้คำแนะนำและ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีการวิจัย รวมทั้งเจ้าหน้าที่ธุรการภาควิชาบริหารงาน สาธารณสุขที่ให้ความช่วยเหลือในการประสานงานต่าง ๆ

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่เสียสละเวลาเข้าร่วมตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัย เพื่อน ๆ ที่เป็นกำลังใจและช่วย สนับสนุนตลอดมา จนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี

HAPPINESS IN WORK OF REGISTERED NURSES IN INPATIENT DEPARTMENT, RAMATHIBODI HOSPITAL

วีรญา ศิริจรยาพงษ์ 5437330 PHPH/M

วท.ม. (สาขารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ศรีเดช, ศ.ด., สุคนธา ศิริ, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี จำนวน 305 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2556 - เมษายน 2556 ได้รับแบบสอบถามกลับที่มีความสมบูรณ์ 295 ฉบับ (ร้อยละ 97.7) แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค-สแควร์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 134.1) และรายด้านพบว่าด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.8) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.0) ด้านความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.4) และด้านความรัก-ในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.9) นอกจากนี้ยังพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.7) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมในงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 106.5) ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ($p < 0.001$) ปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ บรรยากาศจริยธรรมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 58.2 ($R^2 = 0.582$)

ดังนั้นผู้บริหารควรคงนโยบายส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขโดยการสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่แสดงความสามารถของพยาบาลเพื่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น ให้การชื่นชม ให้รางวัลในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งแนะแนวความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้พยาบาลเห็น เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนการศึกษาต่อมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรมากขึ้น

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน / ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร / บรรยากาศจริยธรรมในงาน

HAPPINESS IN WORK OF REGISTERED NURSES IN INPATIENT DEPARTMENT, RAMATHIBODI HOSPITAL

WEERAYA SIRIJANYAPONG 5437330 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) PROGRAM IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., SHUKHONTA SIRI, Ph.D. (TROPICAL MEDICINE)

ABSTRACT

This study was a survey research with the purpose of assessing the happiness of registered nurses in Ramathibodi Hospital. The sample size consisted of 305 registered nurses that work in the in-patient department of Ramathibodi Hospital. The study utilizes questionnaires as a tool in collecting data during March 2013 to April 2013. There was a set of 295 completed and returned questionnaires (97.7%). Data was analyzed by using descriptive statistics, standard deviation, Chi-square, Pearson's Correlation, and Multiple Correlation Coefficients.

The study found that the sample size had a high level of happiness in work (mean = 134.1) and by aspects found that the acceptance had the highest mean (mean=35.8) followed by connections (mean = 34.0), work achievement(mean = 32.4) and love of the work had the lowest mean (mean = 31.9). Furthermore, it was also found that both organizational commitment and attitude towards ethical climate were also at a high level (mean = 66.7, 106.5 respectively). Personal factors : age, marital status, educational level and work experience had no relation to happiness in work ($p < 0.001$). Factors that contribute to the prediction of happiness in work of registered nurses were ethical climate and organizational commitment, which could co-predict 58.2% ($R^2 = 0.582$)

Therefore, administrations should maintain the policy that encourages happy working environment by supporting activities that promote nurses' achievement resulting in increased acceptance, by complimenting and by rewarding on various occasions as a means to increase working morale. Moreover, they should also provide guidance in professional development for the nurses as a stimulant in the operation and encourage further education to increase work efficiency in the organization.

KEY WORDS: HAPPINESS IN WORK / ORGANIZATIONAL COMMITMENT / ETHICAL CLIMATE

155 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	6
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
1.4 สมมุติฐานการวิจัย.....	7
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.6 ตัวแปรการวิจัย.....	8
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	8
1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร.....	13
2.2 แนวคิดบรรยากาศจริยธรรมในงาน.....	20
2.3 แนวคิดความสุขในการทำงาน.....	27
2.4 ข้อมูลโรงพยาบาลรามาริบัติและพยาบาลวิชาชีพ.....	33
2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	46
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	54
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
3.6 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม.....	56
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี.....	60
4.2 ระดับความคิดเห็นของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี.....	62
4.3 ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี.....	67
4.4 ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี.....	74
4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี.....	82
4.6 การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้าน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงาน กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี.....	86
บทที่ 5 อภิปรายผล.....	90
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	96
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย.....	102
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ.....	118
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	142
ประวัติผู้วิจัย.....	155

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามงานการพยาบาล.....	48
4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	60
4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติจำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	63
4.3 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติจำแนกเป็นรายข้อ.....	64
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติจำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	67
4.5 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติจำแนกเป็นรายข้อ.....	69
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติจำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	74
4.7 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติจำแนกเป็นรายข้อ.....	76
4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของคุณภาพสมรรถ ที่พักอาศัย ระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ.....	82
4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของคุณภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและราย ด้านกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ.....	84
4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ.....	85
4.12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise) ในการเลือกปัจจัย ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ (ปัจจัย บรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมและความยึดมั่นผูกพันโดยรวม).....	87
4.13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise) ในการเลือกปัจจัย ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ (ปัจจัย บรรยากาศจริยธรรมในงานรายด้านและความยึดมั่นผูกพันรายด้าน)	88

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงมากมายทั้งในด้านเศรษฐกิจและสภาพสังคม ทำให้การบริการทางด้านสาธารณสุขได้มีการปฏิรูป เพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ และในอนาคตต้องมีความร่วมมือระหว่างประเทศในอาเซียนมากขึ้น ทำให้ต้องมีการพัฒนางานทางด้านสาธารณสุขให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติด้วย ซึ่งการให้บริการทางด้านสาธารณสุขนั้นมีทั้งในด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งมีความหลากหลายในวิธีการทำงานแต่ละด้าน รวมทั้งต้องใช้ความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการให้บริการ จึงต้องใช้ความสามารถในการทำงานมาก ซึ่งจากการปฏิรูประบบสุขภาพ ทำให้ทั่วโลกได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันความเจ็บป่วยมากขึ้นกว่าการรักษาและการฟื้นฟูสภาพ มีผลให้มีการขยายงานการดูแลบุคคลในภาวะปกติมากกว่าเดิมและความพยายามที่จะลดขนาดโรงพยาบาลและลดจำนวนผู้ป่วยในโรงพยาบาล เพื่อช่วยให้เกิดการประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของทุกประเทศ สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้บทบาทพยาบาลในการบริการสุขภาพเปลี่ยนแปลงไปทำให้มีการปรับบทบาท (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2553: 30)

ในการให้บริการทางด้านสาธารณสุขนั้น มีกำลังสำคัญในการทำงาน คือ พยาบาล เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญมากกลุ่มหนึ่งของระบบบริการสาธารณสุข ซึ่งมีทั้งงานในด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ใช้บริการ อันเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อมวลมนุษย์ ซึ่งนับได้ว่าบุคลากรพยาบาลมีความสำคัญในการผลักดันให้นโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศบรรลุเป้าหมาย (ทัศนา บุญทอง อ่างในอัญชลี สันธวรรณะ, 2550) โดยการพยาบาลนั้นเป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติการโดยใช้องค์ความรู้เป็นพื้นฐาน เป็นกระบวนการแก้ปัญหาชีวิตให้บริการที่สนองความต้องการของผู้รับบริการ (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2552) ซึ่งพยาบาลจะเป็นผู้ให้บริการในขั้นต้นก็ต้องเน้นการให้การพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ข้อกำหนดของสภาการพยาบาล และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งต้องมีวาทศิลป์ในการเจรจา ต้องเผชิญกับสภาวะกดดันจากความไม่สุขสบายทั้งหลาย ที่อาจส่งผลต่อสภาวะจิตใจของพยาบาลที่อาจมีความเครียด ไม่

มีความสุขในการทำงานได้เช่นกัน จากการปฏิรูปในระบบสุขภาพนั้นทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การพยาบาล คือ ทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งสภาวะการขาดแคลนพยาบาลนั้นเริ่มมีตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2540 คือมีการผลิตพยาบาลลดลงจากวิกฤตเศรษฐกิจ แต่ความต้องการพยาบาลกลับมีสูงขึ้นเมื่อมีการปฏิรูประบบสุขภาพ จึงเกิดความไม่สมดุล ส่งผลกระทบให้พยาบาลต้องทำงานหนักมากขึ้น เกิดความท้อแท้ ไม่มีกำลังใจในการทำงาน มีความเบื่อหน่ายในการทำงาน เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จึงมีการลาออกเอนย่ายเพิ่มขึ้น จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อกันและกัน ซึ่งการทำงานภายใต้ภาวะเบียบมากเกินไป ทำให้รู้สึกอึดอัด ไม่มีความคล่องตัวในการทำงาน ทำงานด้วยความกดดัน จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยลง ส่งผลให้พยาบาลอยู่ในภาวะเครียดซึ่งจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่งผลต่อประสิทธิภาพคุณภาพของการทำงานลดลง ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข เกิดการลาออกในที่สุด

ดังนั้นถือว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับคนโดยตรง ซึ่งจะมีทั้งอารมณ์ และความกดดันต่างๆมากมาย มีข้อจำกัดมากมาย ทั้งในเรื่องจริยธรรม คุณธรรมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมาก จึงถือได้ว่างานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญมากในการทำงานของพยาบาล เนื่องจาก “คน” ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการขององค์การพยาบาล การจะทำให้การปฏิบัติการพยาบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้นก็ต้องเริ่มจากการทำงานด้วยความพึงพอใจซึ่งจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (ลักขมี สุดดี, 2550) มีความสบายใจในการทำงาน จะทำให้สื่อออกมาในพฤติกรรมและการดูแลของพยาบาลได้ โดยผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการจะรับรู้ได้ถึงความอบอุ่นอารี และความจริงใจ ซึ่งถือเป็นการพัฒนาพยาบาลที่เป็นกระบวนการอันสำคัญและจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการให้บริการพยาบาลเป็นอย่างมาก โดยจะช่วยให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ดีขึ้น ทันสมัยขึ้น และสอดคล้องกับการรักษาอีกด้วย (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539) จะเห็นได้ว่าบุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินองค์การและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพได้ องค์การจึงต้องรักษาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์การ เมื่อบุคลากรมีความคงอยู่ในองค์การ ย่อมทำให้อัตราการลาออกและการโยกย้ายงานลดลง ซึ่งปัจจุบันในองค์การต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยวิธีการที่จะช่วยให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนคือการให้วิธีการบริหารที่เน้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะทำให้บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์การ ทำให้เกิดความรักในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน (Tzeng, 2002; Manion, 2003; Cowin and Hengstberger, 2006) อนึ่งเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานไม่ว่าจะเป็นความสุขที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความสุขที่ได้ทำงานนั้น ๆ ความสุขที่ได้พบปะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่าง ๆ ก็ถือได้ว่าเป็นความสุขขั้นพื้นฐาน เนื่องจากงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องทำและพบเจอทุกวัน ถ้ามีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ก็จะไม่มีความเครียด ทำให้การทำงานราบรื่น ทำงานที่มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Gavin, & Mason, 2004) จึงควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน และพัฒนาองค์กรต่อไป

ความสุขมีความสำคัญเนื่องจากเป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี คนเราก็สามารถหาความสุขได้จากหลายทาง (Warr, 2007) เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข โดยความสุขถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการดำรงชีวิต คนที่มีความสุขจะแสดงให้เห็นได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงถึงอารมณ์เชิงบวกที่มีความร่าเริงเบิกบาน (Manion, 2003) และสามารถแสดงให้ผู้อื่นได้รับรู้ได้ด้วย เมื่อมีพฤติกรรมที่ร่าเริง เท่ากับเป็นการมองโลกในแง่ดี ทำให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ผู้ที่ทำงานด้วยความสุขจะมีความสุขผูกพันในงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการสามารถรับรู้ถึงความสุขได้เช่นกัน (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) ดังเช่น ในการให้การพยาบาล ถ้ามีความสุขและทำงานอย่างมีความสุขจะทำให้ผู้ที่มารับบริการสามารถรับรู้ได้ถึงความสุข ความมีมิตรไมตรี เมื่อสภาวะจิตใจดีจะส่งผลให้สภาวะทางร่างกายดีตามไปด้วย ดังนั้นความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต (Diener, 2000) จึงนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางด้านสาธารณสุขในการให้บริการทางด้านสาธารณสุข

การที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานนั้น จะต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1993) ในการเป็นสมาชิกในองค์กร โดยถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นคงอยู่ในองค์กร จึงถือว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของการมีองค์กรที่ดี คือเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะทำให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการเห็นความก้าวหน้าจึงถือเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆให้กับองค์กร เพื่อทำงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งยังเป็นการพัฒนาให้องค์กรมีความยั่งยืนด้วย ซึ่งเมื่อคนในองค์กรเกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์กรแล้วก็จะทำให้มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในงานจะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงและพยายามสร้างความยึดมั่นผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่จำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริการขององค์กร จึงถือเป็นสิ่งแรกๆที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดในบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน และต้องการจะอยู่กับองค์กร จึงพยายามทำงานให้ดีที่สุดและต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร

ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เต็มใจ เอาใจใส่ ทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์การอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ (จิรวัฒน์ ศรีรัตนบัลล์ และคณะ, 2543 อ้างในลักขมี สุดดี, 2550)

ซึ่งบทบาทหน้าที่ของพยาบาลนั้นต้องมีความเกี่ยวข้องกับคามมีจริยธรรม และคุณธรรมอยู่ตลอด เนื่องจากการทำงานกับคนที่มีชีวิต มีจิตใจ มีความเป็นตัวตนที่ทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน จึงเห็นความสำคัญของการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในงานเพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน โดยบรรยากาศจริยธรรมในงานเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศการทำงานขององค์การซึ่งจัดเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะอยู่ภายใต้บริบทของการทำงานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง มีทั้งผู้ร่วมงานภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา แพทย์ นักรังสีเทคนิค เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ ผู้ป่วยญาติผู้ป่วย เป็นต้น โดยพยาบาลต้องมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อผลประโยชน์ให้เกิดกับผู้ป่วยสูงสุด ทั้งในการความปลอดภัยและคุณภาพในการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศจริยธรรมในงานจึงเป็นบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาล บรรยากาศในที่ทำงานช่วยให้เกิดความสุขได้ (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544) โดยหน้าที่การบริหารการพยาบาลที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานการพยาบาลให้บุคลากรทางการพยาบาลทำงานด้วยความสุข (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542)

โรงพยาบาลรามาริบัติ เป็นหน่วยงานหนึ่งของภาควิชาคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถานพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2508 เป็นคณะแพทยศาสตร์ลำดับที่ 4 ของประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายในการสร้างรากฐานความรู้ทางการแพทย์และการพยาบาล (Knowledge-based medicine and care) เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและวิจัย โดยมีโรงพยาบาลที่ให้บริการผู้ป่วยเพื่อสนับสนุนด้านการเรียนการสอนและการวิจัยอย่างครบวงจร ที่มีสายงานที่เกี่ยวข้องกับทางด้านสาธารณสุขมากมายทั้งแพทย์ พยาบาล เภสัชกร เทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด เป็นต้น ทั้งยังมีหน่วยงานที่ผลิตบุคลากรทางด้านสาธารณสุขด้วย เช่น นักศึกษาแพทย์ นักศึกษาพยาบาล เป็นต้น ที่สนองตอบความต้องการทางด้านเรียนการสอน และการวิจัย เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ และคุณภาพของการบริการ ซึ่งถือว่าเป็นองค์การขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลายทางสายวิชาชีพต่างๆ โดยมีเป้าหมาย คือ การผลิตบุคลากรทางการแพทย์สาขาต่าง ๆ พยาบาลและบุคลากรอื่นทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ โดยเน้นให้นักศึกษาได้เรียนรู้การดูแลรักษาแบบองค์รวม การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและสามารถใช้ในชุมชนได้ ลักษณะพิเศษของรามาริบัติ คือมีการผลิตบัณฑิตทั้งสาขาแพทยศาสตร์และพยาบาลศาสตร์ในคณะเดียวกัน ทำให้สามารถประสานการเรียนการสอน การบริการ

ควบคู่กัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อันยังประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริการให้เป็นไปอย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในโรงพยาบาลถือว่า พยาบาลเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล ดังนั้นถ้าต้องการให้องค์การดำเนินงานไปได้ดี จึงต้องมีบุคลากรพยาบาลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีความคงอยู่ในวิชาชีพ โดยจะต้องมีการพัฒนาให้บุคลากรพยาบาลมีความสุขในการทำงาน (คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2552)

ในส่วนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี พบอัตราการลาออกของพยาบาลปี พ.ศ. 2552 คือ ร้อยละ 1.8 เมื่อเทียบกับอัตราการลาออกของพยาบาลปี พ.ศ. 2553 คือ ร้อยละ 3.9 และอัตราการลาออกของพยาบาลปี พ.ศ. 2554 คือ ร้อยละ 4.5 (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลรามาธิบดี ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2555) จะเห็นได้ว่าอัตราการลาออกของพยาบาลนั้นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาลโดยตรง ที่ต้องจัดสรรหาบุคลากรใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทั้งในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นต้องใช้ประสบการณ์เป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงานมาก ที่จะทำให้เกิดความชำนาญและมีคุณภาพมากขึ้น จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยมหิดลที่เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมความสุขของคนทำงานในองค์กร โดยมีการจัดทำโครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ที่มีเป้าหมายสูงสุด เพื่อให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตและความสุขอย่างมีสุขภาวะ โดยเริ่มต้นจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ดำเนินบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาเครือข่าย และพัฒนานโยบายสาธารณะ จนเกิดนวัตกรรม ที่เป็นรูปแบบการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนและสร้างเสริม โครงการ Happy Workplace หรือ Happy 8 จนสามารถเชื่อมโยงไปยังสุขภาวะของบุคลากร ครอบครัว สังคม และชุมชนที่เกี่ยวข้องให้มีสุขภาวะที่ดีขึ้น ทั้งยังมีการพัฒนาเครื่องมือในการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อรองรับการเติบโต และการขยายตัวในการทำงานของกลุ่มองค์กรที่สนใจเข้าร่วมโครงการในอนาคต ซึ่งสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหนึ่งในเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร ในการพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุข ที่เรียกว่า HAPPINOMETER ซึ่งเป็นทั้งคู่มือและเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เพื่อบอกสถานะภาพปัจจุบัน และสิ่งที่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ของพนักงานที่อยู่ในองค์กร โดยสามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานได้ทันที จึงมีการนำเครื่องมือวัดความสุข ที่เรียกว่าHAPPINOMETER มาใช้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กร(กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555)

โดยคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีได้เริ่มดำเนินการตามนโยบายมหาวิทยาลัยมหิดลที่เห็นความสำคัญของความสุขในองค์กร ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นดำเนินการเก็บข้อมูลเบื้องต้นภายในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาความสุขในองค์กร

การลาออกของพยาบาล เกิดจากความเครียดทางอารมณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อจิตใจและความสุขในการทำงาน (Summer and Rocchiccioli, 2003) ดังนั้นการทำการศึกษารื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี จะมีความสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยมหิดลที่เน้นการบริหารบุคคลให้มีความสุขในการทำงาน และยังมีประโยชน์เพื่อใช้ในการส่งเสริมการทำงาน ให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น และช่วยให้เกิดการพัฒนางานพยาบาลต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดีอยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี

1.3.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ

1.3.2.1 เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี

1.3.2.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี

1.3.2.3 เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี

1.3.2.4 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศจริยธรรมในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรามาชิปดี

1.3.2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรามาชิปดี

1.3.2.6 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาชิปดี

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.4.2 ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการ
ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.4.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ

1.4.4 ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงานสามารถ
ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
รามาชิปดีที่มีต่อความสุขในการทำงาน

1.5.2 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่
1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาชิปดี

1.6 ตัวแปรในการวิจัย

1.6.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

3) บรรยากาศจริยธรรมในงาน 4 ด้าน

1.6.2 ตัวแปรตาม(Dependent Variables) คือ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 4 ด้าน

1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์

2) ด้านความรักในงาน

3) ด้านความสำเร็จในงาน

4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1 โรงพยาบาลรามาริบัติ หมายถึง สถานพยาบาลในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย อาคาร 1 อาคารศูนย์การแพทย์ศิริกิติ์ และอาคารศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตน

1.7.2 พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบัติ สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาลในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าขึ้นไป และได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 และปฏิบัติงานประจำอยู่ในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริบัติ ทั้งอาคาร 1 อาคารศูนย์การแพทย์ศิริกิติ์ และอาคารศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตน เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี

1.7.3 ความสุขในการทำงาน (Happiness in work) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกในทางบวกของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้รับรู้สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานที่ดี ได้ทำงานที่ตนเองชอบและมีความผูกพันในงานที่ทำ มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1) การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานโดยการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เช่น การให้ความร่วมมือ ดูแลซึ่งกันและกัน

สนทนา พุดคุยและสังสรรค์กันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดเป็นมิตรภาพและความรู้สึกที่เป็นสุข

2) ความรักในงาน หมายถึง การมีความชอบ ความรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน โดยพยาบาลวิชาชีพพบว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพยาบาลวิชาชีพพบว่าตนประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์ในทางบวกในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความก้าวหน้า ได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและส่งผลให้มีการพัฒนาองค์การ

4) การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน โดยพยาบาลวิชาชีพพบว่าตนได้รับการยอมรับจากแพทย์ ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย ตลอดจนบุคลากรอื่นในการปฏิบัติงาน และร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน

1.7.4 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณสมบัติซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี ได้แก่

1) อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี ขณะที่กำลังปฏิบัติงานคิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์

2) สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี แบ่งเป็น โสด, คู่, หม้าย/หย่า/แยก

3) ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี ในขณะที่ปฏิบัติงานแบ่งเป็น ปริญญาตรี, ปริญญาโท, ปริญญาเอกหรือสูงกว่า

4) ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง จำนวนปีเต็มที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี เริ่มปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

1.7.5 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ตามการรับรู้ของพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย

1) ด้านจิตใจ คือ การที่พยาบาลวิชาชีพมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2) ด้านการคงอยู่ คือ การที่พยาบาลวิชาชีพมีการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองไว้

3) ด้านบรรทัดฐาน คือ การที่พยาบาลวิชาชีพเห็นว่าความผูกพันกับองค์กร เกิดจากค่านิยมของสังคมที่คิดว่าต้องมีความผูกพันในองค์กร ต้องการรักษาชื่อเสียง และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.7.6 บรรยากาศจริยธรรมในงาน (Ethical climate) หมายถึง แนวทางการดำเนินงานที่ดีและเหมาะสม ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย

1) ด้านเพื่อนร่วมงาน คือ การที่พยาบาลวิชาชีพมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน รับฟังความเห็นซึ่งกันและกันในการดูแลผู้ป่วย มีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก

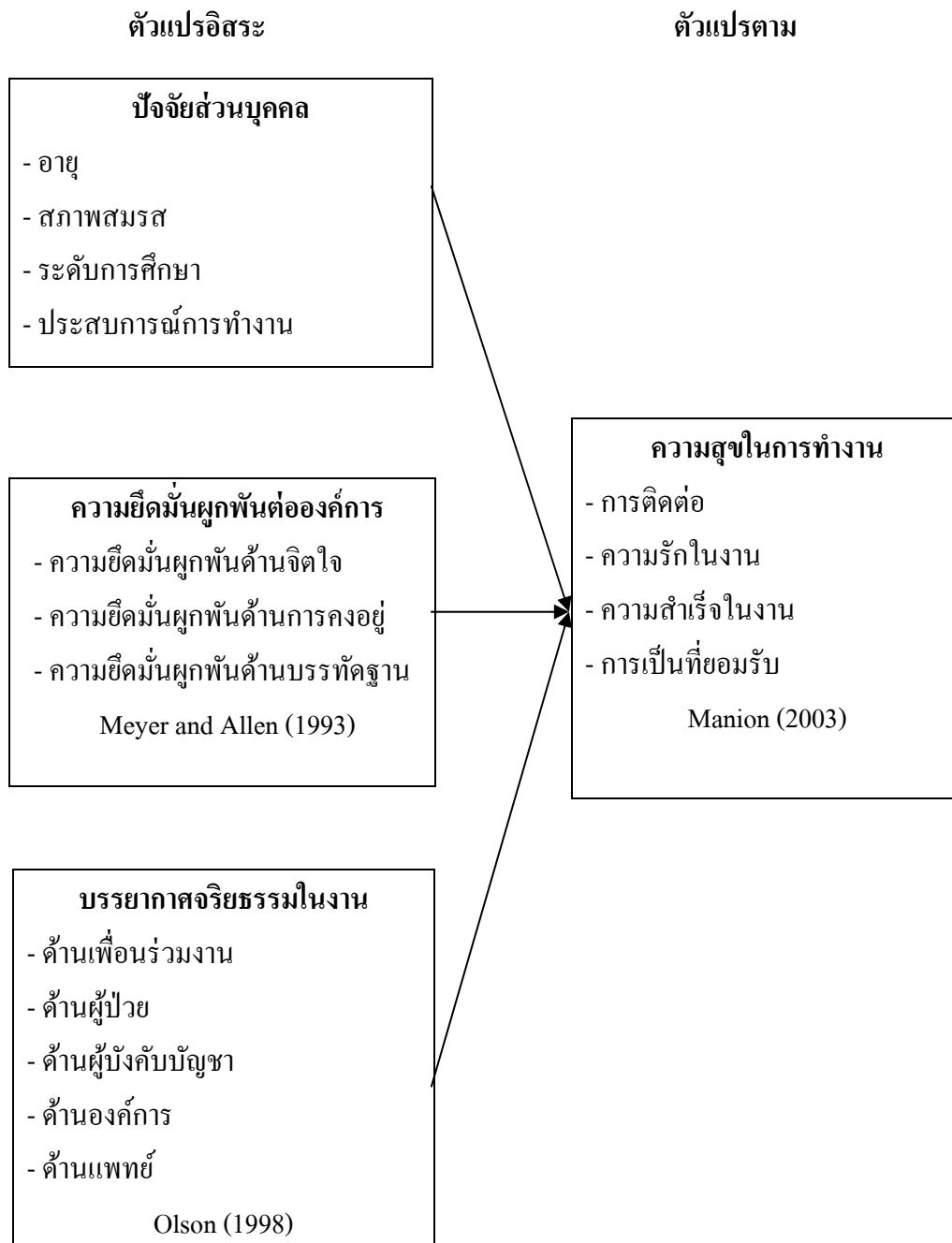
2) ด้านผู้ป่วย คือ การที่พยาบาลวิชาชีพคิดว่าผู้ป่วยได้รับการตอบสนองความต้องการ ตามความคาดหวัง และรับทราบข้อมูลที่จำเป็น สามารถซักถามและได้รับการชี้แจงจนเกิดความเข้าใจ รวมทั้งได้รับการดูแลตามมาตรฐานวิชาชีพ และคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย

3) ด้านผู้บังคับบัญชา คือ การที่พยาบาลวิชาชีพคิดว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยช่วยแนะนำการตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วย เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ด้านองค์กร คือ การที่พยาบาลวิชาชีพคิดว่าโรงพยาบาลมีวิสัยทัศน์พันธกิจ ที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีจริยธรรม คุณธรรม มีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้ความเท่าเทียมกับบุคลากรทุกคน และ เมื่อเกิดปัญหาคับข้องใจ ผู้บริหารจะให้การชี้แจง และมีการพัฒนา ส่งเสริมการเรียนรู้ในแนวทางการดูแลผู้ป่วย

5) ด้านแพทย์ คือ การที่พยาบาลวิชาชีพคิดว่าแพทย์ ได้เปิดโอกาสให้พยาบาลได้แสดงความคิดเห็นในแนวทางการดูแลผู้ป่วย มีความไว้วางใจและให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มีการวางแผนร่วมกันในการดูแลผู้ป่วย

1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ ผลการศึกษาและรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ผล ดังนี้ คือ

2.1 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.3 การประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงาน

2.2 แนวคิดบรรยากาศจริยธรรมในงาน

2.2.1 ความหมายของบรรยากาศจริยธรรมในงาน

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีบรรยากาศจริยธรรมในงาน

2.2.3 บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงาน

2.3 แนวคิดความสุขในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.3.3 การประเมินความสุขในการทำงาน

2.4 โรงพยาบาลรามาริบดีและพยาบาลวิชาชีพ

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เริ่มมีการศึกษาและได้รับความสนใจจากนักวิจัยมากมาย เนื่องจากแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรและยังส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

2.1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เบคเกอร์ (Becker, 1960: 32-33 อ้างในปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ, 2553: 13) ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากบุคคลนั้นได้ลงทุนกับสิ่งนั้นๆ ไว้ โดยเรียกสิ่งการลงทุนว่า “Side-bet” และการไม่ผูกพันกันกับสิ่งนั้นจะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการผูกพันสิ่งนั้น ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์และสถานภาพ เป็นต้น

แคนเตอร์ (Kanter, 1968 อ้างในอัญชลี สินธุวรรณะ, 2550: 13) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างจริงจัง

เมย์รอฟฟ์ (Mayeroff, 1971: 108) กล่าวว่า ความผูกพัน คือ ความนับถือในจุดเดียวกันระหว่างสิ่งที่ต้องทำและสิ่งที่คาดว่าจะทำ เป็นสิ่งสำคัญในการดูแลและจุดยืนที่เหมือนกัน และความผูกพันเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพของบุคคลในการทำงาน รวมทั้งทางเลือกหรือวิชาชีพ ซึ่งเป็นค่านิยมและขอบเขตของการทำงาน

เชลดอน (Sheldon, 1971: 143) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติของสมาชิกในองค์กรซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะมีการประเมินค่าขององค์กรในทางบวก และจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เฮร์บินเนก และอลูตโต (Herbiniak and Alutto, 1972: 555 อ้างในปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ, 2553: 13) ให้ความหมายว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรไม่ว่าจะเพื่อรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระของอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น เฮร์บินเนก และอลูตโต (1972:556) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรคือ “ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปแบบของการลงทุนทางกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และความตั้งใจที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย” และทั้งคู่ยังให้คำจำกัดความเพิ่มเติมอีกว่า “เป็นความ

ไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร เนื่องจากบุคคลต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นทั้งในเรื่องสถานภาพ ความมีเสรีภาพในเชิงวิชาชีพ หรือการขาดมิตรเพื่อนฝูง”

บุชชาแนน (Buchanan 1974: 339) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็น ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพัน อยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น รวมทั้งมีความผูกพันต่อผลประโยชน์ ขององค์กร ซึ่งเขาได้กล่าวว่าลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identification) การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กรมาเป็นเป้าหมายของตน

2) การมีส่วนร่วม (Involvement) เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจใน ภาระหน้าที่ต่อองค์กร

3) ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันที่มีต่อองค์กร พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al, 1974) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิก องค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความรู้สึก นี้จะต่างจากความผูกพันองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจึงมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

มาร์ชและแมนนารี (Marsh & Mannari 1977: 58) กล่าวว่า ความยึดมั่นต่อองค์กรเป็น ความตั้งใจของพนักงานที่จะทุ่มเทความพยายามในการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็น ระดับความมากน้อยของความรู้สึกความเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การ ยอมรับเป้าหมายที่สำคัญตลอดจนคุณค่าขององค์กรโดยมีเจตคติทางบวกต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers, 1977:46-56) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของ สมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และ ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้ากิจกรรมขององค์กร นอกจากนี้ความผูกพันองค์กร ยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

เมเยอร์และคณะ (Meyer et al. 1993) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นคงอยู่กับองค์กร ประกอบด้วยความยึดมั่นผูกพัน 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

เมาว์เคย์ (Mowday et al, อ้างถึงในจารวรรณ ประดา, 2545:32) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลที่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร

วรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544) ได้สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงความรู้สึกผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นผลรวมที่เกิดจากสภาวะทางจิตที่มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน

จากความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กร โดยจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวของบุคคลนั้นคงอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลทุ่มเทในการทำงาน ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร จึงพยายามใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เบคเกอร์ (Becker, 1960 อ้างในปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ, 2553: 15-16) ได้มองความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดทฤษฎี Side-bet theory

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม โดย เบคเกอร์ ได้พัฒนากรอบการศึกษาของความคิดเชิงแลกเปลี่ยน (Reward-cost notation) และได้ใช้พื้นฐานเกี่ยวกับตารางการเปลี่ยนแปลงแบบง่าย (Simple exchange paradigm) ในการสร้างทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory) ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบและชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากลาออกจากองค์กรไป จะสูญเสียอะไรเนื่องจากการที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน (Investment) โดยเบคเกอร์ (Becker) เรียกว่า “Side-bet” ซึ่งอาจปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมรับเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาส

ในการจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลผู้นั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาวเช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าลาออกไปก่อนจะครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับลงทุนแรงกายแรงใจและสติปัญญาไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เท่ากับว่าการลงทุนได้สะสมเพิ่มขึ้น เป็นสาเหตุของความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ

พอตเตอร์ และคณะ (Porter et al, 1974) กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1) ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความภูมิใจที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

3) โดยบุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความสนใจในการอยู่รอดขององค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีพฤติกรรมที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

4) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงกันหรือได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า

เมเยอร์ อัลเลน (Meyer and Allen, 1993) ได้เสนอแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกหรือสภาวะจิตใจของบุคคลกับองค์กรประกอบไว้ 3 ด้าน คือ

1) ความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อลักษณะส่วนบุคคลของผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างองค์กร ลักษณะงานและประสบการณ์การทำงาน เป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่มีความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อองค์กร โดยยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร คือ รู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่เข้มแข็งและการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังที่บุคคลได้ตั้งใจไว้ จะมีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร

2) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment)

หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การในการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ โดยคำนึงถึงการลงทุน การสะสมการทุ่มเทที่ได้อุทิศให้กับองค์การ การละทิ้งองค์การไป อาจทำให้เกิดการสูญเสียผลประโยชน์ อีกทั้งมีทางเลือกอื่น ๆ จำกัดสำหรับตนเอง

3) ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การ ที่เน้นการจงรักภักดีต่อองค์การตนเอง ตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การ มีความรับผิดชอบและสำนึกในการตอบแทนองค์การ เนื่องจากได้รับประโยชน์จากการได้รับค่าจ้างในการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานและสำนึกในการที่จะตอบแทนองค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้นมีความหลากหลาย ซึ่งในครั้งนี้นำมาใช้ได้เลือกใช้แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ Meyer and Allen (1993) ซึ่งเป็นความยึดมั่นผูกพันทางด้านความรู้สึกหรือสภาวะจิตใจของบุคคลกับองค์การ ที่มีทั้งความผูกพันทางจิตใจที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการสร้างความยึดมั่นผูกพันได้ ทั้งในการด้านคงอยู่ก็จะเป็นตัวรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์การ และด้านบรรทัดฐานก็เป็นการแสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งเมื่อบุคคลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแล้วก็จะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1.3 การประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

บุชชาแนน (Buchanan II, 1974) ศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการองค์การรัฐบาลและองค์การธุรกิจ ศึกษาตัวแปรอิสระ 13 ตัวแปร ซึ่งแบบวัดมีข้อคำถาม 14 คำถามประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มี 6 ข้อ
- 2) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน มี 6 ข้อ
- 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ มี 2 ข้อ

ใช้สเกล 3 สเกลในการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

พอตเตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974) ได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยมีชื่อเรียกว่า Organizational commitment questionnaire (OCQ) เครื่องมือทั้งหมด มี 15 คำถาม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมี 6 ข้อ
- 2) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มี 6 ข้อ
- 3) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อ-
องค์กร มี 3 ข้อ

โดยคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลางและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะข้อคำถามมีทั้งข้อความเชิงรับ และเชิงปฏิเสธอยู่ด้วยเพื่อลดความลำเอียงของการตอบ

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ได้สร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นแบบวัดประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามทั้งที่เป็นทางบวกและทางลบ โดยในด้านความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความภาคภูมิใจในการใช้เวลาที่เหลืออยู่เพื่ออุทิศให้กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นการประเมินความยึดมั่นผูกพันด้านพฤติกรรม โดยเป็นแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ แบบประมาณค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามทั้งที่เป็นทางบวกและลบ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้านคือ

- 2.1 ความต้องการที่จะคงอยู่เนื่องจากว่าขาดทางเลือก แม้
อาจไม่ต้องการอยู่ อาจเนื่องจากภาระความรับผิดชอบด้านการเงิน หรือการต้องการการตอบแทน
บางอย่างจากสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กร

- 2.2 ความรู้สึกไม่มั่นคงหากว่ามีการเปลี่ยนแปลงสภาพ
การทำงาน

- 2.3 ความรู้สึกว่าได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจและกำลังสติปัญญา
ให้กับองค์กรไว้หากต้องการออกจากองค์กร จึงเกิดความกลัวว่าอาจจะสูญเสียบางอย่างไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากความ
ลังเลใจในการลาออก แต่กลัวว่าผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะผิดหวัง และเป็นความรู้สึกว่าต้อง
อยู่ในองค์กร เนื่องจากเป็นหน้าที่ต่อองค์กรในงานที่ต้องรับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ
เป็นการประมาณค่า 7 ระดับ มีทั้งคำถามทางบวกและทางลบ

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1993) ได้มีการนำเครื่องมือของ Allen and Meyer, 1990 มาทำการพัฒนาขึ้นใหม่ ซึ่งเป็นการศึกษาในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ และนักศึกษาพยาบาลเพื่อที่จะทำการศึกษา เรื่องความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (Occupational commitment) และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (Organizational commitment) โดยทำการสร้างแบบสอบถามขึ้นมาใหม่ เพื่อวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ และวัดความยึดมั่นผูกพันในองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

2.1.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงาน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญมากกับการดำเนินงานในองค์กร เนื่องจากเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกพึงพอใจในองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์กรในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ถือเป็นสมาชิกหนึ่งในองค์กรที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (วิภาดา แสงจันทร์, 2548) ถ้าบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรแล้วก็จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น จะทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น (นิยดา หุยเจริญ, 2545) เมื่อคุณภาพชีวิตดีซึ่งถือเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลก็จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน (ลักขมี สุดดี, 2550)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น หมายถึงการที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถาม ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1993) ประกอบด้วย

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยคำนึงถึงความคุ้มทุนคุ้มค่า เป็นความต้องการอยู่ในองค์กรเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองไว้

3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ว่าความผูกพันกับองค์กร เกิดจากค่านิยมของสังคมที่คิดว่า ต้องมีความผูกพันในองค์กร ต้องการรักษาชื่อเสียง และจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2 แนวคิดบรรยากาศจริยธรรมในงาน

2.2.1 ความหมายของบรรยากาศจริยธรรมในงาน

บรรยากาศการทำงานมีหลากหลายมิติ มิติหนึ่งคือบรรยากาศจริยธรรม ซึ่งบรรยากาศจริยธรรมเกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงานในองค์กร โดยคำนึงถึงศีลธรรมจริยธรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศจริยธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

วิกเตอร์และคูลเลน (Victor & Cullen, 1987: 78; 1988: 101 อ้างในอรรณณ แยมสรวลสกุล, 2544) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรมองค์กร หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กรที่พนักงานผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมจากผู้บริหารแต่ละระดับขององค์กร และจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจพิจารณาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารในองค์กรว่ากระทำถูกหรือผิด

โคเฮน (Cohen, 1995 อ้างในอรรณณ แยมสรวลสกุล, 2544) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้องค์ประกอบของศีลธรรม จริยธรรม และบรรทัดฐานขององค์กรร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรที่นำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คีเลย์และดอช (Kelley & Dorsch, 1991: 55) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรมองค์กรเป็นการแสดงความรู้สึก หรือทัศนคติเกี่ยวกับมาตรฐานและผลลัพธ์ขององค์กร โดยมีความชัดเจนเหมาะสม ที่จะนำไปสู่ความมั่นคงขององค์กร

วอยด์ และโจนส์ (Wyld and Jones, 1997: 466) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานขององค์กรเฉพาะแต่ละบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กันและการใช้หลักจริยธรรมสำหรับการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และแก้ปัญหาจริยธรรมในองค์กร

ฟาริดา (2541: 270-271) กล่าวว่า หลักจริยธรรมพื้นฐานขององค์กร หมายถึง การรับรู้บทบาทหน้าที่ของทีมงานสุขภาพในความรับผิดชอบต่อภาวะสุขภาพ ของผู้รับบริการต่อตนเอง ผู้ร่วม

วิชาชีพและสังคม พร้อมทั้งธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีหลักเกณฑ์เชิงคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมและเสริมสร้างหลักประกันการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

บาแนตและแวนชี (Barnett and Vaicys, 2000) กล่าวว่า บรรยาการจริยธรรมในการทำงานมีความสำคัญเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจกระทำของแต่ละบุคคลตามบริบทขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยาการจริยธรรมองค์กร หมายถึง คุณลักษณะต่างๆของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรม และแนวทางในการดำเนินงานที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งการเรียนรู้ได้จากบรรยาการในการทำงาน โดยคุณลักษณะต่างๆนี้จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีบรรยาการจริยธรรมในงาน

วิกเตอร์และคูลแลน (Victor & Cullen, 1987: 78; 1988: 101 อ้างในอรรณอแย้มสรวทสกุล, 2544) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีและรูปแบบวัดการรับรู้บรรยาการจริยธรรมในการทำงานขององค์กร มีองค์ประกอบด้วย 6 มิติ กล่าวคือ

1. มิติด้านวิชาชีพนิยม (Professionalism)
2. มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร (Caring)
3. มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules)
4. มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (Instrumental)
5. มิติด้านประสิทธิภาพ (Efficiency)
6. มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Independent)

ต่อมา วิกเตอร์และคูลแลน (Victor & Cullen, 1988) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยาการจริยธรรมองค์กรและรูปแบบการวัดการรับรู้บรรยาการจริยธรรมการทำงานในองค์กร โดยวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ได้องค์ประกอบบรรยาการจริยธรรม 5 มิติ ดังนี้คือ

1. มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring) เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในการได้รับความช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน บรรยาการที่แสดงถึงความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในองค์กรส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
2. มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code) กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทำให้การดำเนินงานขององค์กร

เป็นไปอย่างถูกต้อง มีความยุติธรรม ซึ่งการปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นไม่ขัดต่อกฎเกณฑ์ และบรรทัดฐานของสังคมโดยรวม

3. มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) หมายถึงนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งถูกกำหนดขึ้นด้วยบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อควบคุมความประพฤติของบุคคล และบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรต้องยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้องตามหลักของคุณธรรม จริยธรรม

4. มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (Instrumental) หมายถึงการที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และการให้ความสำคัญกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร

5. มิติด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล (Independent) เป็นการประพฤติที่ดำรงเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคมโดยรวม รวมถึงการพิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำตามสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

โอลสัน (Olson, 1998) ได้ทำการศึกษาบรรยาการจริยธรรมในองค์กรสุขภาพ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ได้องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดบรรยาการจริยธรรมในองค์กรสุขภาพ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Peer) เป็นการดำเนินงานที่ดำรงเหมาะสมและในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ในเรื่องการยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นในการดูแลผู้ป่วย เต็มใจช่วยเหลือผู้ป่วยเป็นอย่างดี ใช้ความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยเป็นอย่างดี

2. ด้านผู้ป่วย (Patient) หมายถึง เป็นการดำเนินงานที่ดำรงเหมาะสมและในการปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ป่วยรับรู้และเข้าใจกระบวนการในการดูแลรักษา ได้รับทราบข้อมูล และมีความเข้าใจ รวมทั้งได้รับการดูแลรักษาตามมาตรฐานวิชาชีพ และได้รับการพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย

3. ด้านผู้บังคับบัญชา (Manager) เป็นการดำเนินงานที่ดำรงเหมาะสมและในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการตัดสินใจในกระบวนการดูแลผู้ป่วย ให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรเป็นอย่างดี ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดูแลผู้ป่วย มีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาในการดูแลผู้ป่วย วางตัวเป็นที่น่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ

4. ด้านองค์กร (Hospital) หมายถึงเป็นการดำเนินงานที่ดำรงเหมาะสมขององค์กรในการที่จะสนับสนุน ปกป้องบุคลากรในองค์กร มีนโยบายในการดูแลผู้ป่วยโดยยึดหลัก

ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง มีกระบวนการในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการดูแลผู้ป่วยอย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรได้รับการแก้ไขปัญหอย่างโปร่งใส

5. ด้านแพทย์ (Physician) หมายถึง เป็นการดำเนินงานที่ตรงตามเหมาะสม และในการปฏิบัติงานที่แพทย์และพยาบาลมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น มีความเคารพซึ่งกันและกัน โดยมีจุดมุ่งหมายคือ เพื่อผลประโยชน์ของผู้ป่วย

เบส บาเนตและบราวน์ (Bass, Barnett and Brown, 1999) ได้เสนอแนวคิดบรรยาการจริยธรรมองค์กร เป็นหลักจริยธรรมของบุคคลที่สร้างขึ้นในองค์กรประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1. ระบบความสัมพันธ์ระหว่างกฎเกณฑ์ขององค์กร กับความคาดหวังจากการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร
2. การตัดสินใจเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในองค์กร

เจมส์ (James and Cruse, 1999) เสนอแนวคิดจากการศึกษาการวิเคราะห์ตัวประกอบบรรยาการจริยธรรมในองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Individual caring)
2. การใช้กุศโลบาย (Machiavllianism)
3. จริยธรรมอิสระของบุคคล (Independence)
4. ความเอื้ออาทรต่อสังคม (Social caring)
5. กฎระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code)

เบลล์ (Bell, 2003) เสนอแนวคิดจากการศึกษาบรรยาการจริยธรรมในองค์กรสุขภาพมีองค์ประกอบ คือ การแก้ปัญหาจริยธรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล การแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การให้คุณค่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมของบุคคล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยาการจริยธรรมที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ได้แก่ (คณะอนุกรรมการจริยธรรม สภาการพยาบาล, 2545)

1. ปัจจัยด้านผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน การขาดคุณธรรม นโยบายที่ไม่ชัดเจน การสื่อสารประสานงานที่ไม่ชัดเจนส่งผลให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม การจัดสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การปลูกฝัง พัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพ สวัสดิการที่ไม่เหมาะสม มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านองค์การวิชาชีพ การกำหนดกรอบการทำงานที่ไม่ชัดเจน จัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน ขาดความก้าวหน้าทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดกำลังใจในการทำงาน

ทั้งนี้คณะอนุกรรมการจริยธรรม สภาการพยาบาล (2545: 72-75) และ ฟาริดา อิบราฮิม (2542: 292-295) ได้กล่าวว่า การพยาบาลเป็นการปฏิบัติโดยตรงต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม นับได้ว่าเป็นบริการในระดับสถาบันของสังคม ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีหลักจริยธรรมและหลักของกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย และสังคมโดยรวม

จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับพยาบาล เป็นการประมวลหลักความประพฤติให้บุคคลในวิชาชีพยึดถือปฏิบัติ โดยสมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา (The America Nurses Associations: A.N.A. อ้างใน ฟาริดา อิบราฮิม, 2541: 292-295) ได้กำหนดสาระสำคัญของจริยธรรมวิชาชีพพยาบาลไว้ดังนี้

1. พยาบาลพึงให้บริการพยาบาลด้านความเคารพในศักดิ์ศรีบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่จำกัดในเรื่องสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ หรือสภาพปัญหาสุขภาพอนามัยของผู้ป่วย

2. พยาบาลพึงเคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ป่วยโดยรักษาข้อมูลผู้ป่วยไว้เป็นความลับ

3. พยาบาลพึงให้การปกป้องคุ้มครองแก่ผู้ป่วยในการให้บริการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ที่อาจเกิดจากความไม่รู้ ขาดศีลธรรมจริยธรรมหรือการกระทำที่ผิดกฎหมาย

4. พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจดูแลและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยแต่ละราย

5. พยาบาลพึงดำรงไว้ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล

6. พยาบาลพึงตัดสินใจด้วยความรอบคอบถี่ถ้วน ให้ข้อมูลสมรรถนะและคุณสมบัติอื่นๆ เป็นหลักในการขอคำปรึกษาหารือ ยอมรับในหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการมอบหมายกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้อื่นปฏิบัติ

7. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนในกิจกรรมการพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพ

8. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุน พัฒนาวิชาชีพ และส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล

9. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการที่จะกำหนดและดำรงไว้ซึ่งสถานภาพของการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง

10. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการปกป้อง ค้ำครอง สังคม จากการเสนอข้อมูลที่ผิด และดำรงไว้ซึ่งความสามัคคีในวิชาชีพ

11. พยาบาลพึงร่วมมือและเป็นเครือข่ายกับสมาชิกด้านสุขภาพอนามัยและบุคคลอื่นๆ ในสังคมเพื่อส่งเสริมชุมชนและสนองตอบความต้องการด้านสุขภาพอนามัยของสังคม

จากแนวคิดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บรรยาการจริยธรรมในงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่จะให้องค์การอยู่รอดนั้นต้องมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ ต้องมีการสร้างบรรยาการการทำงานในองค์กร ซึ่งในบริบทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น มีส่วนที่จะต้องทำงานประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพอยู่เสมอ และต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและต่อองค์กร ซึ่งพยาบาลจะต้องรับรู้นโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ Olson (1998) มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกันกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพ

2.2.3 บรรยาการจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงาน

ในองค์กรพยาบาลนั้น ได้ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมบริการทางการพยาบาลและบริการด้านสุขภาพของบุคลากร พยาบาลจึงต้องคำนึงถึงหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับวิชาชีพพยาบาลและเป็นพื้นฐานของการทำงานเพราะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่คุณภาพการบริการได้ (สิวลี ศิริวิไล, 2539) ดังนั้นสภาการพยาบาลจึงได้เห็นความสำคัญของจริยธรรมจึงได้กำหนดจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ตั้งแต่ พ.ศ. 2530 เพื่อเป็นข้อกำหนดและเงื่อนไขในการปฏิบัติงานของพยาบาลเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น อยู่ภายใต้จริยธรรม ป้องกันการถูกวิพากษ์ในเรื่องการปฏิบัติงานที่บกพร่องทางจริยธรรม อีกทั้งจิตสำนึกเรื่องจริยธรรมจำเป็นต้องได้รับการปลูกฝังและตระหนักได้ตลอดเวลา ซึ่งบรรยาการจริยธรรมนั้นอยู่ในกลุ่มของสภาพแวดล้อมจากการทำงาน ถือเป็นมิติหนึ่งของบรรยาการการทำงาน และพยาบาลนั้นเป็นวิชาชีพที่ได้รับความคาดหวังจากสังคมว่าจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีเมตตา เอื้ออาทรต่อผู้อื่น จึงทำให้เห็นความสำคัญของการเสริมสร้างบรรยาการจริยธรรมในการทำงานที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้น จากการศึกษาของ Manion (2003) พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่ช่วย

ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ดังที่ ลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) กล่าวว่า บรรยากาศในที่ทำงานจะช่วยให้เกิดความสุขในการทำงานและสามารถที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉริช อุยยะพัฒน์ (2551) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นบรรยากาศจริยธรรมในงานจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สรุป จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า บรรยากาศจริยธรรมในงาน (Ethical climate) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้การปฏิบัติงานในแนวทางการดำเนินงานที่ดีและเหมาะสมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยและผู้รับบริการได้รับการดูแลตามมาตรฐานวิชาชีพ ภายใต้นโยบายของผู้บริหาร โรงพยาบาล และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ภายใต้เงื่อนไขของสิทธิผู้ป่วย ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถาม ตามแนวคิดของ Olson (1998) ประกอบไปด้วย 5 ด้านดังนี้

1. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Peers) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างตนเองกับเพื่อนร่วมงาน รับฟังความเห็นในการดูแลผู้ป่วย มีความเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย มีความสามารถในการดูแลผู้ป่วย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก
2. ด้านผู้ป่วย (Patients) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติที่มีต่อการดูแลผู้ป่วย โดยผู้ป่วยได้รับการตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง รับทราบข้อมูลที่จำเป็น สามารถซักถามและได้รับการชี้แจงจนเกิดความเข้าใจ รวมทั้งได้รับการดูแลตามมาตรฐานวิชาชีพ และคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย
3. ด้านผู้บังคับบัญชา (Manager) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าหอผู้ป่วยในการปฏิบัติงานที่ช่วยแนะนำการตัดสินใจในการฟังดูแลผู้ป่วย รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน วางตัวเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ
4. ด้านองค์กร (Hospital) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล ที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีจริยธรรม คุณธรรม มีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้ความเท่าเทียมกับบุคลากรทุกคน และยอมรับว่าบุคลากรทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อเกิดปัญหาคับข้องใจ ผู้บริหารให้การชี้แจง และมีการพัฒนา ส่งเสริมการเรียนรู้ในแนวทางการดูแลผู้ป่วย

5. ด้านแพทย์ (Physician) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ในการปฏิบัติของแพทย์ว่า ได้เปิดโอกาสให้พยาบาลได้แสดงความคิดเห็นในแนวทางการดูแลผู้ป่วย มีความไว้วางใจและให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มีการวางแผนร่วมกันในการดูแลผู้ป่วย

2.3 แนวคิดความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต ดังนั้นการจะทำให้ชีวิตมีความสุขนั้นงานก็ถือเป็นส่วนสำคัญในชีวิตที่จะทำให้มีความสุขได้ ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องการที่จะให้เกิดขึ้น เพราะเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงานจะมีความรู้สึทางบวกต่องาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้ได้ผลงานตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ความรับผิดชอบมาก ทั้งภาระงานก็มีมาก รวมทั้งต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ อย่างต่อเนื่องคือต้องทำงานเป็นทีม จึงทำให้พยาบาลอาจเกิดความเครียด เบื่อหน่ายในงานซึ่งส่งผลกระทบทางลบกับตัวพยาบาลและองค์กรของพยาบาลด้วย ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานพยาบาลที่ทุกคนต้องร่วมกันส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานขึ้นในองค์กร

2.3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

นักปราชญ์บางท่านแยกความแตกต่างระหว่างความสุข (Happiness) กับสุขารมณ์ (Pleasure) ไว้ว่า ความสุขหมายถึงความสุขทางกายและจิตใจ และมีลักษณะจีรังยั่งยืนมากกว่าสุขารมณ์ สุขารมณ์มีความเกี่ยวเนื่องกับประสาทสัมผัสมากกว่า และมีลักษณะชั่วคราวช่วยยามมากกว่า (ราชบัณฑิตยสถาน, 2526: 42)

ประเวศ วะสี (2548) กล่าวว่า อิสระภาพจะทำให้มนุษย์พบความสุข เกิดความรักไพศาลต่อเพื่อนมนุษย์ทั้งหมด และธรรมชาติทั้งหมด ความเป็นอิสระจะทำให้เปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด ประสบความปิติ ความอึดอ้อม ความสุข

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต, 2548) ให้ความหมายของความสุขที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานว่า หมายถึง การบรรลุจุดมุ่งหมายในงานด้วยใจที่เป็นสุข มีจิตใจสบายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด แม้สภาพงานจะยากลำบาก หรือมีอุปสรรค บุคคลที่มีความสุขในการทำงานก็จะมีสติ ใจปลอดโปร่ง อารมณ์มั่นคง ไม่เครียด ไม่กังวล สภาพจิตใจดี มีวิริยะและมีกำลังใจ

วาร์ (Warr, 1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการ

ทำงาน ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

แคมเบลล์ (Campbell, 1976 อ้างในกัลยารัตน์ อ้องคณา, 2549) กล่าวว่าความสุขเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจ และการที่บุคคลนั้นสามารถควบคุมสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิตได้ ความรู้สึกนั้นมีทั้งความรู้สึกในด้านบวกและในด้านลบ บุคคลจะรับรู้ความสุขต่อสภาวะของตนในลักษณะความพึงพอใจในชีวิตที่ปรากฏอยู่

จอห์จ (George, 1981) ได้ให้ความหมายความสุขว่า เป็นกำลังใจ ความมั่นใจในตนเอง ความกระตือรือร้น ความร่าเริงเบิกบาน สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ปรารถนา

ริชมอนด์ (Richmond, 1999) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจ ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงาน และสามารถจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผล ด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวก ขึ้นมาทดแทนอารมณ์ทางลบ

ไดเนอร์ (Diener, 2003) กล่าวว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน และนำมาซึ่งความสุข

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวถึงความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ด้วยตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

สรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานในทางบวก ซึ่งบุคคลนั้นได้กระทำสิ่งที่ตนเองรัก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ เกิดความปรารถนาที่จะให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

วาร์ (Warr, 1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความวิตกกังวลใดๆในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ไดเนอร์ (Diener, 2003) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุข ซึ่งเกิดขึ้นจากตัวบุคคลเองและการทำงานมี 4 ด้าน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรรมหา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ
4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

แมนเนียน (Manion, 2003) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งพบว่าความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความเชื่อมั่นในองค์กรสูง เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์พบว่าประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. การติดต่อ (Connection) เป็นพื้นฐานสำหรับการสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ดูแลซึ่งกันและกัน พุดจาสนทนากันอย่างเป็นมิตร และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การมีการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในที่ทำงาน ทำให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความสุขในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นความรู้สึกรัก และชอบในงานที่เราทำ รับรู้ว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ยินดีในทุกด้านของงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกเพลิดเพลิน สนุกสนาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นสุขที่ได้ปฏิบัติงาน และภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าตนเองทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถทำงานได้สำเร็จ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความก้าวหน้า เกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและงานที่ทำ

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าตนได้รับการยอมรับ เชื่อถือ จากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับการตั้งใจทำงานให้สำเร็จ โดยที่ผู้ร่วมงานแสดงการยอมรับทางวาจา ท่าทาง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ และไว้วางใจในการทำงาน

จากองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าว Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณา ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา

เกวินและเมซอน (Gavin and Mason, 2004)กล่าวถึงว่าความสุขเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนบุคคล ความสุขในงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ กล่าวคือบุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจ เสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนเองให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขึ้น

จากแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานนั้นพบว่าตามแนวคิดของ Manion (2003) มีองค์ประกอบที่เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยเริ่มจากการมีปฏิสัมพันธ์กันภายในระหว่างองค์การทำให้เกิดการส่งเสริมความรักในงาน อยากทำงานอยากมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญส่งผลต่อจิตใจ ทำให้เกิดอารมณ์ทางบวกซึ่งเป็นพลังสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Manion (2003) มาใช้ในการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน

2.3.3 การประเมินความสุขในการทำงาน

ในการประเมินความสุขในการทำงาน ส่วนใหญ่จะใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ซึ่งเป็นการประเมินจากการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener (2003) โดยใช้เป็นแบบสอบถามในการประเมินความสุขในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ เช่น ในการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546)

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) โดยใช้แบบสอบถามในการประเมินความสุขในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับ เช่น ในการศึกษาของ พรรณีภา สืบสุข (2548), กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549), อัครสรุ สถาพรวงษา (2551), อัจฉริช อุยยะพัฒน์ (2551)

สรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้อารมณ์ความรู้สึกในทางบวก เป็นการได้รับรู้สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานที่ดี ได้ทำงานที่ตนเองชอบและมีความผูกพันในงานที่ทำ มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Manion (2003) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อ (Connections) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในที่ทำงาน โดยมีการให้ความร่วมมือ ดูแลซึ่งกันและกัน สนทนา พูดคุยและสังสรรค์กันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน

เกิดเป็นมิตรภาพและความรู้สึกที่เป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรัก และมีความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ได้ว่าตนเองมีความชอบ ความรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่ ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การที่พยาบาล วิชาชีพรับรู้ได้ว่า ตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการ ทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์ในทางบวกใน การทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความก้าวหน้า ได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อการปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จและส่งผลให้มีการพัฒนาองค์การ

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามและความ ประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับจากแพทย์ ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย ตลอดจนบุคลากรอื่นในการปฏิบัติงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้มีแนวคิดความสุขในการทำงานไว้ มากมาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ เนื่องจากความสุขในการทำงานจะเป็นพลังในการ เริ่มต้นการทำงาน และสร้างความเป็นส่วนหนึ่งของงานทำให้งานที่ได้ปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ที่มี ประสิทธิภาพโดยใช้แบบสอบถามในการประเมินความสุขในการทำงาน จากการนำแนวคิดของ Manion (2003) มาใช้ในการประเมินเนื่องจากมีความเหมาะสมกับบริบทของการศึกษาในพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งการเป็นพยาบาลวิชาชีพต้องมีการติดต่อประสานงานมากมาย ระหว่างทีมสหสาขามากมาย

2.4 โรงพยาบาลรามาริบดีและพยาบาลวิชาชีพ

2.4.1 บริบทโรงพยาบาลรามาริบดี

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามาริบดี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ที่ให้บริการด้านวิชาการ การจัดการศึกษา การวิจัยและด้านการบริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อนและต้องการการดูแลโดยบุคลากรทางด้านการแพทย์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง

ประวัติการก่อตั้งโรงพยาบาลรามาริบดี คือ เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่เป็นคณะแพทยศาสตร์แห่งที่ 4 ของประเทศไทย ได้ถูกก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2508 จากการที่ยุคมัยหนึ่งของประเทศมีความขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์และพยาบาล ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้ก่อสร้างโรงพยาบาลใหญ่อีกแห่งหนึ่งเพิ่ม เพื่อใช้เป็นสถานที่สำหรับการเรียน การสอน การวิจัยและการให้บริการแก่ประชาชน อีกทั้งเพื่อผลิตบุคลากรทางการแพทย์ และสนับสนุนงานบริการด้านการแพทย์อนามัยและการสาธารณสุขให้กว้างขวางและมีจำนวนที่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกับมาตรฐานในระดับสากล

วิสัยทัศน์โรงพยาบาลรามาริบดี คือ เป็นคณะแพทยศาสตร์ชั้นนำในภูมิภาคเอเชียและเป็นประตูสู่ทางด้านสุขภาพของประเทศ

พันธกิจโรงพยาบาลรามาริบดี คือ จัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตแพทย์ พยาบาล และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ทำการวิจัย เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ ให้บริการทางการแพทย์และทางวิชาการ รวมทั้งรณรงค์และชี้นำสังคมด้านสุขภาพ เพื่อพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ

เป้าหมายโรงพยาบาลรามาริบดี คือ เป็นแหล่งสนับสนุนการเรียน การสอน การวิจัย และการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นแหล่งให้บริการและเผยแพร่ความรู้ทางการแพทย์และการสาธารณสุขให้แก่ประชาชนในสังคม ดังนี้

1. ด้านการศึกษา ผลิตบัณฑิตทางการแพทย์ พยาบาลและวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม และก้าวสู่ความเป็นผู้นำด้านสุขภาพ

2. ด้านการวิจัย สร้างงานวิจัยสุขภาพและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในระดับแนวหน้าแบบผสมผสานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

3. ด้านวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านสุขภาพชั้นนำด้านการบริการรักษาพยาบาลให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐานวิชาชีพให้แก่ประชาชนทุกระดับ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลรามาริบัติ มีจุดมุ่งหมายในการสร้างรากฐานความรู้ทางการแพทย์และการพยาบาล (Knowledge-based medicine and care) เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและวิจัย มีโรงพยาบาลที่ให้บริการสนับสนุนด้านการเรียน การสอนและการวิจัยอย่างครบวงจร มีการผลิตบัณฑิตทั้งสาขาแพทยศาสตร์และพยาบาลศาสตร์ในคณะเดียวกันทำให้สามารถประสานการเรียนการสอน การบริการควบคู่กันไป ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อันยังประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและบริการให้เป็นไปอย่างสอดคล้อง และมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดคุณภาพในการบริการเทียบเท่าระดับสากล จึงถือเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานนั้นต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งน่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้วย

ภาควิชาพยาบาลศาสตร์นั้น เป็นภาควิชาหนึ่งของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล เริ่มเปิดดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2512 เป็นต้นมา ปัจจุบันมี 2 วิทยาเขตคือ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติและสาธิตา โดยมหาวิทยาลัยมหิดลได้รับการแต่งตั้งเป็นศูนย์ประสานงานร่วมกับองค์การอนามัยโลกเพื่อการพัฒนาพยาบาลและผดุงครรภ์ มหาวิทยาลัยมหิดล ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ รับผิดชอบทั้งด้านการศึกษา การบริการและการวิจัยทางการแพทย์ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดการเสริมศักยภาพซึ่งกันและกันมีความคล่องตัวของการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล ในด้านบริการพยาบาล ได้มุ่งพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ให้บริการพยาบาลทั้งในโรงพยาบาลจนกระทั่งดูแลผู้ป่วยที่บ้าน มุ่งพัฒนาคุณภาพบริการโดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง โดยภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหน้าที่ในการผลิตบุคลากรพยาบาลระดับต่างๆ คือ งานพยาบาลเวชศาสตร์ทั่วไปและเวชศาสตร์ฉุกเฉิน งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลสูติ-นรีเวชวิทยา งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา งานการพยาบาลห้องผ่าตัด งานการพยาบาลป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ งานการพยาบาลอนามัยชุมชน งานการพยาบาลจิตเวช งานการพยาบาลศูนย์การแพทย์สิริกิติ์ และงานการพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตน์

2.4.2 พยาบาลวิชาชีพ

สภาการพยาบาล (2552) ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมายการพยาบาลและการผดุงครรภ์ว่า

การพยาบาล หมายถึง การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

การผดุงครรภ์ หมายถึง การกระทำเกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือหญิงมีครรภ์ หญิงหลังคลอด และทารกแรกเกิด รวมถึงการตรวจ การทำคลอด การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันความผิดปกติในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด และระยะหลังคลอด รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการผดุงครรภ์

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การพยาบาลและการผดุงครรภ์ หมายถึง การดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล และการดูแลช่วยเหลือหญิงมีครรภ์ หญิงหลังคลอด ทารกแรกเกิด รวมถึงการตรวจ การทำคลอด การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันความผิดปกติในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด และระยะหลังคลอด รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการผดุงครรภ์ โดยให้การดูแลแบบองค์รวม และยึดผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย คือ ความพึงพอใจและภาวะสุขภาพดีของผู้ใช้บริการ (วิจิตรา กุสุมภ์ และคณะ, 2553)

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าและได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล (กระทรวงสาธารณสุข, 2528)

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้กล่าวถึงบทบาทพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน ดังนี้

1. การสอน การแนะนำ การปรึกษา และแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อลดปัญหาการเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การดูแลของโรค และการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. การช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

โดยบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ตามที่ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี ได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (2555) ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

- พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ สามารถให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนได้อย่างเป็นองค์รวม โดยใช้กระบวนการพยาบาลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการพยาบาลของภาควิชาชีพพยาบาลศาสตร์ ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการเป็นที่ปรึกษา จัดการ และดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับรองลงมา ทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง ร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยให้เป็นไปตามนโยบายของสถาบัน
- ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหา วินิจฉัย วางแผน และให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
- ประสานงาน และอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ทีมสุขภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กระบวนการด้านการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- สังเกตอาการ และการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งรายงานอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน มีอาการผิดปกติแก่แพทย์ และ/หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับแผนการพยาบาลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานให้ถูกสุขลักษณะเป็นระเบียบ และเกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้บริการ และผู้ให้บริการในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมถึงการป้องกัน และควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรค ตามหลักข้อปฏิบัติของหน่วยงานควบคุมโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล
- ร่วมมือในการดูแลรักษาเครื่องมือ เวชภัณฑ์ ครุภัณฑ์ และวัสดุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการรักษาพยาบาลให้มีเพียงพอ และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ
- สอน สาธิต และให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถดูแลตนเอง และมีการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง ขณะอยู่โรงพยาบาล และเมื่อกลับไปใช้ชีวิตประจำวันต่อที่บ้าน เพื่อป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อน และการกลับเป็นซ้ำ
- ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่บุคลากรทางการพยาบาลระดับรองลงมา เพื่อควบคุมคุณภาพงานทางการพยาบาลในหอผู้ป่วยให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

2. ด้านการบริหาร

- มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาล รวมถึงการคิดริเริ่มกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการบริการในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

- เป็นหัวหน้ากลุ่ม และ/หรือ สมาชิกกลุ่ม ในการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และนักศึกษาที่ขึ้นฝึกปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านวิชาการ

- มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้การช่วยเหลือ และเป็นพี่ปรึกษาให้แก่นักศึกษาที่ขึ้นฝึกปฏิบัติงาน ทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง โดยกำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เริ่มเข้าทำงานใหม่

4. ด้านการวิจัย

- ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
- มีส่วนร่วมในการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานบริการ

จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล ตามที่สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพของสมาคม พ.ศ. 2528 ซึ่งกล่าวถึง การประพฤติปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบต่อของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น ความรับผิดชอบต่อประชาชน ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ ความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อตนเอง ดังนี้

1. จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อประชาชน

1.1 ประกอบวิชาชีพด้วยความมีสติ ตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

1.2 ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาคตามสิทธิมนุษยชน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา และสถานภาพของบุคคล

1.3 ละเว้นการปฏิบัติที่มีอคติ และการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน

1.4 พึงเก็บรักษาเรื่องส่วนตัวของผู้รับบริการไว้เป็นความลับ เว้นแต่ด้วยความยินยอมของผู้นั้นหรือเมื่อต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

1.5 พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการวินิจฉัย และการแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยอย่างเหมาะสมแก่สภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชน

1.6 พึ่งป้องกันอันตรายที่จะมีผลต่อภาวะสุขภาพอนามัยของประชาชน

2. จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อสังคมและประเทศชาติ

2.1 พึ่งประกอบกิจแห่งวิชาชีพให้สอดคล้องกับนโยบาย อันยังประโยชน์แก่สาธารณชน

2.2 พึ่งรับผิดชอบร่วมกับประชาชนในการริเริ่ม สนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดสันติสุข และยกระดับคุณภาพชีวิต

2.3 พึ่งอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมประจำชาติ

2.4 พึ่งประกอบวิชาชีพโดยมุ่งส่งเสริมความมั่นคงของ ชาติ ศาสนา และสถาบันกษัตริย์

3. จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อวิชาชีพ

3.1 พึ่งตระหนักและปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบตามหลักการ แห่งวิชาชีพการพยาบาล

3.2 พึ่งศรัทธา สนับสนุนและให้ความร่วมมือในกิจกรรม แห่งวิชาชีพ

3.3 พึ่งสร้างและธำรงไว้ซึ่งสิทธิในการประกอบวิชาชีพ การพยาบาล

3.4 พึ่งเผยแพร่ชื่อเสียงและคุณค่าแห่งวิชาชีพให้ปรากฏ แก่สังคม

4. จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ประกอบ วิชาชีพอื่น

4.1 ให้เกียรติและเคารพในสิทธิหน้าที่ของผู้ร่วมวิชาชีพ

4.2 เห็นคุณค่าพร้อมทั้งยกย่องผู้มีความรู้ ความสามารถใน ศาสตร์สาขาต่างๆ

4.3 พึ่งรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี กับผู้ร่วมงานทั้ง ภายในและภายนอกวิชาชีพ

4.4 ยอมรับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ รวมทั้ง
แนะนำให้ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง

4.5 พึงอำนวยความสะดวกตลอดจนให้ความร่วมมือแก่
ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติกิจอันชอบธรรม

4.6 ละเว้นการส่งเสริมหรือปกป้องผู้ประพฤตินิชอบ เพื่อ
ผลประโยชน์แห่งตนหรือผู้กระทำการนั้นๆ

5. จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อตนเอง

5.1 ประพฤติตนและประกอบกิจแห่งวิชาชีพ โดยถูกต้อง
ตามกฎหมาย

5.2 ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ

5.3 ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้าน
การประกอบกิจแห่งวิชาชีพและส่วนตัว

5.4 ใฝ่รู้พัฒนาแนวคิดให้กว้าง และยอมรับการ
เปลี่ยนแปลง

5.5 ประกอบกิจแห่งวิชาชีพด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลัง
ความสามารถ

5.6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีสติ รอบรู้ เชื่อมั่นและมีการ
ใช้วิจารณญาณอันรอบคอบ

จากที่กล่าวมาจะพบว่าพยาบาลนั้นมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและมีกฎหมายควบคุม
ทางจริยธรรมจึงทำให้เกิดเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดีซึ่ง
ประกอบด้วย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยทั่วไป คือ สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงาน
การพยาบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการให้การพยาบาลผู้ป่วย หรือปฏิบัติงานการพยาบาล
ในฐานะผู้ช่วยแพทย์ในการรักษาบำบัด หรือปฏิบัติงานวิชาการเกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาและ
การส่งเสริมกิจการพยาบาล โดยเป็นผู้ควบคุมประสานงานการผลิตเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับงานการ
พยาบาล การศึกษา วิเคราะห์เพื่อรับรองและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา การกำหนดมาตรฐาน
การศึกษา และมาตรฐานการบริการงานการพยาบาลที่เกี่ยวข้องทุกประเภท การตรวจนิเทศและ
พัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล การวางแผน โครงการ
อำนวยการและติดตามประเมินผลในการผลิตพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่และความรับผิดชอบ คือ ปฏิบัติงานด้านการพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ เป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการพยาบาล โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์การรักษายาบาลให้มีพร้อมที่จะใช้ได้ทันที พิจารณาอาการผู้ป่วย วางแผนและให้บริการงานการพยาบาล สังเกตวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของโรค ตัดสินใจให้การช่วยเหลือในกรณีรีบด่วนและรวดเร็ว บันทึกการให้บริการ อาการและความเป็นไปของโรคและแจ้งให้แพทย์ทราบเมื่อจำเป็น พิจารณาให้ยา อาหาร และให้การบริการพยาบาลตามกำหนดเวลา คิดค้นหาวิธีป้องกันความพิการ และส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย ส่งเสริมให้กำลังใจผู้ป่วย ควบคุมดูแลและจัดสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้ป่วยให้เหมาะสมถูกสุขลักษณะ จัดทำรายงานการให้การพยาบาล หรือปฏิบัติงานพยาบาลในฐานะผู้ช่วยแพทย์ในการรักษาบำบัด เช่น จัดเตรียมผู้ป่วยก่อนการให้ยาระงับความรู้สึก พิจารณาให้ยาระงับความรู้สึก ช่วยแพทย์ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ประกอบการรักษาบำบัด หรือปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค เช่น สอนแนะนำผู้ป่วย ญาติ ประชาชนถึงวิธีการปฏิบัติตนให้ปลอดภัยจากโรค ให้ภูมิคุ้มกันโรค ให้บริการวางแผนครอบครัว ให้บริการส่งเสริมสุขภาพแม่และเด็ก และทารกสงเคราะห์ หรือปฏิบัติงานทางวิชาการการพยาบาล เช่น การศึกษาวิจัย ค้นคว้าเพื่อปรับปรุงและกำหนดมาตรฐานในงานการพยาบาล วางแผนโครงการ ประสานงาน สนับสนุนและอำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพนั้นมีความรับผิดชอบมากมาย คือเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ต้องมีการติดต่อประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกัน ทั้งในการปฏิบัติงานต้องมีจริยธรรม คุณธรรมเป็นหลักด้วย เห็นความสำคัญกับผู้ป่วยทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพยาบาลที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ อีกทั้งองค์การพยาบาลต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการวิจัยและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วย

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรรณนิภา สืบสุข (2548) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 333 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสุขในการทำงานจะแบ่งออกเป็น 4 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงาน ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด โดยการรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัลยารัตน์ อ้องคณา (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ซึ่งพบว่าองค์ประกอบปัจจัยด้านการทำงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ และความสามารถใน

การเผชิญและการฟื้นฟูสภาพด้านผลกระทบที่จะมาถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ แต่พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูสภาพด้านความอดทนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบปัจจัยด้านการทำงานด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านการทำงานสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูสภาพ แต่พบว่าปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านการทำงานด้านการบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

นภัสชล รอดเที่ยง (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย จำนวน 178 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

รัชณี หาญสมสกุล (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำการสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรพยาบาล จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ อยู่ในระดับสูง โดยที่สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาล

ลัทธมี สุดดี (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 378 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในระดับสูง

โดยแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยทั้งสามตัวแปรนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการได้

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด จำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนอายุ อายุงาน และระดับงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

อัครสรุ สถาพรวงษา (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 315 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยที่บรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการสนับสนุนจากครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน

อัจฉริช อุยยะพัฒน์ (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 325 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตอยู่ในระดับสูง ซึ่งลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ส่วนตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงาน คือ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงานและการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร

อัญชลี สินธุวรรณะ (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 356 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและบรรยากาศจริยธรรมในงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ปิยอร ลีระเดิมนพงษ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลจำนวน 215 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่า องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวกมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนองค์ประกอบด้านอารมณ์ทางลบมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง

รัชมน วรรณพิน (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลจำนวน 12 คน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบปรากฏการณ์วิทยาเชิงตีความ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลให้ความหมายของความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนได้ว่า เป็นความรู้สึกอิ่มเอมใจ ภาวภูมิใจในการทำงานพยาบาล ซึ่งเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ ส่งเสริมประสบการณ์พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะตน เป็นการทำงานที่ต้องมีความอดทน เสียสละ มีความรับผิดชอบสูงและเป็นการทำงานที่มีคุณค่า ทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์ ทุกช่วงวัยที่ได้รับความทุกข์ทรมาน ความไม่สุขสบายจากโรคภัยทั้งที่รักษาหายและไม่หาย ให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้หรือจนกระทั่งระยะสุดท้ายของชีวิต ด้วยความใส่ใจ เข้าใจ ให้กำลังใจ และตั้งใจที่จะดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณเท่าที่ตนเอง มีความรู้ความสามารถ ส่วนประสบการณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบ 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ใจที่เบิกบานจากการดูแลด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ 2) ปรับตัวกับงานได้เมื่อไหร่...ช่วยให้แต่ละวัน เวลาได้ทั้งงานและความสุข 3) สุขกาย สบายใจเมื่อได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและปลอดภัย 4) สุขที่เพิ่มขึ้นจากการมีอิสระในงานที่ทำ 5) ความรู้สึกดีจากการที่ผู้ร่วมงานและคนไข้ยอมรับ และ 6) สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ

พรพนา พัวรักษา (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 240 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคามอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์/ความรู้สึกทางบวก อยู่ในระดับมาก และปัจจัยระดับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

งานวิจัยต่างประเทศ

ไดเนอร์ (Diener, 2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคล จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน

แมนเนียน (Manion, 2003) ทำการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลจำนวน 24 คน ซึ่งใช้แบบวิธีการสัมภาษณ์แบบถอดเทปถึงประสบการณ์ความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ มีความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้พบว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน เช่น การเห็นคุณค่าในตน การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี พบว่า ความสุขในการทำใหพยาบาลมีความรู้สึกละเอ้อและอารมณ์ทางบวกในการทำงาน อยากทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะเกิดผลดีทั้งตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานและองค์กร ความสุขในการทำงานจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อบุคคลและองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงาน โดยสนใจตัวแปรทางด้านบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร เพื่อหาความสัมพันธ์ ให้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารการพยาบาลต่อไป

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาศิบดี และความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาศิบดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลที่ปฏิบัติงาน ณ หอผู้ป่วยใน ของโรงพยาบาลรามาศิบดี โดยสุ่มจากพยาบาลหอผู้ป่วยใน จำนวน 10 งานการพยาบาล คือ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา งานการพยาบาลเวชศาสตร์ครอบครัวและเวชศาสตร์ฉุกเฉิน งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ งานการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิกวิทยา งานการพยาบาลออร์โธปิดิกส์และเวชศาสตร์ฟื้นฟู งานการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต งานการพยาบาลผู้ป่วยในศูนย์การแพทย์ศิริกิติ์ และงานการพยาบาลผู้ป่วยในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตน์ จำนวน 1,685 คน (จำนวนบุคลากรทางการพยาบาลของฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาศิบดี ณ วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2555)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Simple size)

เกณฑ์คัดเข้าและเกณฑ์คัดออก

1. เกณฑ์การคัดเลือกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัย (Inclusion criteria)

- โดยผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาศิบดี ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในโรงพยาบาลรามาศิบดีขณะที่ทำการวิจัย ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานพยาบาลวิชาชีพอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

- ผู้เข้าร่วมวิจัยจะยินยอมและเข้าร่วมการวิจัยโดยการลงนามยินยอมด้วยความเต็มใจ
- ไม่เป็นผู้ลาป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ลาคลอด ลาเรียน หรือลาไปต่างประเทศระหว่างการวิจัย

2. เกณฑ์การแยกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัย (Exclusion criteria)

- พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดีที่ไม่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย หรือบอกเลิกการเข้าร่วมในการวิจัยนี้
- เป็นโรคติดต่อร้ายแรง
- เป็นผู้มีความผิดปกติทางจิตหรือมีความผิดปกติทางร่างกาย
- มีปัญหาทางจิตเวช มีภาวะเครียดที่ต้องพึ่งยารักษา

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้คำนวณโดยวิธีการของ Cochran (1977: 107) ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นตัวแทนประชากรโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเอง

สูตร

$$n = \frac{N (Z^2 \alpha_2) \sigma^2}{Nd^2 + Z^2 \alpha_2 \sigma^2}$$

- เมื่อ
- n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา
 - N คือ จำนวนประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา
 - d คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในการประมาณค่า เท่ากับ 0.05
 - Z_{α_2} คือ ค่าสถิติมาตรฐาน ความน่าจะเป็นที่กำหนด $\alpha = 0.05$ ดังนั้น

$$Z_{0.025} = 1.96$$

σ^2 คือ ค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากการวิจัยของ พรณิภา สืบสุข (2548) ได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ $\sigma = 0.49$ ดังนั้น $\sigma^2 = 0.2401$

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(1,685)(1.96)^2(0.2401)}{1,685 (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.2401)}$$

$$n = 305 \text{ คน}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 305 คน

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลอีก 20% เพื่อทดแทนกลุ่มตัวอย่างที่อาจจะเข้าร่วมการวิจัยแล้วตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ หรืออาจจะไม่สามารถติดตามแบบสอบถามคืนกลับได้ รวมได้เท่ากับ 361 คน

การชักกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Technique)

แบบแผนการสุ่มตัวอย่าง

1) คำนวณสัดส่วนตัวอย่าง ในแต่ละงานการพยาบาล จากขนาดประชากร ซึ่งมีจำนวนไม่เท่ากัน โดยการคำนวณสัดส่วนดังนี้

ขนาดตัวอย่างในแต่ละงานการพยาบาล

$$= \frac{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพของหอผู้ป่วยในแต่ละงานการพยาบาล} \times \text{ขนาดตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพของหอผู้ป่วยในทั้งหมดในโรงพยาบาลรามาริบดี}}$$

จำนวนพยาบาลวิชาชีพของหอผู้ป่วยในทั้งหมดในโรงพยาบาลรามาริบดี

2) เมื่อได้สัดส่วนแล้ว ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยเลือกตัวอย่างแบบไม่แทนที่ (Simple without replacement) ด้วยการนำรายชื่อพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจริงในหอผู้ป่วยใน ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบดี มาทำการจับฉลากตามสัดส่วนที่คำนวณได้ในแต่ละงานการพยาบาล ให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามงานการพยาบาล

ลำดับ ที่	งานการพยาบาล	จำนวน ประชากร(คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
1.	กุมารเวชศาสตร์	281	16.7	51
2.	จักษุ โสต ศอ นาสิกวิทยา	71	4.2	13
3.	ออโรโธปิดิกส์และเวชศาสตร์ฟื้นฟู	40	2.4	7

ลำดับ ที่	งานการพยาบาล	จำนวน ประชากร(คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
4.	ศัลยศาสตร์	315	18.7	57
5.	สูติ-นรีเวชวิทยา	109	6.5	20
6.	เวชศาสตร์ครอบครัวและเวชศาสตร์ฉุกเฉิน	79	4.7	14
7.	อายุรศาสตร์	308	18.3	56
8.	จิตเวชและสุขภาพจิต	21	1.2	4
9.	ศูนย์การแพทย์ศิริกิติ	255	15.1	46
10.	ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตน์	206	12.2	37
	รวม	1,685	100.0	305

แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 305 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.3 จากการตรวจสอบแบบสอบถามพบว่ามีคำตอบจำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.7 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยประยุกต์ขึ้น โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดี เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ที่พักอาศัย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติม คำลงในช่องว่าง จำนวนทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ขึ้นจากแบบสอบถามของลักษมี สุนทรี (2550) ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1993) โดยมีแบบสอบถามจำนวน 17 ข้อ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ด้านความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เลือกรับ 5 ระดับ โดยมีการให้ค่าคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งตามข้อความในประโยค
4	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยตามข้อความในประโยค
3	หมายถึง	ท่านไม่แน่ใจตามข้อความในประโยค
2	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยตามข้อความในประโยค
1	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามข้อความในประโยค

การแปลผลคะแนน

การแปลผลคะแนน โดยแบ่งระดับการรับรู้ความยึดมั่นผูกพันจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม ออกเป็น 3 ระดับ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

$$\text{พิสัยของช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}}$$

ช่วงคะแนนความยึดมั่นผูกพัน

1. ด้านจิตใจ
2. ด้านการคงอยู่

$$\text{จำนวนด้านละ 5 ข้อ} = (25 - 5) / 3 = 20 / 3 = 6.7$$

ดังนั้น พิจารณาระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 5 ข้อ ตามช่วงคะแนนดังนี้

- ช่วงคะแนน 5.0 – 11.6 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ
- ช่วงคะแนน 11.7 – 18.3 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ช่วงคะแนน 18.4 – 25.0 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

3. ด้านบรรทัดฐาน

$$\text{จำนวน 7 ข้อ} = (35 - 7) / 3 = 28 / 3 = 9.3$$

ดังนั้น พิจารณาระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 7 ข้อ ตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 7 – 16.2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 16.3 – 25.5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 25.6 – 35 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ช่วงของคะแนนความยึดมั่นผูกพันโดยรวม = $(85 - 17) / 3 = 68 / 3 = 22.7$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
17.0 – 39.6	ความคิดเห็นความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับต่ำ
39.7 – 62.3	ความคิดเห็นความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
62.4 – 85	ความคิดเห็นความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมในงาน ของโรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ขึ้นจากแบบสอบถามของอัครสรา สถาพรวงษา (2551) ตามแนวคิดของ Olson (1998) โดยมีแบบสอบถามจำนวน 26 ข้อ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
ด้านผู้ป่วย	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
ด้านผู้บังคับบัญชา	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
ด้านองค์กร	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ
ด้านแพทย์	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีการให้ค่าคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งตามข้อความในประโยค
4	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยตามข้อความในประโยค
3	หมายถึง	ท่านไม่แน่ใจตามข้อความในประโยค
2	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยตามข้อความในประโยค
1	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามข้อความในประโยค

การแปลผลคะแนน

การแปลผลคะแนนโดยแบ่งระดับการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมในงานจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม ออกเป็น 3 ระดับ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนโดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

$$\text{พิสัยของช่วงคะแนน} = \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}$$

จำนวนระดับที่ต้องการ

ช่วงคะแนนบรรยากาศจริยธรรมในงาน

1. ด้านเพื่อนร่วมงาน
2. ด้านผู้ป่วย
3. ด้านผู้บังคับบัญชา

$$\text{จำนวนด้านละ 5 ข้อ} = (25 - 5) / 3 = 20 / 3 = 6.7$$

ดังนั้น พิจารณาระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 5 ข้อ ตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 5.0 – 11.6 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 11.7 – 18.3 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 18.4 – 25.0 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

4. ด้านองค์กร

$$\text{จำนวน 7 ข้อ} = (35 - 7) / 3 = 28 / 3 = 9.3$$

ดังนั้น พิจารณาระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 7 ข้อ ตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 7.0 – 16.2 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 16.3 – 25.5 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 25.6 – 35.0 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

5. ด้านแพทย์

$$\text{จำนวน 4 ข้อ} = (20 - 4) / 3 = 16 / 3 = 5$$

ช่วงของคะแนนบรรยาการจริยธรรมในงานโดยรวม = $(130 - 26) / 3 = 104 / 3 = 34.7$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
26.0 – 60.6	ความคิดเห็นบรรยาการจริยธรรมอยู่ในระดับต่ำ
60.7 – 95.3	ความคิดเห็นบรรยาการจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
95.4 – 130.0	ความคิดเห็นบรรยาการจริยธรรมอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ขึ้นจากแบบสอบถามของพรณิภา สืบสุข (2548) ตามแนวคิดของ Manion (2003) โดยมีแบบสอบถามจำนวน 33 ข้อ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
ด้านความรักในงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
ด้านความสำเร็จในงาน	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีการให้ค่าคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งตามข้อความในประโยค
4	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยตามข้อความในประโยค
3	หมายถึง	ท่านไม่แน่ใจตามข้อความในประโยค
2	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยตามข้อความในประโยค
1	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามข้อความในประโยค

การแปลผลคะแนน

การแปลผลคะแนนโดยแบ่งระดับการรับรู้เกี่ยวกับความสุขในการทำงานจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม ออกเป็น 3 ระดับ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนน โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

$$\text{พิสัยของช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}}$$

ช่วงคะแนนความสุขในการทำงาน

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์
2. ด้านความรักในงาน

3. ด้านความสำเร็จในงาน

$$\text{จำนวนด้านละ 8 ข้อ} = (40 - 8) / 3 = 32 / 3 = 10.7$$

ดังนั้น พิจารณาระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 8 ข้อ ตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 8.0 – 18.6 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 18.7 – 29.3 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 29.4 – 40.0 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

$$\text{จำนวนด้านละ 9 ข้อ} = (45 - 9) / 3 = 36 / 3 = 12$$

ดังนั้น พิจารณาระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 9 ข้อ ตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 9.0 – 20.0 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 21.0 – 32.0 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 33.0 – 45.0 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

$$\text{ช่วงของคะแนนความสุขในการทำงานโดยรวม} = (165 - 33) / 3 = 132 / 3 = 44$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
33.0 – 76.0	ความคิดเห็นความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
77.0 – 120.0	ความคิดเห็นความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
121.0 – 165.0	ความคิดเห็นความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรง (Valid) ของเครื่องมือ เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และความถูกต้องของการวัดเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและแก้ไขให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อแนะนำที่ได้รับมาแก้ไข ปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ และส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอีกครั้งจนได้รับการยอมรับ

3.4.2 การตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa coefficient) ของครอนบาค (Cronbachs alpha coefficient)

จากสูตร

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

โดยที่ α	หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
k	หมายถึง จำนวนข้อของแบบสอบถาม
S_i^2	หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
S_t^2	หมายถึง คะแนนความแปรปรวนรวมทั้งฉบับ

โดยเกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นมีดังนี้ (Munro Barbara Hazard, 1997) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa coefficient) ของครอนบาค (Cronbachs alpha coefficient) มากกว่า 0.70 ถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง

การศึกษานี้ผู้วิจัยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) ดังนี้

แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นสูง เท่ากับ 0.91

แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นสูง เท่ากับ 0.80

แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นสูง เท่ากับ 0.96

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไขข้อความให้ถูกต้องเหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดเตรียมแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหา
2. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือรับรองการทำวิทยานิพนธ์ จากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงคณบดีโรงพยาบาลรามาธิบดี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยทำหนังสือขอจริยธรรมการวิจัยในคน ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน เลขที่ ๒๕๕๖/๑๘๒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบรายละเอียดของโครงการวิจัยและตัวอย่างเครื่องมือวิจัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งแจ้งรายละเอียดของการทำวิจัย ความเป็นมา วัตถุประสงค์ การเก็บข้อมูล และการขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการ
5. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ไปยังผู้ประสานงานของฝ่ายการพยาบาล โดยจัดชุดแบบสอบถามให้ครบตามจำนวน ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยขอความร่วมมือแก่พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป ในทุกแผนกที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในชุดแบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวนหนึ่งชุดและซองจดหมายเปล่าจำนวนหนึ่งซองจดหมายกลับถึงผู้วิจัย เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบในการส่งกลับ
6. ผู้ประสานงานอธิบายกับผู้เข้าร่วมวิจัย และแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถาม และนัด วัน เวลา ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย
7. นำแบบสอบถามที่ได้กลับมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นป้อนข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.6 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

มีการชี้แจงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ และการป้องกัน

จากการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ที่ไม่มีการทดลองใดๆ จึงไม่มีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลอง แต่อาจมีความเสี่ยงในเรื่องการรั่วไหลของข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคล จึงมีวิธีการป้องกันโดยหลังจากที่ผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามแล้ว จะใส่ซอง

จดหมายที่เตรียมไว้และปิดผนึกซองให้เรียบร้อย และเมื่อนำข้อมูลต่างๆที่กรอกแล้วหรือลงข้อมูลในฐานคอมพิวเตอร์แล้ว ข้อมูลดังกล่าวจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ จะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ทั้งการเผยแพร่จะเป็นในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ที่พักอาศัย ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูล ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทั้งรายด้านและโดยรวม
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยใช้สถิติไค – สแควร์ (Chi-square) และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's moment product correlation coefficient)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient หรือ r) มีค่าได้ตั้งแต่ -1 ถึง +1 ($-1 \leq r \leq +1$) และเป็นค่าที่ไม่มีหน่วย จึงสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มาเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์ระหว่างคู่ของตัวแปรต่างๆ ได้โดยตรง ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ให้พิจารณาดังนี้ (ยูดี ภาษาและคณะ, 2540)

3.1 ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองว่ามีมากน้อยเพียงใด เช่น

r มีค่า 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

r มีค่า ± 1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

r มีค่า $\pm 0.01 - \pm 0.19$ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

r มีค่า $\pm 0.20 - \pm 0.39$ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับ
ค่อนข้างต่ำ

r มีค่า $\pm 0.40 - \pm 0.59$ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

r มีค่า ± 0.60 - ± 0.79 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

r มีค่า ± 0.80 - ± 1.00 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

3.2 เครื่องหมายหน้าตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง เช่น

r มีค่าบวก (+) หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงด้วย

r มีค่าลบ (-) หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ

4. วิเคราะห์หาความสามารถในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดีโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในงาน ที่มีผลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 305 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.3 จากการตรวจสอบแบบสอบถามพบว่ามีความสมบูรณ์ จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.7 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี (ตารางที่ 4.1)

4.2 ระดับความคิดเห็นของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี (ตารางที่ 4.2-4.3)

4.3 ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี (ตารางที่ 4.3-4.5)

4.4 ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี (ตารางที่ 4.6-4.7)

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี (ตารางที่ 4.8-4.11)

4.6 การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี (ตารางที่ 4.12-4.13)

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาชิดี

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาชิดี จำนวน 295 คน ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 62.0) อายุโดยเฉลี่ย 29.8 ± 6.7 ปี มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 82.0) อาศัยอยู่ในหอพัก (ร้อยละ 75.6) ระดับการศึกษาสูงสุดเป็นระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 86.4) มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 52.2) มีประสบการณ์การทำงานน้อยที่สุด 1 ปี และมากที่สุด 36 ปี โดยประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 7.2 ± 6.5 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอายุรศาสตร์ (ร้อยละ 19.0) ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 58.0) รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 5- 9 ปี (ร้อยละ 17.6) และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 3.4) โดยระยะเวลาเฉลี่ยอยู่ที่ 6.2 ± 5.7 ปี ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาชิดี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=295)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
< 30	183	62.0
30-39	86	29.2
40-49	19	6.4
> 50	7	2.4
Mean $\pm$ S.D. = 29.8 ± 6.7		
Minimum – Maximum = 22- 58		
สถานภาพสมรส		
โสด	242	82.0
คู่	52	17.6
หม้าย หย่า แยก	1	0.4
ที่พักอาศัย		
อยู่หอพัก	223	75.6
อยู่กับครอบครัว	72	24.4

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามารับดี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=295) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	255	86.4
ปริญญาโท	40	13.6
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
< 5	154	52.2
5 – 9	52	17.6
10 – 14	50	16.9
15 – 19	24	8.2
20 ปีขึ้นไป	15	5.1
Mean $\pm$ S.D. = 7.2 $\pm$ 6.5		
Minimum – Maximum = 1- 36		
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
กุมารเวชศาสตร์	47	15.9
จักษุ โสต ศอ นาสิกวิทยา	13	4.4
ออร์โธปิดิกส์และเวชศาสตร์ฟื้นฟู	7	2.4
ศัลยศาสตร์	55	18.6
สูติ-นรีเวชวิทยา	18	6.1
เวชศาสตร์ครอบครัวและเวชศาสตร์ฉุกเฉิน	13	4.4
อายุรศาสตร์	56	19.0
จิตเวชและสุขภาพจิต	4	1.4
ศูนย์การแพทย์สิริกิติ์	46	15.9
ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตน์	35	11.9

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=295) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน (ปี)		
< 5	171	58.0
5 – 9	52	17.6
10 – 14	49	16.6
15 – 19	13	4.4
20 ปีขึ้นไป	10	3.4
Mean $\pm$ S.D. = 6.2 $\pm$ 5.7		
Minimum – Maximum = 1- 30		

4.2 ระดับความคิดเห็นของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ

ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.7 $\pm$ 3.3) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.4 $\pm$ 3.3) รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.6 $\pm$ 2.3) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.6 $\pm$ 3.2) ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยพบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความคิดเห็นในระดับสูง (ร้อยละ 73.6)และด้านจิตใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง(ร้อยละ 82.7) แต่ในส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงแต่ระดับความคิดเห็นนั้นมิตั้งในระดับสูง(ร้อยละ 51.7) ระดับปานกลาง(ร้อยละ 47.3)และระดับต่ำ(ร้อยละ 1.0)ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=295)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ	Mean	S.D.	ระดับ
รวม			66.7	3.3	สูง
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน			27.4	3.3	สูง
- ความคิดเห็นในระดับต่ำ	0	0.0			
- ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	78	26.4			
- ความคิดเห็นในระดับสูง	217	73.6			
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ			20.6	2.3	สูง
- ความคิดเห็นในระดับต่ำ	0	0.0			
- ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	51	17.3			
- ความคิดเห็นในระดับสูง	244	82.7			
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่			18.6	3.2	สูง
- ความคิดเห็นในระดับต่ำ	3	1.0			
- ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	139	47.3			
- ความคิดเห็นในระดับสูง	153	51.7			

ผลการศึกษารายข้อของแต่ละด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 ± 0.6) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากโรงพยาบาลรามาธิบดี แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2 ± 0.9)

ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลรามาธิบดีเจริญก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 ± 0.5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลเป็นแรงบันดาลใจที่ดีที่สุดในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 ± 0.6)

ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกว่าคิดถูกที่เลือกทำงานที่โรงพยาบาลรามาธิบดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 ± 1.9) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลรามาธิบดีจนเกษียณอายุการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2 ± 0.9) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลราชประชานุเคราะห์น่านรายชื่อ (n=295)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	S.D.
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน						
- มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลราชประชานุเคราะห์	142 (48.1)	132 (44.8)	21 (7.1)	0 (0.0)	4.4 (0.0)	0.6
- ทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาลราชประชานุเคราะห์	100 (33.9)	172 (58.3)	22 (7.5)	1 (0.3)	4.2 (0.0)	0.6
- ปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลราชประชานุเคราะห์	99 (33.6)	166 (56.3)	29 (9.8)	1 (0.3)	4.2 (0.0)	0.6
- คิดว่าคำนิยมของโรงพยาบาลราชประชานุเคราะห์เป็นสิ่งที่ดี	35 (11.9)	182 (61.7)	73 (24.7)	5 (1.7)	3.8 (0.0)	0.6
- ขอมรับว่าคำนิยามในการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลราชประชานุเคราะห์ตรงกับค่านิยมของตนเอง	29 (9.8)	171 (58.0)	89 (30.2)	5 (1.7)	3.7 (0.3)	0.7
- คิดว่าวัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลราชประชานุเคราะห์เป็นสิ่งที่ดี	37 (12.5)	156 (52.9)	89 (30.2)	12 (4.1)	3.7 (0.3)	0.7
- ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากโรงพยาบาลราชประชานุเคราะห์แล้ว	25 (8.5)	72 (24.4)	154 (52.2)	32 (10.8)	3.2 (4.1)	0.9

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดีจำนวนรายข้อ (n=295)
(ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	Mean S.D.
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ						
- ตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้โรงพยาบาล รามาธิบดีเจริญก้าวหน้า	105 (35.6)	176 (59.7)	14 (4.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.3 0.5
- รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลรามธิบดี	91 (30.8)	172 (58.3)	30 (10.2)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.2 0.6
- ยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อช่วยให้โรงพยาบาล รามาธิบดีประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	84 (28.5)	195 (66.1)	16 (5.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.2 0.5
- ยินดีมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาราชการเมื่อโรงพยาบาล ขาดผู้ปฏิบัติงาน	64 (21.7)	156 (52.9)	69 (23.4)	5 (1.7)	1 (0.3)	4.0 0.7
- โรงพยาบาลเป็นแรงบันดาลใจที่ดีที่สุดในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน	48 (16.3)	182 (61.7)	62 (21.0)	3 (1.0)	0 (0.0)	3.9 0.6

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดีจำนวนรายชื่อ (n=295)
 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	S.D.
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่						
- รู้สึกว่าคิดถูกที่เลือกทำงานที่โรงพยาบาลรามธิบดี	70 (23.7)	167 (56.6)	55 (18.7)	3 (1.0)	0 (0.0)	4.1 1.9
- การทำงานในโรงพยาบาลรามธิบดีทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต	76 (25.8)	175 (59.3)	40 (13.5)	4 (1.4)	0 (0.0)	4.0 0.7
- ต้องการจะอยู่โรงพยาบาลรามธิบดีเพื่อทำงานที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ แม้จะเหน็ดเหนื่อยทั้งกำลังกายและกำลังใจ	33 (11.2)	160 (54.2)	92 (31.2)	9 (3.1)	1 (0.3)	3.7 0.7
- รู้สึกว่าได้ประโยชน์และผลตอบแทนเต็มที่ที่เหมาะสมกับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	22 (7.5)	133 (45.1)	108 (36.6)	27 (9.1)	5 (1.7)	3.5 0.8
- ตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลรามธิบดีจนเกษียณอายุการทำงาน	29 (9.8)	67 (22.7)	145 (49.2)	40 (13.6)	14 (4.7)	3.2 0.9

4.3 ระดับความคิดเห็นของบรรยาการจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี

ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นต่อบรรยาการจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 106.5 ± 11.3) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับสูง คือ ด้านองค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.2 ± 4.7) โดยมีความคิดเห็นในระดับต่ำ (ร้อยละ 0.3) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 20.8) และระดับสูง (78.9) ด้านผู้ป่วย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.5 ± 2.3) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ร้อยละ 5.4) และระดับสูง (ร้อยละ 94.6), ด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.0 ± 2.4) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ร้อยละ 9.8) และระดับสูง (ร้อยละ 90.2) ด้านผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.3 ± 3.4) มีความคิดเห็นในระดับต่ำ (ร้อยละ 2) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 18) ระดับสูง (ร้อยละ 80) และด้านแพทย์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.5 ± 2.4) โดยมีความคิดเห็นในระดับต่ำ (ร้อยละ 1.4) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 28.4) และระดับสูง (ร้อยละ 80.2) ตามลำดับ ดังในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านบรรยาการจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=295)

บรรยาการจริยธรรมในงาน	จำนวน	ร้อยละ	Mean	S.D.	ระดับ
รวม			106.5	11.3	สูง
บรรยาการจริยธรรมในงานด้านองค์การ			28.2	4.7	สูง
- ความคิดเห็นในระดับต่ำ	1	0.3			
- ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	61	20.8			
- ความคิดเห็นในระดับสูง	233	78.9			
บรรยาการจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย			21.5	2.3	สูง
- ความคิดเห็นในระดับต่ำ	0	0.0			
- ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	16	5.4			
- ความคิดเห็นในระดับสูง	279	94.6			
บรรยาการจริยธรรมในงานด้านเพื่อนร่วมงาน			21.0	2.4	สูง
- ความคิดเห็นในระดับต่ำ	0	0.0			
- ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	29	9.8			
- ความคิดเห็นในระดับสูง	266	90.2			

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=295) (ต่อ)

บรรยากาศจริยธรรมในงาน	จำนวน	ร้อยละ	Mean	S.D.	ระดับ
บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้บังคับบัญชา			20.3	3.4	สูง
- ความคิดเห็นในระดับต่ำ	6	2.0			
- ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	53	18.0			
- ความคิดเห็นในระดับสูง	236	80.0			
บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย			15.5	2.4	สูง
- ความคิดเห็นในระดับต่ำ	4	1.4			
- ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	84	28.4			
- ความคิดเห็นในระดับสูง	207	70.2			

ผลการศึกษาจำแนกตามรายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมในงาน ดังนี้

ด้านองค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายของโรงพยาบาลสนับสนุนคุณภาพการบริการ/การดูแลผู้ป่วย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 ± 3.0) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงพยาบาลรามาริบัติ จะได้รับการแก้ไขปัญหาย่างโปร่งใส ยุติธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 ± 0.7)

ด้านผู้ป่วย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ป่วยทุกคนได้รับการเคารพและพิทักษ์สิทธิอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5 ± 0.6) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้ป่วยได้รับการตอบสนองความต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 ± 0.5)

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทุกคนให้การดูแลผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 ± 0.6) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานรับฟังสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 ± 0.6)

ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 ± 0.6) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่ตนเองเชื่อถือและไว้วางใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 ± 0.8)

ด้านแพทย์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แพทย์ให้ความไว้วางใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 ± 0.6) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แพทย์ให้ความเคารพความคิดเห็นในฐานะเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 ± 0.7) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านบรรณการศึกษารวมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวนเป็นรายข้อ (n=295)

บรรณการศึกษารวมในงาน	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นใจ		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)
ด้านองค์การ						
- นโยบายของโรงพยาบาลสนับสนุนคุณภาพการบริการ/การดูแลผู้ป่วย	82 (27.8)	190 (64.4)	21 (7.1)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.4 3.0
- บุคลากรหรือทรัพยากรที่สำคัญของโรงพยาบาลรามาธิบดี	111 (37.6)	146 (49.5)	36 (12.2)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.2 0.7
- วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ	92 (31.2)	180 (61.0)	23 (7.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.2 0.6
- โรงพยาบาลรามาธิบดีส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และการพัฒนาแนวทางการดูแลผู้ป่วย	81 (27.5)	194 (65.8)	19 (6.4)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.2 0.5
- เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาข้อข้องใจ หัวหน้าหรือผู้ช่วยให้ ความสำคัญและชี้แจง	41 (13.9)	166 (56.3)	73 (24.7)	13 (4.4)	2 (0.7)	3.8 0.8
- โรงพยาบาลรามาธิบดีให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	44 (14.9)	151 (51.2)	81 (27.5)	17 (5.7)	2 (0.7)	3.7 0.8

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านบรรรยากาศจริยธรรมในงาของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชบพิธจีแนกเป็นรายข้อ (n=295)
 (ต่อ)

บรรรยากาศจริยธรรมในงาน	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	S.D.
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	
- เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงพยาบาลราชบพิธ จะได้รับการแก้ไขปัญหาย่างโปร่งใส ยุติธรรม	31 (10.5)	146 (49.5)	104 (35.3)	11 (3.7)	3 (1.0)	0.7
ด้านผู้ป่วย						
- ผู้ป่วยทุกคน ได้รับการเคารพและพิทักษ์สิทธิ์อย่างเท่าเทียมกัน	140 (47.5)	144 (48.8)	10 (3.4)	1 (0.3)	0 (0.0)	0.6
- ผู้ป่วยทุกคน ได้รับการดูแลตามมาตรฐานวิชาชีพ	131 (44.4)	153 (51.9)	11 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.6
- ผู้ป่วยสามารถซักถามปัญหาเกี่ยวกับการเจ็บป่วยของตนได้	107 (36.3)	177 (60.0)	11 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.5
- ผู้ป่วยได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลอย่างชัดเจน	81 (27.5)	186 (63.0)	28 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0.6
- ผู้ป่วยได้รับการตอบสนองตามความต้องการ	62 (21.0)	213 (72.2)	19 (6.5)	1 (0.3)	0 (0.0)	0.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านบรรณกาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวนเป็นรายข้อ (n=295)
(ต่อ)

บรรณกาศจริยธรรมในงาน	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	S.D.
ด้านเพื่อนร่วมงาน						
- ทุกคนให้การดูแลผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ	127 (43.1)	152 (51.5)	16 (5.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.4 0.6
- เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย	99 (33.6)	178 (60.3)	18 (6.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.3 0.6
- เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการดูแลผู้ป่วย	90 (30.5)	185 (62.7)	18 (6.1)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.2 0.6
- เพื่อนร่วมงานเต็มใจช่วยเหลือในการดูแลผู้ป่วย	81 (27.5)	184 (62.3)	27 (9.2)	3 (1.0)	0 (0.0)	4.1 0.6
- เพื่อนร่วมงานรับฟังสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วย	47 (15.9)	198 (67.1)	48 (16.3)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.0 0.6

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านบรรณการศาสตร์ในหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถี จำนวนเป็นรายข้อ (n=295)
 (ต่อ)

บรรณการศาสตร์ในงาน	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	S.D.
ด้านผู้บังคับบัญชา						
- หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย	82 (27.8)	180 (61.0)	31 (10.6)	1 (0.3)	1 (0.3)	0.6
- ในการตัดสินใจดูแลผู้ป่วย จะได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้าหอผู้ป่วย	74 (25.1)	171 (58.0)	41 (13.8)	7 (2.4)	2 (0.7)	0.7
- หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือในการทำงาน	83 (28.1)	154 (52.2)	45 (15.3)	10 (3.4)	3 (1.0)	0.8
- หัวหน้าหอผู้ป่วย สนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วย	80 (27.1)	163 (55.3)	43 (14.6)	6 (2.0)	3 (1.0)	0.7
- หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่ตนเองเชื่อถือและไว้วางใจ	76 (25.8)	164 (55.6)	43 (14.6)	8 (2.7)	4 (1.3)	0.8

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลราชบุรี จำแนกเป็นรายชื่อ (n=295)
(ต่อ)

ด้านแพทย์	บรรยากาศจริยธรรมในงาน	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
		จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	จำนวน (%)
- แพทย์ให้ความไว้วางใจ		58 (19.7)	177 (59.9)	58 (19.7)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.0 0.6
- แพทย์เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดูแลผู้ป่วย		44 (14.9)	168 (56.9)	76 (25.8)	6 (2.14)	1 (0.3)	3.9 0.7
- แพทย์เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นดูแลผู้ป่วย		38 (12.9)	192 (65.1)	59 (20.0)	5 (1.7)	1 (0.3)	3.9 0.6
- แพทย์ให้ความเคารพความคิดเห็น ในฐานะเพื่อนร่วมงาน		39 (13.2)	167 (56.6)	83 (28.2)	3 (1.0)	3 (1.0)	3.8 0.7

4.4 ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี

ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 134.1 ± 13.5) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.8 ± 4.4) โดยมีความคิดเห็นในระดับต่ำ (ร้อยละ 0.3) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 14.3) และระดับสูง (ร้อยละ 85.4) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.0 ± 3.7) โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ร้อยละ 6.8) และระดับสูง (ร้อยละ 93.2) ,ด้านความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.4 ± 3.6) โดยมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ร้อยละ 14.9) และระดับสูง (ร้อยละ 85.1) ส่วนด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.9 ± 3.9) โดยมีความคิดเห็นระดับปานกลาง (ร้อยละ 25.4) และระดับสูง (ร้อยละ 74.6) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีจำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=295)

ความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ	Mean	S.D.	ระดับ
รวม			134.1	13.5	สูง
ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ			35.8	4.4	สูง
- ความคิดเห็นในระดับต่ำ	1	0.3			
- ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	42	14.3			
- ความคิดเห็นในระดับสูง	252	85.4			
ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์			34.0	3.7	สูง
- ความคิดเห็นในระดับต่ำ	0	0.0			
- ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	20	6.8			
- ความคิดเห็นในระดับสูง	275	93.2			
ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน			32.4	3.6	สูง
- ความคิดเห็นในระดับต่ำ	0	0.0			
- ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	44	14.9			
- ความคิดเห็นในระดับสูง	251	85.1			

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติจําแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=295) (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ	Mean	S.D.	ระดับ
ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน			31.9	3.9	สูง
- ความคิดเห็นในระดับต่ำ	0	0.0			
- ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	75	25.4			
- ความคิดเห็นในระดับสูง	220	74.6			

ผลการศึกษจําแนกตามรายข้อของแต่ละด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ดังนี้

ด้านการเป็นที่ยอมรับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ป่วยและญาติยอมรับฟังความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 ± 0.5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 ± 0.7)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ข้อ คือ ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นกันเองในเวลาพักและให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 ± 0.5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมี 2 ข้อ คือ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วยของตนเอง,บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความรักผูกพันซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 ± 0.6)

ด้านความสำเร็จในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 ± 0.5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 ± 0.7)

ด้านความรักในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 ± 0.5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 ± 0.8) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามคำแหง จำนวนเป็นรายข้อ (n=295)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน (%)	Mean S.D.
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
- ผู้ป่วยและญาติยอมรับฟังความคิดเห็น	53 (18.0)	222 (75.2)	20 (6.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.2 0.5
- ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	51 (17.3)	215 (72.9)	27 (9.1)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.1 0.5
- เพื่อร่วมงานยอมรับในความสามารถ	48 (16.3)	195 (66.1)	50 (17.0)	1 (0.3)	1 (0.3)	4.0 0.6
- เพื่อร่วมงานแสดงความประทับใจ เมื่อทำงานสำเร็จ	51 (17.3)	200 (67.8)	42 (14.3)	1 (0.3)	1 (0.3)	4.0 0.6
- ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	49 (16.6)	207 (70.2)	36 (12.2)	2 (0.7)	1 (0.3)	4.0 0.6
- บุคลากรในหน่วยงานอื่นรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	39 (13.2)	208 (70.5)	46 (15.7)	1 (0.3)	1 (0.3)	3.9 0.6

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านความสุจริตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถี จำนวนเป็นรายข้อ (n=295) (ต่อ)

ความสุจริตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (n=295)							
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	S.D.
- ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นจากผู้บังคับบัญชา	38 (12.9)	189 (64.1)	57 (19.3)	9 (3.0)	2 (0.7)	3.9	0.7	
- ได้ใช้ความรู้มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	44 (14.9)	205 (69.5)	41 (13.9)	5 (1.7)	0 (0.0)	3.9	0.6	
- ได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน	35 (11.9)	182 (61.7)	64 (21.7)	12 (4.0)	2 (0.7)	3.8	0.7	
ด้านการติดต่อสัมพันธ์								
- เพื่อร่วมงานมีการพูดคุยอย่างเป็นกันเองในเวลาพัก	121 (41.0)	164 (55.6)	10 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.4	0.5	
- ให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ	123 (41.7)	165 (55.9)	7 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.4	0.5	
- เพื่อร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน	96 (32.5)	182 (61.7)	17 (5.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.3	0.5	

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านความสุจริตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถี จำนวนเป็นรายข้อ (n=295) (ต่อ)

ความสุจริตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	Mean S.D.
- ผู้ร่วมงานจะช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	107 (36.3)	174 (59.0)	14 (4.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.3 0.5
- ผู้ร่วมงานจะแสดงความยินดีต่อพยาบาลผู้ใดผู้หนึ่งที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน	94 (31.9)	181 (61.3)	20 (6.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.2 0.6
- ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	86 (29.2)	191 (64.7)	17 (5.8)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.2 0.5
- รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วย	76 (25.8)	183 (62.0)	34 (11.5)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.1 0.6
- บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความรักผูกพันซึ่งกันและกัน	69 (23.4)	180 (61.0)	44 (14.9)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.1 0.6
ด้านความสำเร็ในงาน						
- มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่	89 (30.2)	191 (64.7)	15 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.3 0.5

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านความสุ่มในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถี จำนวนเป็นรายข้อ (n=295) (ต่อ)

ความสุ่มในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	Mean S.D.
- การได้ทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต	93 (31.5)	181 (61.4)	21 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.2 0.6
- ได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้	58 (19.7)	204 (69.2)	32 (10.8)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.1 0.5
- ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	48 (16.3)	190 (64.4)	56 (19.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	4.0 0.6
- ทำงานบรรลุเป้าหมายเนื่องจากมีอิสระในการทำงาน	50 (16.9)	198 (67.2)	47 (15.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.0 0.6
- งานที่เกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ต้องการ	51 (17.3)	210 (71.2)	34 (11.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.0 0.5
- งานที่มีส่วนทำให้องค์การเกิดการพัฒนา	51 (17.3)	196 (66.4)	46 (15.6)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.0 0.6
- มีความก้าวหน้าในการทำงาน	46 (15.6)	159 (53.9)	83 (28.1)	7 (2.4)	0 (0.0)	3.8 0.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถี จำนวนเป็นรายข้อ (n=295) (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	Mean S.D.
ด้านความรักในงาน						
- มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	95 (32.2)	190 (64.4)	10 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.3 0.5
- มีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้	72 (24.4)	188 (63.7)	30 (10.2)	5 (1.7)	0 (0.0)	4.1 0.6
- พอใจที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นกิจกรรมของพยาบาลและทุกกิจกรรมของงานที่ได้รับมอบหมาย	64 (21.7)	204 (69.1)	25 (8.5)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.1 0.6
- มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน	61 (20.7)	198 (67.1)	36 (12.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.1 0.5
- ภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	55 (18.6)	199 (67.5)	37 (12.5)	4 (1.4)	0 (0.0)	4.0 0.6
- มีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้	48 (16.3)	161 (54.5)	76 (25.8)	9 (3.1)	1 (0.3)	3.8 0.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถี จำนวนเป็นรายข้อ (n=295) (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (n=295)					
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	จำนวน (%)	Mean S.D.
- มีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน	38 (12.9)	172 (58.3)	68 (23.0)	15 (5.1)	2 (0.7)	3.8 0.7
- มีความเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สีกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	35 (11.9)	143 (48.5)	98 (33.2)	18 (6.1)	1 (0.3)	3.6 0.8

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศ จริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี

4.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของ สถานภาพสมรส ที่
พักอาศัย ระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี ด้วย
สถิติไคสแควร์ พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ที่พักอาศัยและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของ สถานภาพสมรส ที่พักอาศัย ระดับ
การศึกษา กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี (n=295)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	มีความสุข จำนวน(%)	ไม่มีความสุข จำนวน(%)	χ^2	df	p-value
สถานภาพสมรส						
โสด / หม้าย หย่า แยก	243	217 (89.3)	26 (10.7)	0.150	2	0.928
คู่	52	46 (88.5)	6 (11.5)			
ที่พักอาศัย						
อยู่หอพัก	223	200 (89.7)	23 (10.3)	0.269	1	0.604
อยู่กับครอบครัว	72	63 (87.5)	9 (12.5)			
ระดับการศึกษา						
ปริญญาตรี	255	226 (88.6)	29 (11.4)	0.536	1	0.464
ปริญญาโท	40	37 (92.5)	3 (7.5)			

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของคุณลักษณะเฉพาะตัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามารัตน์ ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า

อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามารัตน์โดยรวม และ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงาน แต่อายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ($p=0.017$)

ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามารัตน์โดยรวมและไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงาน แต่ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ($p=0.028$) ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของคุณลักษณะเฉพาะตัว ประสบการณ์การทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามารัตน์ ($n=295$)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสุขในการทำงาน				
	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ด้านความรักในงาน	ด้านความสำเร็จในงาน	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	โดยรวม
	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)
ปัจจัยส่วนบุคคล					
- อายุ	0.020 (0.733)	0.013 (0.824)	0.007 (0.910)	0.139 (0.017)	0.056 (0.339)
- ประสบการณ์การทำงาน	0.034 (0.563)	0.030 (0.606)	0.001 (0.991)	0.128 (0.028)	0.059 (0.309)

4.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี

ผลการศึกษา ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานพบที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับสูง ส่วนด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) รายละเอียดดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี ($n=295$)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสุขในการทำงาน					ระดับ
	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ด้านความรักในงาน	ด้านความสำเร็จในงาน	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	โดยรวม	
	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร						
ด้านจิตใจ	0.478 (<0.001)	0.579 (<0.001)	0.595 (<0.001)	0.523 (<0.001)	0.627 (<0.001)	สูง
ด้านการคงอยู่	0.311 (<0.001)	0.404 (<0.001)	0.391 (<0.001)	0.383 (<0.001)	0.431 (<0.001)	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	0.437 (<0.001)	0.577 (<0.001)	0.572 (<0.001)	0.484 (<0.001)	0.596 (<0.001)	ปานกลาง
รวม	0.473 (<0.001)	0.606 (<0.001)	0.603 (<0.001)	0.539 (<0.001)	0.640 (<0.001)	สูง

4.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี

ผลการศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้ป่วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านองค์กรและด้านแพทย์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยด้านผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับสูง ส่วนด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านองค์กรและด้านแพทย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งบรรยากาศจริยธรรมในงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมและรายด้าน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี ($n=295$)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสุขในการทำงาน					ระดับ
	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ด้านความรักในงาน	ด้านความสำเร็จในงาน	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	โดยรวม	
	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	
บรรยากาศจริยธรรมในงาน						
ด้านผู้ป่วย	0.569	0.509	0.553	0.550	0.628	สูง
	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.676	0.359	0.428	0.456	0.550	ปานกลาง
	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.478	0.460	0.506	0.486	0.556	ปานกลาง
	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	
ด้านองค์กร	0.428	0.443	0.495	0.377	0.499	ปานกลาง
	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	
ด้านแพทย์	0.439	0.458	0.504	0.459	0.536	ปานกลาง
	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	
รวม	0.666	0.592	0.660	0.602	0.724	สูง
	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	(<0.001)	

4.6 การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ

ผลการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ แต่ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงาน และปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติได้

4.6.1 ใช้ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมและปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ ได้ร้อยละ 58.2 จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 30.031 + 0.634 (X_1) + 0.550 (X_2)$$

โดย Y คือ คะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ

X_1 คือ คะแนนบรรยากาศจริยธรรมในงาน

X_2 คือ คะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสามารถในการร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวม สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติได้ร้อยละ 58.2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.763 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.582 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 58.2 และจากสมการพบว่า ถ้าคะแนนด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 0.634 คะแนน ถ้าคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 0.550 คะแนน ดังนั้นเมื่อคะแนนบรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ($X_1 = 1$, $X_2 = 1$) จะทำให้คะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้นเท่ากับ 31.215 คะแนน ($30.031 + 0.634 + 0.550$) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise) ในการเลือกปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ (ปัจจัยบรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมและความยึดมั่นผูกพันโดยรวม)

Model	R	R ²	Adj R ²	b	Beta	S.E.est	t	sig
1	0.724	0.525	0.523	0.634	0.532	0.058	10.993	<0.001
2	0.763	0.582	0.580	0.550	0.308	0.087	6.353	<0.001

Constant = 30.031 R = 0.763 R² = 0.582 Adj R² = 0.580

โดย Model 1 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมในงาน

Model 2 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมในงาน,ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4.6.2 ใช้ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานรายด้านและปัจจัยด้านความยึดมั่นต่อองค์กรรายด้าน

สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ได้ร้อยละ 62.1 จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนสมการทำนาย ได้ดังนี้

$$Y = 19.265 + 1.416 (X_{12}) + 1.261 (X_{22}) + 1.096 (X_{15}) + 0.609 (X_{14}) + 0.635 (X_{21}) + 0.557 (X_{13})$$

โดย Y คือ คะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ

X₁₂ คือ คะแนนบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย

X₂₂ คือ คะแนนความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ

X₁₅ คือ คะแนนบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านแพทย์

X₁₄ คือ คะแนนบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้บังคับบัญชา

X₂₁ คือ คะแนนความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

X₁₃ คือ คะแนนบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสามารถในการร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย ด้านแพทย์ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติได้ร้อยละ 61.2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.788 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.612 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของ

พยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 61.2 และจากสมการพบว่า ถ้าคะแนนบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1.416 คะแนน, คะแนนความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1.261 คะแนน, คะแนนบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านแพทย์เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1.096 คะแนน, คะแนนบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 0.609 คะแนน, คะแนนความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 0.635 คะแนน, คะแนนบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 0.557 คะแนน ดังนั้นเมื่อคะแนนบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย ด้านแพทย์ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ($X_{12} = 1, X_{22} = 1, X_{15} = 1, X_{14} = 1, X_{21} = 1, X_{13} = 1$) จะทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้นเท่ากับ 24.839 คะแนน ($19.265 + 1.416 + 1.261 + 1.096 + 0.609 + 0.635 + 0.557$) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise) ในการเลือกปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารัตนบุรี (ปัจจัยบรรยากาศจริยธรรมในงานรายด้านและความยึดมั่นผูกพันรายด้าน)

Model	R	R ²	Adj R ²	b	Beta	S.E.est	t	sig
1	0.628	0.395	0.523	0.634	0.532	0.058	10.993	<0.001
2	0.721	0.520	0.517	1.261	0.217	0.308	4.091	<0.001
3	0.761	0.580	0.575	1.096	0.193	0.249	4.407	<0.001
4	0.777	0.604	0.599	0.609	0.151	0.183	3.321	0.001
5	0.785	0.616	0.609	0.635	0.158	0.207	3.070	0.002
6	0.788	0.612	0.614	0.557	0.100	0.268	2.081	0.038
Constant = 19.265		R = 0.788		R ² = 0.612		Adj R ² = 0.614		

โดย

Model 1 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย

Model 2 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย / ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ

- Model 3 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย / ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ / จริยธรรมในงานด้านแพทย์
- Model 4 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย / ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ / บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านแพทย์ / บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้บังคับบัญชา
- Model 5 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย / ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ / บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านแพทย์ / บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้บังคับบัญชา / ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน
- Model 6 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย / ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ / บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านแพทย์ / บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้บังคับบัญชา / ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน / บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 5

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความคิดเห็นของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศจริยธรรมในงานและระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ยังทราบถึงปัจจัยที่ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสามารถอภิปรายผลของการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของพรรณิภา สืบสุข (2548) กัลยาธรัตน์ อ่องคณา (2549) รัชนิหาญสมสกุล (2550) และอัจฉริช อุยยะพัฒน์ (2551) ซึ่งได้ทำการศึกษาใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ, โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร, สถานพยาบาลสังกัด กรมราชทัณฑ์และ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นว่าการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลในบริบทของโรงพยาบาลต่าง ๆ นั้น แม้จะมีความแตกต่างในเรื่องสถานพยาบาลแต่พยาบาลส่วนใหญ่ก็มีความสุขในการทำงาน ซึ่งทำให้เห็นว่าพยาบาลนั้นสามารถสร้างความสุขให้กับตัวเองได้ โดยเกิดจากตัวพยาบาลเองและความเป็นวิชาชีพพยาบาลนั่นเอง ซึ่งจากการวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาในบริบทโรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งถือเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ที่มีความหลากหลายทางด้านการรักษา และมีการรักษาที่ซับซ้อน มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องมากมาย ทั้งเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่มีการเรียน การสอนให้กับนักศึกษาในหลายสาขาอาชีพ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรามาริบัติ นั้นต้องทำหน้าที่เป็นพยาบาลที่เป็นวิชาชีพ ที่ต้องมีการดูแลผู้ป่วยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ต้องทำหน้าที่ประสานงานกับทีมวิชาชีพอื่นๆ เพื่อให้การรักษาดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่น และยังมีหน้าที่ในการเป็นผู้ฝึกสอนนักศึกษาพยาบาลและนักศึกษาวิชาชีพอื่นๆ ที่ฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย จะเห็นว่าการทำหน้าที่พยาบาลนั้นประกอบด้วยหลายหน้าที่ที่แฝงอยู่ในเนื้อหา ซึ่งแต่ละงานมีความแตกต่างกันในด้านผลสำเร็จ เมื่อขาดพยาบาลไปแม้แต่น้ำที่เดียว ก็อาจทำให้งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย จึงทำให้เป็นแรงกระตุ้นให้พยาบาลเห็นความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในทุกๆ ด้าน จึงทำ

ให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งอธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพ ได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในทุกสาขาอาชีพ รวมทั้งผู้ป่วยและญาติ เนื่องมาจากการพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลสูง เมื่อพยาบาลมีความรู้ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว และมีความรับผิดชอบต่องาน มีความเป็นมิตรกับทุกคน ทำให้ผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติให้การยอมรับ จะทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Manion (2003) กล่าวว่า บุคคลจะมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ได้แก่ ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศจริยธรรมในงาน สามารถอธิบายได้ว่า โรงพยาบาลรามาริบัติเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่มีทั้งการเรียน การสอนควบคู่กับการรักษา มีการผลิตบัณฑิตแพทย์ พยาบาลและสาขาวิชาอื่นๆมากมาย ทั้งนี้ในแต่ละปีมีการผลิตพยาบาลเป็นจำนวนมาก เมื่อจบการศึกษาแล้วก็จะได้ทำงานในโรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งมีความผูกพันและคุ้นเคยเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรักในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนี้ด้วย จึงมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรณณ แยมสรพลสกุล (2544) และ ปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ (2553) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพสำเร็จการศึกษา และเข้าทำงานในโรงพยาบาลรามาริบัติ นั้น ถือว่าโรงพยาบาลรามาริบัติเป็นสถานที่ให้การศึกษา ให้ความรู้ และให้อาชีพ ทั้งยังมีความคุ้นชินกับรุ่นพี่พยาบาลหรือรุ่นน้องพยาบาลรุ่นต่อๆมาที่ได้ทำการศึกษาในโรงพยาบาลรามาริบัติ รวมทั้งมีความคุ้นเคยกับผู้ป่วยและญาติบางราย ที่ต้องทำการรักษาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ประหนึ่งเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน จนเกิดความรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายและมีชื่อเสียง เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันกับองค์กรแล้ว ก็จะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์กร คือคนในองค์กรจะมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงกับองค์กร อยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร และทำงานเพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า เมื่อพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำให้พยาบาลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการให้้องค์การประสบผลสำเร็จ อยากเห็นความก้าวหน้าและมีชื่อเสียงขององค์กร ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อยากให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เมื่อ้องค์การประสบ

ความสำเร็จ พยาบาลก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความพยายามที่ประสบผลสำเร็จดี และเมื่อผลงานเป็นที่ประจักษ์ก็ย่อมเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นทั่วไป จะทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติบทบาทได้อย่างเต็มความสามารถเนื่องจากได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ และผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง และยังทำให้พยาบาลมีความรักในงานของตนเอง มีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

ปัจจัยอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน คือ บรรยากาศจริยธรรมในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของอรรณณ แยมสรวลสกุล (2544) และ อัจฉรัช อุยะพัฒน์ (2551) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้านคือด้านองค์การ ด้านผู้ป่วย ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านแพทย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดีมีระบบความเป็นพี่เป็นน้องตั้งแต่อยู่ในระหว่างการศึกษา มีการซักถาม เสนอแนะจากรุ่นพี่พยาบาลตลอดเวลา ทั้งรุ่นพี่พยาบาลยังสอนและสาธิตวิธีการให้การพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ฝึกปฏิบัติงานจึงทำให้เกิดความคุ้นเคยกัน เมื่อจบการศึกษาและได้นำมาปฏิบัติงานจริงในหอผู้ป่วยต่างๆ จึงสามารถทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จะมีการสอนและแนะนำจากรุ่นพี่พยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยพยาบาลทุกคนจะถือคติเดียวกันในการใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานและการดูแลผู้ป่วยเป็นอย่างดี อีกทั้งเมื่อโรงพยาบาลรามาธิบดีเป็นโรงพยาบาลระดับมหาวิทยาลัยจะมีการเรียนการสอนเกี่ยวกับกฎหมายและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้พยาบาลเน้นย้ำการทำงานภายใต้การเคารพสิทธิผู้ป่วย ที่ผู้ป่วยและญาติสามารถรับทราบรายละเอียดทุกอย่างเกี่ยวกับการรักษา ทั้งยังสามารถยอมรับหรือปฏิเสธการรักษาได้เมื่อได้รับทราบข้อมูล ข้อดี ข้อเสียของการรักษาแล้ว จึงทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีระบบ ส่วนในด้านผู้บังคับบัญชานั้น พยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดีที่จบใหม่นั้นจะมีระบบพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อช่วยเหลือทุกเรื่อง รับฟังปัญหาและช่วยแก้ไขปัญหามาในสถานการณ์ต่างๆ สอนงานทุกอย่าง ทำให้พยาบาลใหม่ทำงานได้อย่างมั่นใจ ทั้งยังมีหัวหน้าหอผู้ป่วยที่อธิบายรายละเอียดวิธีการปฏิบัติการต่างๆ รวมทั้งแจกแจงนโยบายหลักของโรงพยาบาลให้กับพยาบาลทุกคนฟัง ทำให้พยาบาลทุกคนเข้าใจรายละเอียดและวิธีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และเมื่อเกิดปัญหาจะมีการประชุมเป็น Case conference ว่าจะจัดการปัญหานี้อย่างไร และนำไปเป็นตัวอย่างในการแก้ปัญหา รวมทั้งเป็นการป้องกันและเตือนสติเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำเดิมอีกด้วย มีการแก้ปัญหาที่เป็นมาตรฐาน ส่งผลให้การทำงานในทุกขั้นตอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในที่ทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่

จะทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สรุปได้ว่า เมื่อบรรยากาศจริยธรรมในงานดี คือ มีการพูดคุยปรึกษาหารือกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา ก็จะช่วยให้พยาบาลเกิดความรู้สึกอยากทำงาน รักในงานที่ทำงานทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

จากการวิจัยนี้ปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัชนิหาญสมสกุล (2550) ซึ่งอธิบายได้ว่า การได้รับการยอมรับในฐานะพยาบาลเกิดจากลักษณะการปฏิบัติงาน แม้จะเป็นพยาบาลที่จบใหม่ แต่มีความใส่ใจ ยึดมั่นและเต็มใจปฏิบัติงาน ก็จะได้รับยอมรับในฐานะเป็นพยาบาลคนหนึ่ง ซึ่งทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้เช่นกัน

ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัชนิหาญสมสกุล (2550) ซึ่งอธิบายได้ว่า ในปัจจุบันมีการพัฒนาอบรมความรู้อย่างต่อเนื่อง มีระบบพยาบาลพี่เลี้ยงช่วยสอนงานต่างๆ อาจทำให้มีความรู้ได้หลากหลายนอกเหนือจากในหลักสูตร ซึ่งการปฏิบัติงานพยาบาลในปัจจุบันที่มีเทคโนโลยีที่เข้ามาเกี่ยวข้องมากมาย การเรียนในตำราอาจไม่เพียงพอต่อการรักษาในปัจจุบัน อาจต้องมีการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.4 และมีระดับปริญญาโท ร้อยละ 13.6 ซึ่งอาจมีการกระจายข้อมูลอาจไม่เพียงพอในการแยกความแตกต่างของระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัชนิหาญสมสกุล (2550) ซึ่งอธิบายได้ว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละคน อาจไม่ได้ขึ้นกับจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และในปัจจุบันมีการเรียนการสอนโดยให้ผู้ที่มีประสบการณ์มากสอนประสบการณ์ต่างๆ ให้กับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า อาจทำให้เกิดการเรียนรู้ได้พร้อมๆ กัน

สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ซึ่งอธิบายได้ว่า จากการทำงานของพยาบาลที่ต้องทำงานทั้งวันทั้งคืนสลับกันไป จึงทำให้มีโอกาสน้อยที่ครอบครัวน้อยอยู่แล้ว ดังนั้นเวลาในแต่ละวันของพยาบาลอาจพบเจอกับพยาบาลกันเองเป็นส่วนใหญ่ และมีเวลาว่างตรงกันมากกว่าคนในครอบครัว จึงทำให้มีเวลาสนทนากับเพื่อนร่วมงานมากกว่า ทำให้สามารถระบายความรู้สึกและแบ่งปันความสุขกันเองได้

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงาน พบว่ามีด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถ้าเป็นปัจจัยบรรยากาศจริยธรรมในงาน

โดยรวมและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 58.2 ส่วนปัจจัยบรรยากาศจริยธรรมในงานและปัจจัยความยึดมั่นผูกพันรายด้าน พบว่าปัจจัยบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย ด้านแพทย์ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงานและปัจจัยความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน ที่สามารถร่วมทำนายความสุขได้ร้อยละ 62.1 ซึ่งแสดงว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริธจะเกิดขึ้นได้ เมื่อพยาบาลนั้นมีบรรยากาศจริยธรรมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ดี ซึ่งการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้แนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นบรรทัดฐานที่ถูกต้อง สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยไม่ผิดกฎระเบียบข้อบังคับและ ไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย รวมทั้งคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งในการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจด้วยตนเองในการให้บริการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม ในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประสบผลสำเร็จ และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจากสมการที่ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า คะแนนด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ และบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านแพทย์ เป็นตัวแปร 3 อันดับแรกที่สามารถทำนายความสุขได้มากตามลำดับ ทำให้เห็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้คือ ผู้บริหารควรเพิ่มบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วยให้มากขึ้น เช่น การส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เน้นให้ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรักษา และได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ป่วย(Olson,1998 อ้างถึงในอัครสรา สถาพรวงษา,2551:40)โดยให้ผู้ป่วยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาของตัวเอง หรือมีการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ โดยมีการจัดการสัมมนาเพื่อกระตุ้นความสัมพันธ์กับองค์กรที่ดี ส่วนด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านแพทย์ คือ ควรมีการประชุมหรือกันระหว่างแพทย์กับพยาบาลในแนวทางการดูแลผู้ป่วย รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน (Olson,1998 อ้างถึงในอัครสรา สถาพรวงษา,2551:40)

ผลการศึกษา จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริธดี คือ ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในงาน ซึ่งลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ดี จะต้องทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลรามาริธดีนั้นรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลรามาริธดีและอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงพยาบาล มีความรักในงานที่ทำ อยากให้โรงพยาบาลมีชื่อเสียง รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในงานที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความจริงใจ และเมื่อเกิดปัญหาควรมีแนวทางในการปฏิบัติเบื้องต้น หรือพยาบาลควรรู้วิธีการและแนวทางปฏิบัติในการ

ขอความช่วยเหลือได้ทันที และเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Cohen, 1995 อ้างถึงในอัครสรฯ สถาพรจนา, 2551: 38) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลทุกคนเท่าเทียมกัน ให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล ทำให้เกิดความรักในโรงพยาบาล จะทำให้เกิดความห่วงใย และเกิดการพัฒนาโรงพยาบาลอย่างยั่งยืนต่อไป ส่งผลประโยชน์สูงสุดให้กับผู้มารับบริการทุกคนและให้พยาบาลทุกคนทำงานอย่างมีความสุข เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ดี แต่เราควรจะมีการรักษาความสุขนี้ไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งสอดคล้องกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดีที่ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 65) (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2555) มีสถานภาพสมรสโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่สามารถมีโอกาสพัฒนาให้มีความก้าวหน้าได้อีกมาก โดยคะแนนเฉลี่ยที่สูง คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานแต่มีคะแนนเฉลี่ยในเรื่องความเสมอภาค ความยุติธรรมและความก้าวหน้าในอาชีพการงานน้อย ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงเรื่องนี้ คือ ควรส่งเสริมในเรื่องการตั้งใจทำงานของพยาบาลสูงสุด ที่ควรมีการกระตุ้นให้เกิดความรักในงานมากขึ้น มีการให้รางวัลชมเชยในกรณีที่มีการปฏิบัติประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อและแนะแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลเห็นแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าที่ชัดเจนส่งผลต่อการตัดสินใจปฏิบัติงานต่อเพื่อโรงพยาบาล โดยวิธีการที่ผู้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุนในการลาศึกษาต่อ หรืออำนวยความสะดวกในการจัดการเรื่องทำงานควบคู่ไปกับการศึกษาต่อ และเมื่อพยาบาลได้ศึกษาต่อจะช่วยให้พยาบาลรู้จักแก้ปัญหาและมีแนวคิดที่ช่วยในการตัดสินใจได้ดีขึ้น ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน และเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล (McClure, et.al., 1983 อ้างถึงในรัชมน วรรณพิน, 2553: 143) ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาว่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการพัฒนางานวิชาชีพ การที่องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดให้มีการศึกษาภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมต่อการศึกษาระดับสูงให้กับพยาบาล เพื่อให้พยาบาลได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางคลินิกทำให้เกิดการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ และขณะเดียวกันก็มีการเติบโตทางวิชาชีพพร้อมด้วย คือ สิ่งที่ช่วยให้พยาบาลรับรู้ถึงความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลเกิดการคงอยู่กับองค์กรต่อไป เมื่อมีความตั้งใจและความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่องแล้วจะทำให้พยาบาลไม่คิดลาออก ถือเป็นการขจัดปัญหาการอยากเปลี่ยนงาน และการไม่คิดทำงานจนเกษียณอายุอีกด้วย

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์วัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ อธิบายปัจจัยส่วนบุคคล วัดระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริบัติ หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ และปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลรามาริบัติ และมีระยะเวลาปฏิบัติงานประจำเป็นเวลอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป จำนวน 305 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.3 จากการตรวจสอบแบบสอบถามพบว่ามีคำตอบสมบูรณ์ จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.7 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Chi-square, Pearson product moment correlation coefficient และ Stepwise multiple regression analysis

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ มีอายุมีอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 62.0 อายุโดยเฉลี่ย 29.8 ปี มีสถานภาพโสด ร้อยละ 82.0 ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในหอพัก ร้อยละ 75.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.4 ประสบการณ์ทำงานพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 52.2 โดยประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 7.2 ปี ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน

หอผู้ป่วยปัจจุบัน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นระยเวลานาน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 58 โดยระยะเวลาเฉลี่ยอยู่ที่ 6.2 ปี

2. ระดับความคิดเห็นของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.7) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า

ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบดีมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่า มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าตนเองเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบดีมากที่สุด

ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบดีมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่า มีความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลรามาริบดีเจริญก้าวหน้ามากที่สุด

ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบดีมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่า รู้สึกลัวาคิดถูกที่เลือกทำงานที่โรงพยาบาลรามาริบดีมากที่สุด

3. ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศจริยธรรมในงาน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 106.5) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านองค์การมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผู้ป่วย ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านแพทย์ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า

ด้านองค์การ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบดีมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่า นโยบายของโรงพยาบาลสนับสนุนคุณภาพการบริการ/การดูแลผู้ป่วย มากที่สุด

ด้านผู้ป่วย พบว่า พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบดีมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่า ผู้ป่วยทุกคนได้รับการเคารพและพิทักษ์สิทธิอย่างเท่าเทียมกันมากที่สุด

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริพดีมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่า ทุกคนให้การดูแลผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด

ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริพดีมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยของตนเองเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยมากที่สุด

ด้านแพทย์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริพดีมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า แพทย์ให้ความไว้วางใจมากที่สุด

4. ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริพดีโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 134.1) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อของแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการเป็นที่ยอมรับ พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริพดีมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่า ผู้ป่วยและญาติยอมรับฟังความคิดเห็นของตนเองมากที่สุด

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริพดีมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่า ตนเองเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นกันเองในเวลาพัก, การให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือมากที่สุด

ด้านความสำเร็จในงาน พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริพดีมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่า มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่มากที่สุด

ด้านความรักในงาน พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริพดีมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่า มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จมากที่สุด

5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริพดี

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

บรรยากาศจริยธรรมในงาน ได้แก่ ด้านผู้ป่วย ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านองค์กร ด้านแพทย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้านคือด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

6. ปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน

จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่บรรยากาศจริยธรรมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามารับดี ได้ร้อยละ 58.2

ผลการทดสอบ สมมุติฐาน

สมมุติฐานข้อที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.2 อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แต่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ($p = 0.017$) และ ($p = 0.028$) ตามลำดับ

สมมุติฐานข้อที่ 2 : ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

สมมุติฐานข้อที่ 3 : ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3

สมมุติฐานข้อที่ 4 : ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงานสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 58.2 เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามารักษ์ คือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในงาน และยังพบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเป็นที่ยอมรับ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรคงนโยบายที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขต่อไป และดำเนินการเสนอแนวทางใหม่ในการบริหารความสุขในการทำงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานต่อไปอย่างยั่งยืน สามารถแผ่แผ่ความสุขในการทำงานนั้นให้กับผู้ร่วมงานอื่นได้รับรู้ด้วย ทำให้บรรยากาศในการทำงานกระตุ้นการทำงานมากขึ้น งานสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารควรให้การชื่นชม ให้การสนับสนุนการทำงานด้วยความสุขของพยาบาล เช่น การจัด

สัมมนานอกสถานที่ การจัดงานเลี้ยงวันปีใหม่ เพื่อให้เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดเป็นความรักในงานเพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารควรเพิ่มนโยบายในการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น โดยจัดทำการประชุมหารือกันระหว่างสหสาขาวิชาชีพที่ทำงานร่วมกัน ให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น นำเสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือวิธีการทำงานในรูปแบบที่อำนวยความสะดวกให้มากขึ้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทุกสาขาวิชาชีพเท่าๆกัน โดยให้ถือว่าทุกคนมีหน้าที่ ที่มีความสำคัญเท่ากันแม้จะมีภารกิจแตกต่างกัน แต่งานทุกอย่างจะดำเนินไปได้ด้วยดี ต้องมีความเชื่อมโยงกัน ฉะนั้นต้องให้เกียรติกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้า โดยการสนับสนุนการศึกษาต่อและเปิดโอกาสให้พยาบาลจัดกิจกรรมที่แสดงความสามารถให้ผู้อื่นเห็นมากขึ้น เช่น การจัดแสดงและประกวดผลงานนวัตกรรมใหม่ทางการพยาบาล เพื่อให้ผู้อื่นเกิดการยอมรับในฐานะวิชาชีพ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ทำให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ และเห็นความสำคัญของอาชีพพยาบาล ทำให้พยาบาลมีความคงอยู่ในอาชีพมากขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างชื่อเสียง ผลงานให้กับหน่วยงานของตัวเองอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอื่นๆด้วย
2. ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานในกลุ่มสายงานอื่นๆ ของโรงพยาบาลรามารับดี เพื่อนำมาเปรียบเทียบและพัฒนาทั้งระบบองค์กร
3. ควรพัฒนาโปรแกรมเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้พยาบาลวิชาชีพ โดยมุ่งเน้น เรื่อง การสร้างบรรยากาศจริยธรรมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี

HAPPINESS IN WORK OF REGISTERED NURES IN INPATIENT DEPARTMENT,
RAMATHIBODI HOSPITAL

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ 5437330 PHPH/M

วท.ม. (สาขารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, ศ.ค., สุคนธา ศิริ, Ph.D.(TROPICAL
MEDICINE)

บทสรุปแบบสมบูรณ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงมากมายส่งผลให้มีการปฏิรูปบริการ
ทางด้านสาธารณสุข โดยทั่วโลกได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันความ
เจ็บป่วยมากขึ้นกว่าการรักษาและการฟื้นฟูสภาพ มีผลให้มีการขยายงานการดูแลบุคคลในภาวะปกติ
มากกว่าเดิมยอมทำให้บทบาทพยาบาลในการบริการสุขภาพเปลี่ยนแปลงไปทำให้มีการปรับบทบาท
(อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2553:30)

ซึ่งพยาบาลถือเป็นกำลังสำคัญในการให้บริการทางด้านสาธารณสุข ซึ่งมีทั้งงานใน
ด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ใช้บริการ
และมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้นโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศบรรลุเป้าหมาย (ทัศนา บุญ
ทอง อ่างในอัญชลี สันธวรรณ, 2550) โดยการทำงานของพยาบาลจะเป็นผู้ให้บริการในขั้นต้นก็ต้อง
เน้นการให้การพยาบาลที่มีประสิทธิภาพภายใต้ข้อกำหนดของสภาการพยาบาล ซึ่งต้องมีวาทศิลป์
ในการเจรจา ต้องเผชิญกับสภาวะกดดันจากความไม่สุขสบายทั้งหลาย ที่อาจส่งผลต่อสภาวะจิตใจ
ของพยาบาลที่อาจมีความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงานได้เช่นกัน จากการปฏิรูปในระบบ
สุขภาพนั้นทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การพยาบาล คือ ทำให้เกิด
การขาดแคลนพยาบาล ซึ่งสภาวะการขาดแคลนพยาบาลนั้นเริ่มมีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 คือมีการผลิต
พยาบาลลดลงจากวิกฤตเศรษฐกิจ แต่ความต้องการพยาบาลกลับมีสูงขึ้นเมื่อมีการปฏิรูประบบ

สุขภาพ จึงเกิดความไม่สมดุล ส่งผลกระทบให้พยาบาลต้องทำงานหนักมากขึ้น เกิดความท้อแท้ ไม่มีความตั้งใจในการทำงาน มีความเบื่อหน่ายในการทำงาน เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จึงมีการลาออก โอนย้ายเพิ่มขึ้น

ดังนั้นถือว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับคนโดยตรง ซึ่งจะมีทั้งอารมณ์ และความกดดันต่างๆมากมาย จึงถือได้ว่างานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่มีความสำคัญมากในการทำงานของพยาบาล ถ้าพยาบาลทำงานด้วยความพึงพอใจซึ่งจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (ลักขมี สุดดี, 2550) จะทำให้สื่อออกมาในพฤติกรรมการดูแลของพยาบาลได้ โดยผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการจะรับรู้ได้ จะเห็นได้ว่าบุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการและพัฒนางานองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้ องค์กรจึงต้องรักษาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กร เมื่อบุคลากรมีความคงอยู่ในองค์กร ย่อมทำให้อัตราการลาออกและการโยกย้ายงานลดลง ซึ่งปัจจุบันในองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยเน้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะทำให้อุบัติการณ์การรักและผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดความรักในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน (Tzeng, 2002; Manion, 2003; Cowin and Hengstberger, 2006) ดังนั้นการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Gavin, & Mason, 2004) จึงควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน และพัฒนางานต่อไป

คนที่มีความสุขจะแสดงให้เห็นได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงถึงอารมณ์เชิงบวกที่มีความร่าเริงเบิกบาน (Manion, 2003) ซึ่งผู้ที่ทำงานด้วยความสุขจะมีความสุขผูกพันในงาน ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ถึงความสุขได้เช่นกัน (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) ดังนั้น ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต (Diener, 2000) เราจึงนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางด้านสาธารณสุขในการให้บริการทางด้านสาธารณสุข

การที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานนั้น จะต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1993) ในการเป็นสมาชิกในองค์กร โดยถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะเป็นที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นคงอยู่ในองค์กร จึงถือว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของการมีองค์กรที่ดี คือเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะทำให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการเห็นความก้าวหน้าจึงถือเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆให้กับองค์กร เพื่อทำให้งานต่างๆประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งยังเป็นการพัฒนาให้องค์กรมีความยั่งยืนด้วย ซึ่งเมื่อคนในองค์กรเกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์กรแล้วก็จะทำให้มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในงานจะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน จึง

เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรนึกถึงและพยายามสร้างความยึดมั่นผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนเอง

ซึ่งบทบาทหน้าที่ของพยาบาลนั้นต้องมีความเกี่ยวข้องกับคามมีจริยธรรม และคุณธรรมอยู่ตลอด เนื่องจากการทำงานกับคนที่มีชีวิต มีความเป็นตัวตนที่เท่าเทียมกัน จึงเห็นความสำคัญของการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในงานเพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน โดยบรรยากาศจริยธรรมในงานเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศการทำงานขององค์กรซึ่งจัดเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (Manion, 2003)

โรงพยาบาลรามาริบัติ เป็นหน่วยงานหนึ่งของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถานพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายในการสร้างรากฐานความรู้ทางการแพทย์และการพยาบาล (Knowledge – based medicine and care) โดยมีโรงพยาบาลที่ให้บริการผู้ป่วยเพื่อสนับสนุนด้านการเรียนการสอนและการวิจัยอย่างครบวงจร ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลายทางสาขาวิชาชีพต่างๆ ลักษณะพิเศษของรามาริบัติคือมีการผลิตบัณฑิตทั้งสาขาแพทยศาสตร์และพยาบาลศาสตร์ในคณะเดียวกัน ทำให้สามารถประสานการเรียนการสอน การบริการควบคู่กัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ดังนั้นในโรงพยาบาลถือว่า พยาบาลเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล ดังนั้นถ้าต้องการให้องค์กรดำเนินงานไปได้ดีจึงต้องมีบุคลากรพยาบาลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีความคงอยู่ในวิชาชีพ โดยจะต้องมีการพัฒนาให้บุคลากรพยาบาลให้มีความสุขในการทำงาน (คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ, 2552)

ในส่วนของการพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ พบอัตราการลาออกของพยาบาลปี พ.ศ. 2552 คือ ร้อยละ 1.76 เมื่อเทียบกับอัตราการลาออกของพยาบาลปี พ.ศ. 2553 คือ ร้อยละ 3.9 และอัตราการลาออกของพยาบาลปี พ.ศ. 2554 คือ ร้อยละ 4.5 (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลรามาริบัติ ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2555) จะเห็นได้ว่าอัตราการลาออกของพยาบาลนั้นเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาลโดยตรง ที่ต้องจัดสรรหาบุคลากรใหม่ๆ อยู่เสมอ ทั้งในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นต้องใช้ประสบการณ์เป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงานมาก ที่จะทำให้เกิดความชำนาญและมีคุณภาพมากขึ้น จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล

ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยมหิดลที่เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมความสุขของคนทำงานในองค์กร โดยการสนับสนุนและสร้างเสริมโครงการ Happy Workplace หรือ Happy 8 มีการนำเครื่องมือวัดความสุข HAPPINOMETER มาใช้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กร โดยคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ

ได้เริ่มดำเนินการตามนโยบายมหาวิทยาลัยมหิดลที่เห็นความสำคัญของความสุขในองค์กร จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาความสุขในองค์กร

ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี จะมีความสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยมหิดลที่เน้นการบริหารบุคคลให้มีความสุขในการทำงาน และยังมีประโยชน์เพื่อใช้ในการส่งเสริมการทำงาน ให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น และช่วยให้เกิดการพัฒนางานพยาบาลต่อไป

คำถามวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดีอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี
3. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี
4. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศจริยธรรมในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี

6. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
4. ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงานสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามาริบัติ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 1,685 คน

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ได้ทบทวนตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมในงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. ข้อมูล โรงพยาบาลรามาริบัติและพยาบาลวิชาชีพ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในงาน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Cochran (1977:107) ได้ 305 คน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงานและความสุขในการทำงาน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.7 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระดับบรรยากาศจริยธรรมในงานและระดับความสุขในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมุติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ Chi-Square, Pesrson's Moment Product Correlation Coefficient และ Stepwise Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่ามีอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 62.0 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 82.0 ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในหอพัก ร้อยละ 75.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.4 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 52.2

2. ระดับความคิดเห็นของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ

ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.7) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.4 ± 3.3) รองลงมา คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.6 ± 2.3) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.6 ± 3.2) ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

3. ระดับความคิดเห็นของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติรายข้อ

ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 ± 0.6) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากโรงพยาบาลรามาริบัติ แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2 ± 0.9)

ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลรามาริบัติเจริญก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 ± 0.5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงพยาบาลเป็นแรงบันดาลใจที่ดีที่สุดในด้านการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 ± 0.6)

ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกว่าคิดถูกที่เลือกทำงานที่โรงพยาบาลรามาริบัติ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 ± 1.9) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้สึกว่าได้ประโยชน์และผลตอบแทนเต็มที่ที่เหมาะสมกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5 ± 0.8)

4. ระดับความคิดเห็นของบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ

ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 106.5 ± 11.3) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับสูง คือ ด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.2 ± 4.7) ด้านผู้ป่วย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.5 ± 2.3) ด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.0 ± 2.4) ด้านผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.3 ± 3.4) และด้านแพทย์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.5 ± 2.4) ซึ่งทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

5. ระดับความคิดเห็นของบรรยาการจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดีรายข้อ

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทุกคนให้การดูแลผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 ± 0.6) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานรับฟังสิ่งที่ท่านเป็นห่วงเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 ± 0.6)

ด้านผู้ป่วย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ป่วยทุกคนได้รับการเคารพและพิทักษ์สิทธิอย่างเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5 ± 0.6) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้ป่วยได้รับการตอบสนองความต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 ± 0.5)

ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 ± 0.6) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่ท่านเชื่อถือและไว้วางใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 ± 0.8)

ด้านองค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายของโรงพยาบาลสนับสนุนคุณภาพการบริการ/การดูแลผู้ป่วย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 ± 3.0) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงพยาบาลรามธิบดี จะได้รับการแก้ไขปัญหอย่างโปร่งใส ยุติธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 ± 0.7)

ด้านแพทย์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แพทย์ให้ความไว้วางใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 ± 0.6) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แพทย์ให้ความเคารพความคิดเห็นในฐานะเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 ± 0.7)

6. ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล รามธิบดี

ผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 134.1 ± 13.5) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.8 ± 4.4) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.0 ± 3.7) ด้านความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.4 ± 3.6) ส่วนด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.9 ± 3.9)

7. ระดับความคิดเห็นของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติรายข้อ

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ข้อ คือ เพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นกันเองในเวลาพัก, ให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 ± 0.5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมี 2 ข้อ คือ มีความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วยของท่าน, บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความรักผูกพันซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 ± 0.6)

ด้านความรักในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 ± 0.5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความเพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 ± 0.8)

ด้านความสำเร็จในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 ± 0.5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 ± 0.7)

ด้านการเป็นที่ยอมรับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ป่วยและญาติยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2 ± 0.5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 ± 0.7)

8. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ

ผลการศึกษาพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติโดยรวม แต่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ($p=0.017$)

สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ

ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ

ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติโดยรวม แต่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ($p=0.028$)

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานพบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

10. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี

ผลการศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้ป่วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านองค์กรและด้านแพทย์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยด้านผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับสูง ส่วนด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านองค์กรและด้านแพทย์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งบรรยากาศจริยธรรมในงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

11. การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี

ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและบรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวม สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีได้ร้อยละ 58.2

ถ้าพิจารณาจากปัจจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้าน (ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน) และบรรยากาศจริยธรรมในงานรายด้าน (ด้านผู้ป่วย ด้านแพทย์ ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน) สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีได้ร้อยละ 61.2

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานข้อที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1. สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แต่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ($p=0.017$) และ ($p=0.028$) ตามลำดับ

สมมุติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

สมมุติฐานข้อที่ 3: ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3

สมมุติฐานข้อที่ 4: ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงานสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และบรรยากาศจริยธรรม
ในงานโดยรวมสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 58.2
เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดีมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของพรรณิภา สืบสุข (2548) กัลยาวิรัตน์ อ่องคณา (2549) รัชนิหาญสมสกุล (2550) และอัจฉริช อุยยะพัฒน์ (2551) ซึ่งได้ทำการศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ, โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร, สถานพยาบาลสังกัด กรมราชทัณฑ์ และโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าพยาบาลส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งทำให้เห็นว่าพยาบาลนั้นสามารถสร้างความสุขให้กับตัวเองได้ โดยเกิดจากตัวพยาบาลเองและความเป็นวิชาชีพพยาบาลนั่นเอง ซึ่งจากการวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาในโรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งถือเป็นโรงพยาบาลที่ให้การรักษามีการเรียนการสอนด้วย ซึ่งพยาบาลวิชาชีพนั้นต้องทำหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วย และเป็นผู้ฝึกสอนนักศึกษาด้วย เมื่อมีหลายหน้าที่ จึงทำให้เป็นแรงกระตุ้นให้พยาบาลเห็นความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง จึงทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งอธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต้องใช้ความรู้ ความชำนาญเฉพาะ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ทุกคน ทำให้ผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติให้เกิดการยอมรับ จะทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Manion (2003) กล่าวว่า บุคคลจะมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลได้แก่ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศจริยธรรมในงาน ซึ่งปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรพรรณ แยมสรพลสกุล (2544) และ ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพสำเร็จการศึกษา และเข้าทำงาน จะเห็นว่าโรงพยาบาลรามาธิบดีเป็นสถานที่ให้การศึกษา และให้อาชีพ ทั้งยังมีความคุ้นชินกับรุ่นพี่ รุ่นน้องพยาบาล รวมทั้งมีความคุ้นเคยกับผู้ป่วยและญาติบางรายที่ต้องทำการรักษาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน จนเกิด

ความรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า เมื่อพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำให้พยาบาลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการให้องค์การประสบผลสำเร็จ อยากเห็นความก้าวหน้าและมีชื่อเสียงขององค์กร ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงาน เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จ พยาบาลก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจ และเมื่อผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น จะทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติบทบาทได้อย่างเต็มความสามารถ และยังทำให้พยาบาลมีความรักในงานของตนเอง มีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

ปัจจัยอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน คือ บรรยากาศจริยธรรมในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของอรรณ แยมสรวลสกุล (2544) และ อัจฉรัช อุยะพัฒน์ (2551) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้านคือด้านองค์กร ด้านผู้ป่วย ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านแพทย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีมีระบบความเป็นที่เป็นน้อมตั้งแต่อยู่ในระหว่างการศึกษาจึงทำให้เกิดความคุ้นชินกัน โดยพยาบาลทุกคนจะถือคติเดียวกันในการใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อให้งานปฏิบัติงานและการดูแลผู้ป่วยเป็นอย่างดี ภายใต้การเคารพสิทธิผู้ป่วย ส่วนในด้านผู้บังคับบัญชาจะมีหัวหน้าหรือผู้ป่วยและระบบพยาบาลที่เลี้ยง เพื่อช่วยดูแล สอนงาน ทำให้พยาบาลใหม่ทำงานได้อย่างมั่นใจ เข้าใจรายละเอียดและวิธีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และเมื่อเกิดปัญหาจะมีการประชุมเป็น case conference ว่าเราจะจัดการปัญหานี้อย่างไร ส่งผลให้การทำงานในทุกชั้นตอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในที่ทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่จะทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สรุปได้ว่า เมื่อบรรยากาศจริยธรรมในงานดี คือ มีการพูดคุยปรึกษาหารือกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหา ก็จะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกอยากทำงาน รักในงานที่ทำ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

จากการวิจัยนี้ปัจจัยส่วนบุคคล เรื่องอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

อายุ เนื่องจากในการได้รับการยอมรับในฐานะพยาบาลอาจไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับอายุ แต่เกิดจากลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความใส่ใจ ก็ทำให้ผู้ป่วยสุขสบายและได้รับการยอมรับในฐานะเป็นพยาบาลคนหนึ่ง ซึ่งทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้เช่นกัน

ระดับการศึกษานั้นแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ระดับความรู้เท่ากัน
ได้เนื่องจากปัจจุบันมีการค้นคว้าหาความรู้นอกตำราตลอดเวลา ทำให้มีความรู้ได้หลากหลาย และ
ไม่ว่าการศึกษาระดับไหนก็สามารถมีความสุขในการทำงานได้เช่นกัน

ประสบการณ์การทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละคน ว่าใคร
จะเรียนรู้ได้มากกว่ากัน ความสุขในการทำงานจึงไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

สถานภาพสมรส เนื่องจากพยาบาลต้องทำงานตลอดเวลาอาจมีเวลาเจอครอบครัวน้อย
อยู่แล้ว เว้นเวลาในแต่ละวันของพยาบาลอาจพบเจอกับพยาบาลกันเองเป็นส่วน จึงทำให้มีเวลากับ
เพื่อนร่วมงานมากกว่า ทำให้สามารถระบายความรู้สึกและแบ่งปันความสุขกันเองได้

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงาน พบว่ามีด้านบรรยากาศ
จริยธรรมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถ้าเป็นปัจจัยบรรยากาศจริยธรรมในงาน
โดยรวมและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้
ร้อยละ 58.2 ส่วนปัจจัยบรรยากาศจริยธรรมในงานรายด้าน (ด้านผู้ป่วยด้านแพทย์ ด้านผู้บังคับบัญชา
ด้านเพื่อนร่วมงาน) และปัจจัยความยึดมั่นผูกพันรายด้าน (ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน) ที่สามารถร่วม
ทำนายความสุขได้ร้อยละ 62.1 ซึ่งแสดงว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
รามาริบดีจะเกิดขึ้นได้ เมื่อพยาบาลนั้นมีบรรยากาศจริยธรรมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กรที่ดี

ผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี คือ ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศ
จริยธรรมในงาน ซึ่งลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ดี จะต้องทำให้พยาบาลในโรงพยาบาล
รามาริบดีนั้นรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลรามาริบดีและอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม
เป้าหมายของโรงพยาบาล มีความรักในงานที่ทำ อยากให้โรงพยาบาลมีชื่อเสียง รวมทั้งมีการสร้าง
บรรยากาศจริยธรรมในงานที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความจริงใจ และเมื่อ
เกิดปัญหาควรมีแนวทางในการปฏิบัติ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล
ทุกคน เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุข จากผลการวิจัยพบว่าความสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งควร
จะมีการรักษาความสุขนี้ไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่มีอายุ น้อยกว่า 30 ปีซึ่งสอดคล้องกับ
จำนวนพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดีที่ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 65) สถานภาพ
สมรสโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งถือว่าเป็น
บุคลากรที่สามารถมีโอกาสพัฒนาให้มีความก้าวหน้าได้อีกมาก โดยคะแนนเฉลี่ยที่สูง คือ ในเรื่อง
ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานแต่มีคะแนนเฉลี่ยในเรื่องความเสมอภาค ความยุติธรรมและ
ความก้าวหน้าในอาชีพการงานนั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักถึงเรื่องเหล่านี้ คือ

ควรส่งเสริมในเรื่องการตั้งใจทำงานของพยาบาลสูงสุด ที่ควรมีการกระตุ้นให้เกิดความรักในงานมากขึ้น มีการให้รางวัลชมเชยในกรณีที่การปฏิบัติประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อ และแนะแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลเห็นภาพและแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าที่ชัดเจนส่งผลต่อการตัดสินใจปฏิบัติงานต่อเพื่อโรงพยาบาล โดยวิธีการที่ผู้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุนในการลาศึกษาต่อ อนุมัติให้ลาศึกษาต่อ หรืออำนวยความสะดวกในการจัดตารางขึ้นทำงานควบคู่ไปกับการศึกษาต่อ และเมื่อพยาบาลได้ศึกษาต่อ จะช่วยให้พยาบาลรู้จักแก้ปัญหาในงานและมีแนวคิดที่ช่วยในการตัดสินใจได้ดีขึ้น ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน และเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล (McClure, et.al., 1983 อ้างถึงในรัชมน วรรณพิน, 2553:143) ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาว่าเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ การที่องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดให้มีการศึกษาภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรเวลาที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาระดับสูงให้กับพยาบาล เพื่อให้พยาบาลได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางคลินิก ทำให้เกิดการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ และขณะเดียวกันก็มีการเติบโตทางวิชาชีพพร้อมด้วย คือ สิ่งที่ทำให้พยาบาลรับรู้ถึงความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลเกิดการคงอยู่กับองค์กรต่อไป เมื่อมีความตั้งใจและความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่องแล้วจะทำให้พยาบาลไม่คิดลาออก ถือเป็นการจัดปัญหาการอยากเปลี่ยนงาน และการไม่คิดทำงานจนเกษียณอายุอีกด้วย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

4. ผู้บริหารควรคงนโยบายที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขต่อไป และดำเนินการเสนอแนวทางใหม่ในการบริหารความสุขในการทำงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานต่อไปอย่างยั่งยืน สามารถแผ่แผ่ความสุขในการทำงานนั้นให้กับผู้ร่วมงานอื่นได้รับรู้ด้วย ทำให้บรรยากาศในการทำงานกระตุ้นการทำงานมากขึ้น งานสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารควรให้การชื่นชม ให้การสนับสนุนการทำงานด้วยความสุขของพยาบาล เช่น การจัดสัมมนานอกสถานที่ การจัดงานเลี้ยงวันปีใหม่ เพื่อให้เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดเป็นความรักในงานเพิ่มมากขึ้น

5. ผู้บริหารควรเพิ่มนโยบายในการทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น โดยจัดทำการประชุมหารือกันระหว่างสหสาขาวิชาชีพที่ทำงานร่วมกัน ให้ทุกคนได้มีโอกาสดแสดงความคิดเห็น นำเสนอทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือวิธีการทำงานในรูปแบบที่อำนวยความสะดวกให้มากขึ้นโดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทุกสาขาวิชาชีพเท่าๆกัน โดยให้ถือว่าทุกคนมีหน้าที่ มีความสำคัญ

เท่ากันแม้จะมีภารกิจแตกต่างกัน แต่งานทุกอย่างจะดำเนินไปได้ด้วยดี ต้องมีความเชื่อมโยงกัน ฉะนั้นต้องให้เกียรติกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าโดยสนับสนุนการศึกษาต่อและเปิดโอกาสให้พยาบาลจัดกิจกรรมที่แสดงความสามารถให้ผู้อื่นเห็นมากขึ้น เช่น การจัดแสดงและประกวดผลงานนวัตกรรมใหม่ทางการพยาบาล เพื่อให้ผู้อื่นเกิดการยอมรับในฐานะวิชาชีพ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ทำให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ และเห็นความสำคัญของอาชีพพยาบาล ทำให้พยาบาลมีความคงอยู่ในอาชีพมากขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างชื่อเสียง ผลงานให้กับหน่วยงานของตัวเองอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4. ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอื่นๆด้วย

5. ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานในกลุ่มสายงานอื่นๆ ของโรงพยาบาลรามธิบดี เพื่อนำมาเปรียบเทียบและพัฒนาทั้งระบบองค์กร

6. ควรพัฒนาโปรแกรมเพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้พยาบาลวิชาชีพ โดยมุ่งเน้น เรื่อง การสร้างบรรยากาศจริยธรรมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

HAPPINESS IN WORK OF REGISTERED NURSES IN INPATIENT DEPARTMENT,
RAMATHIBODI HOSPITAL

WEERAYA SIRIJANYAPONG 5437330 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) PROGRAM IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., SHUKHONTA SIRI,
Ph.D. (TROPICAL MEDICINE)

EXTENDED SUMMARY

Background and importance of the issue

The situation today, undergoing many changes, causes a revolution in public health industry. Globally, there has been an increase in importance in health improvement and preventive medicine more than treatment and rejuvenate. An expansion in caring in people in ‘normal’ state causes an adjustment of the role of nurses caring for people (Udomrat Sanguansiritham, 2010:30).

Nurses are a vital part of public health service, which include promoting good health, providing care, preventing diseases and rehabilitating for patients. They are also an important driving force for the country’s public health policy to meet its goal (Tassana Boonthong referencing Anchalee Sinthuwanna, 2007). As nurses handle initial care, they need to focus on the efficiency within the restrictions of Association of Nursing: art of verbal communication, working under pressure caused from various discomfort, which may affect the state of mind of nurses that may be under stress or are unhappy at work. Revolution in the health care system causes changes in human resource management in nursing organization causing shortages of nurses. The shortage of nurses started from the year 1997 when there was less production of nurses from the bad economy but there was more demand of nurses because of the revolution

of the health system. This causes the imbalance and causes nurses to have to work harder, causes dejection, demoralization in work, disgruntlement with work, discontent with work and quit or move on to other positions.

As nursing is a position that includes direct contact with people, which involves emotion and many types of pressures, human resource management is considered as a very important part of the workings of nursing. If nurses work with satisfaction, it will result in happiness in work (Laksamee Sooddee, 2007) and it will portray in mannerism of the nurses' care. The patient or clients will be able to perceive that. It is evident that personnel are an important factor in the conduct and progress of the organization toward efficiency. Thus, the organization has to retain personnel within the organization. When personnel remain in the organization, rate of resignation and transfer would decrease. This is the reason that organizations in the present recognize the importance of personnel by emphasizing personnel's happiness in work, which will create love and connection to the organization, create love in the work and happiness in the work (Tzeng, 2002; Manion, 2003; Cowin and Hengstberger 2006). Therefore, the fact that workers are happy in their work is an important factor in the success of the organization (Gavin, & Mason, 2004), there should be encouragement for personnel to be happy at work to retain personnel and continue developing the organization.

Happy people will show their happiness in their dialogue and behavior that shows positive attitude with cheerfulness (Manion, 2003). People that work with happiness will commit to their work, succeed in their goals and their co-workers will be able to perceive that happiness (Ruamsiri Maenapodhi, 2007). Happiness is important or is the foundation of living (Diener, 2000), therefore, we are using this as the guidelines for developing public health personnel in the public health service.

In order to be able to provide support personnel to be happy at work, we need to research on factors that affect happiness at work. Commitment to the organization as a member of the organization is one the important attributes according to the notion of Meyer and Allen (1993), which is an important attribute that will bind the personnel to remain in the organization. The fundamental characteristic of a good organization is when personnel commit to the organization. It will make them feel as part of the organization and want to see progress, which will be the motivation to

improve various aspects for the organization to successfully accomplish various tasks as set and cultivate longevity for the organization. When personnel within the organization are committed and feel connected to the organization, it will create contentment in the work performed and satisfaction in work will enable them to work happily and will give them motivation to work. These are important factors that management should consider and try to build commitment and connection within their own organization.

The role of nurses consistently involves ethics and morals as the work involves living people, who are of equal beings. It is evident that cultivating ethical climate at work will bring about the smoothness of the work. Ethical climate at work is a part of the organization's environment, which is a factor relating to the work environment. It is one of the factors that will bring about happiness at work (Manion, 2003).

Ramathibodi Hospital is part of the Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University. It is a public hospital with the goal in building foundation in medical knowledge and care (knowledge-based medicine and care). The hospital provides care to the sick to support comprehensive system for teachings, learning and research. It is a large organization with various professions. A special characteristic of Ramathibodi is the production of graduates from both faculty of medicine and faculty of nursing under the same faculty. This leads to a combination of teaching together with service and encourages team work. Therefore, nurses are the largest group of personnel in the hospital. If the organization wants to perform well, it needs quality and efficient nursing staff that remains in the profession by developing nursing personnel to be happy at work (Faculty of medicine, Ramathibodi Hospital, 2009).

Resignation rate of registered nurses in Ramathibodi Hospital in the year 2009 was 1.76% compared to the resignation rate in the year 2010, which was 3.9%. The resignation rate of nurses in the year 2011 was 4.5% (data from Human Resources Department, Ramathibodi Hospital, as of 20 August 2012). It is evident that the resignation rate of nurses increases, which directly affects the hospital as it constantly needs to acquire new personnel. The nursing operation needs experience in the actual operation that will create increasing expertise and quality. Management should therefore put precedence in the human resource management.

This is consistent with the policy of Mahidol University that envisions the importance of human resource management that fosters happiness of workers in the organization by supporting and enhances Happy Workplace Project or Happy 8. HAPPINOMETER, as a tool to measure happiness, is used to measure quality of life and happiness of workers in the organization. Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, had started to follow Mahidol University's policy that values the happiness in the organization, which leads to the importance of a study in happiness in an organization.

Therefore, a study in happiness in work of registered nurses in Ramathibodi Hospital will be in line with Mahidol University's policy that emphasizes on managing personnel to be happy in the work and is useful in encouraging work, encouraging happiness at work and help to further advance the work in nursing.

Research question

1. What level is the happiness at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital?
2. Do personal factors, commitment to the organization and ethical climate at work have a relationship with happiness at work?

Research objectives

General objectives

To evaluate happiness at work of registered nurses at Ramathibodi Hospital

Specific objectives

1. To describe personal factors of registered nurses in Ramathibodi Hospital
2. To study the level of happiness of registered nurses in Ramathibodi Hospital
3. To study the level of commitment to the organization of registered nurses in Ramathibodi Hospital

4. To study the level of ethical climate at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital

5. To study the relationship between personal factors, commitment to the organization and ethical climate at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital

6. To study factors that may predict happiness at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital

Research hypothesis

1. There is a correlation between personal factors and happiness at work of registered nurses

2. There is a correlation between commitment to the organization and happiness at work of registered nurses

3. There is a correlation between ethical climate at work and happiness at work of registered nurses

4. Commitment to the organization and ethical climate at work can predict happiness at work of registered nurses

Scope of the study

This study is a survey of opinion towards happiness in work in 1,685 registered nurses with more than 1 year of work experience in Ramathibodi Hospital

Literature review

Theory and research regarding commitment to the organization, ethical climate at work and happiness at work for registered nurses in Ramathibodi Hospital were reviewed as followed:

1. Theoretical concept regarding commitment to the organization
2. Theoretical concept regarding ethical climate at work

3. Theoretical concept regarding happiness in work
4. Ramathibodi Hospital and registered nurses data
5. Related research

This study is a survey research to study opinion towards happiness in work of registered nurses in the in-patient department of Ramathibodi Hospital, which is categorized into personal factor, commitment to organization and ethical climate at work by utilizing questionnaires to gather data.

Research methodology

This study is a survey research to study opinion towards happiness in work of registered nurses in the in-patient department of Ramathibodi Hospital, which is categorized into personal factor, commitment to organization and ethical climate at work. The sample size is registered nurses with more than 1 year experience in in-patient ward, Ramathibodi Hospital, by using Cochran formula (1977:107) to calculate the sample size, it yields 305 people. The data is gathered via the use of questionnaires, which consist of 4 parts, which are personal information, commitment to the organization, ethical climate at work and happiness in work. A total of 295 completed questionnaires was returned, which is 97.7%. From which personal information, level of organizational commitment, ethical climate at work and happiness in work data was analyzed by descriptive statistics, calculating frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis was challenged by inferential statistics utilizing Chi-Square, Pesrson's Moment Product Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

Research result

1. Personal factors of registered nurses in Ramathibodi Hospital

The result from study of personal factors of registered nurses in Ramathibodi Hospital shows that 62.0% is less than 30 years old, 82.0% is single,

75.6% live in dormitory, 86.4% is of bachelor's degree level of education and 52.2% has less than 5 years of work experience.

2. Level of opinion towards commitment to the organization of registered nurses in Ramathibodi Hospital

The result found that the overall opinion towards commitment to the organization of registered nurses in Ramathibodi Hospital is high (mean = 66.7). When variables are taken into consideration, commitment to the standard receives the highest mean (mean = 27.4 ± 3.3), commitment to sentiment comes second (mean = 20.6 ± 2.3) and commitment to stability is the lowest (mean = 18.6 ± 3.2). All 3 variables have high means.

3. Level of opinion towards commitment to organization of registered nurses in Ramathibodi Hospital in detail

Commitment to the standard was found to be with highest mean is that they take pride being nurses in Ramathibodi Hospital (mean = 4.4 ± 0.6). The part with the lowest mean is the lack of notion of changing positions or resigning from Ramathibodi Hospital even though there are other career options (mean = 3.2 ± 0.9).

The part concerning commitment to sentiment that is found with the highest mean is work diligently to help Ramathibodi Hospital progress (mean = 4.3 ± 0.5). The part with the lowest mean is that the hospital is the best inspiration to use knowledge and skills in work (mean = 3.9 ± 0.6).

The part concerning commitment to stability that is found with the highest mean is that feeling that it was the right decision to work at Ramathibodi Hospital (mean = 4.1 ± 1.9). The part with the lowest mean is feeling like having received full benefits and compensation suitable to the dedication to work (mean = 3.5 ± 0.8).

4. Level of opinion towards ethical climate at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital

The result shows that the general level of opinion towards ethical climate at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital is high (mean = 106.5 ± 11.3). When taken variables into consideration, the result of all 5 variables are high, which

are organization variable (mean = 28.2 ± 4.7), patients (mean = 21.5 ± 2.3), colleagues (mean 21.0 ± 2.4), superior (mean = 20.3 ± 3.4) and medical doctors (mean = 15.5 ± 2.4). The means of all 5 variables are high.

5. Level of opinion towards ethical climate at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital in detail

The part concerning colleagues that is found with the highest mean is everybody cares for the patients with the importance of safety (mean = 4.4 ± 0.6). The part with the lowest mean is colleagues listening to your concern about caring for the patients (mean = 4.0 ± 0.6).

The part concerning patients that is found with the highest mean is every patient receiving respect and protection of their rights equally (mean = 4.5 ± 0.6). The part with the lowest mean is patients' needs being met (mean = 4.1 ± 0.5).

The part concerning superiors that is found with the highest mean is head of the ward gives the opportunity to voice opinions regarding care for patients (mean = 4.2 ± 0.6). The part with the lowest mean is that head of the ward is a person you trust and believe in (mean = 4.0 ± 0.8).

The part concerning organization that is found with the highest mean is the hospital's policy supports quality service/care for patients (mean = 4.4 ± 3.0). The part with the lowest mean is that resolving conflicts fairly and transparently when conflicts arise within the hospital (mean = 3.7 ± 0.7).

The part concerning medical doctors that is found with the highest mean is that doctors trust them (mean = 4.0 ± 0.6). The part with the lowest mean is that doctors respect their opinions as colleagues (mean = 3.8 ± 0.7).

6. Level of opinion towards happiness at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital in

The result shows that the general level of opinion towards happiness in work of registered nurses in Ramathibodi Hospital is high (mean = 134.1 ± 13.5). When taken variables into consideration, the result of all 4 variables are high with acceptance variable being the highest mean (mean = 35.8 ± 4.4). The seconds are

interaction (mean = 34.0 ± 3.7) and success at work (mean = 32.4 ± 3.6). The lowest mean is love for the work (mean = 31.9 ± 3.9).

7. Level of opinion towards happiness at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital in detail

There are 2 parts concerning interaction that are found with the highest means, which are colleagues informally conversing during breaks and helping colleagues when they are in need (mean = 4.4 ± 0.5). There are 2 parts with the lowest means, which are feeling happen when working with co-workers in your ward and personnel in patient wards have loving working relationship with one another (mean = 4.1 ± 0.6).

The part concerning love for the work with the highest mean is determination to succeed in the work (mean = 4.3 ± 0.5). The part with the lowest mean is enjoying the work with the feeling that time passes quickly (mean = 3.6 ± 0.8).

The part concerning success in work with the highest mean is pride in the work that is being done (mean = 4.3 ± 0.5). The part with the lowest mean is career advancement (mean = 3.8 ± 0.7).

The part concerning acceptance with the highest mean is patients and their relatives accept your opinions (mean = 4.2 ± 0.5). The part with the lowest mean is being assigned to participate in various extraneous projects in your unit (mean = 3.8 ± 0.7).

8. Relationship between personal factors – age, marital status, level of education and work experience – and happiness in work of registered nurses in Ramathibodi Hospital

The result shows that age does not correlate to the overall happiness in work of registered nurses in Ramathibodi Hospital but there is a correlation to the happiness in work in the acceptance variable ($p=0.017$).

Marital status does not correlate to the happiness in work of registered nurses in Ramathibodi Hospital.

Level of education does not correlate to the happiness in work of registered nurses in Ramathibodi Hospital.

Work experience does not correlate to the overall happiness in work of registered nurses in Ramathibodi Hospital but there is a correlation to the happiness in work in the acceptance variable ($p = 0.028$).

9. Relationship between commitment to the organization and happiness in work of registered nurses in Ramathibodi Hospital

The result shows that all 3 categories of commitment to the organization, which are sentiment, stability and standard, were found to have statistically significant high correlation ($p < 0.001$) to the overall happiness in work of registered nurses. It also correlates with statistically significance ($p < 0.001$) to the happiness in work of registered nurses in all 4 variables, which are interactions, love in the work, success in work and acceptance.

10. Relationship between ethical climate at work and happiness in work of registered nurses in Ramathibodi Hospital

All 5 categories of the ethical climate at work, which are colleagues, patients, superiors, organization and medical doctors, were found to have statistically significant ($p < 0.001$) high correlation to the overall happiness in work. The patients category has a high correlation to happiness in work. The colleagues, superiors, organization and medical doctors categories have medium correlation. All 5 categories in ethical climate at work correlate to happiness in work of registered nurses with 4 categories – interactions, love in the work, success in the work and acceptance – have statistical significance ($p < 0.001$).

11. Analysis on predictability of personal factors, commitment to organization and ethical climate at work in relation to happiness at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital

The result of the analysis on predictability of factors that affect happiness at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital is that the overall

commitment to the organization and overall ethical climate at work can co-predict happiness at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital 58.2%.

If commitment to organization variables (sentiment and standard categories) and ethical climate at work variables (patient, medical doctors, superior and colleagues categories) are considered, they can co-predict happiness at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital 61.2%

Result from challenging hypotheses

Hypothesis number 1: There is a correlation between personal factors and happiness at work of registered nurses

1. Marital status and level of education do not correlate to happiness at work of registered nurses
2. Age and work experience do not correlate to happiness at work of registered nurses but correlate to happiness at work in the acceptance variable ($p=0.017$) and ($p=0.028$) respectively

Hypothesis number 2: There is a correlation between commitment to the organization and happiness at work of registered nurses

All 3 categories of commitment to the organizations correlate to the overall happiness at work of registered nurses with statistically significance ($p<0.001$) and correlate to happiness at work of registered nurses in all 4 categories, which are interactions, love in the work, success in work and acceptance with statistically significance ($p<0.001$) according to hypothesis number 2.

Hypothesis number 3: There is a correlation between ethical climate at work and happiness at work of registered nurses

All 5 categories of ethical climate correlate to the overall happiness at work of registered nurses with statistically significance ($p<0.001$) and correlate to happiness at work of registered nurses in all 4 categories, which are

interactions, love in the work, success in work and acceptance with statistically significance with statistically significance ($p < 0.001$) according to hypothesis number 3.

Hypothesis number 4: Commitment to the organization and ethical climate at work can predict happiness at work of registered nurses

Overall categories of the commitment to the organization and overall ethical climate at work can co-predict happiness at work of registered nurses 58.2% according to hypothesis number 4.

Discussion

The result of the study found that happiness at work of registered nurses in Ramathibodi Hospital is high, which is consistent with the studies of Punnika Suebsuk (2005), Kullayarat Oangkana (2006), Ratchanee Hansomsakul (2007), and Atcharat Ouyapat (2008) that were conducted in public university hospital, private hospitals in Bangkok, hospitals affiliated with Department of Corrections and public hospitals in Bangkok respectively. It is evident that most nurses are happy in work, which tells us that nurses can create their own happiness that come from the nurses themselves and the fact that they are registered nurses. This study was conducted in Ramathibodi Hospital, which is a hospital that provides treatment as well as teaching. Registered nurses have the duties to care for patients and to teach undergraduates. As there are many responsibilities, this creates the push for the nurses to see the importance of performing their duties. This results in performing duties happily. When taken into consideration the variables, it was found that acceptance received the highest mean, which can be explained that in order to perform the tasks of registered nurses, there needs to be knowledge, specialized expertise and ability to solve problems. This creates creditability and trust from all colleagues, patients and relatives. It also brings about acceptance from colleagues, patients and relatives that makes nurses happy in work, which is consistent with Manion (2003), that states that personnel will be happy when they are accepted and trusted by one another.

When factors correlating to happiness in work of registered nurses in Ramathibodi Hospital are taken into consideration, it was found that factors relating to happiness in work of registered nurses are factors relating to organizational commitment and ethical climate at work. Factors in organizational commitment are generally high, which is consistent with the study from Orawan Yamsaruankul (2001) and Paphawadee Laopanichjaroen (2010). When variables are taken into consideration, it was found that all 3 variables, standard variable, sentiment variable and stability variable are also high. It can be said that when nurses graduate and are about to start working, they perceive Ramathibodi Hospital as a place that provides education and career. Furthermore, they are also familiar with nursing upperclassmen and underclassmen and are familiar with some patients and relatives that need continuous care for extended periods. This results in bonding relationship with one another, loving emotions, loyalty to the organization and willingness to perform tasks for the organization to accomplish its goal. Overall factors of commitment to the organization have a highly positive relationship with happiness in work. It can be summarized that when nurses are committed to their organization, it makes the nurses feel as part of the organization; it makes them want the organization to succeed, progress and receive recognition. This creates the motivation in their work. When the organization succeeds, the nurses feel pride. When their work is accepted by other, it will enable the nurses to fulfill their tasks to their full ability and cause them to love in their work. It gives the push in doing their jobs and also results in increasing happiness in work.

Another factor that correlates to the happiness in work is ethical climate at work, which has a high overall mean consistent with studies from Orawan Yamsaruankul (2001) and Atcharat Ouyapat (2008). When taken the variables into consideration, it was found that all 5 variables, which are organization, patients, colleagues and medical doctors, were found to be in the high means. It can be explained that registered nurses in Ramathibodi Hospital, being in the kinship system since their education, are familiar with one another. With the same motto held by all nurses to use knowledge and skills to perform tasks, they provide worthy care to the patients and respect patients' rights. Heads of the wards and mentorship system help to care and teach new nurses to understand the details, perform tasks well and work

confidently. When a problem occurs, there would be a case conference to try to find a solution to the problem. This result in increasing efficiency in all steps of task performed. Ethical climate has a highly positive relationship in happiness in work, which is consistent with the study from Manion (2003). The study in happiness in work in nurses found that ethical climate can affect happiness in work and can cause personnel to want to work and product good relationship with each other. It can be summarized that when there is a good ethical climate at work, meaning that there is discussion or conferring, listening to each other's opinions and helping each other when a problem arises will make the nurses to want to work, love in the work they do and result in happiness in work.

From this study, personal factors, age, marital status, level of education and work experience do not correlate to happiness in work.

Acceptance as a nurse does not have any relationship to age, but results from the attentive nature of the tasks performed that help the patient to be comfortable. This brings acceptance as a nurse, which also brings about happiness in work.

Even though the level of education may be different but the level of knowledge may be equal as, in present days, knowledge can be obtained apart from textbooks and at all times. This can bring various types of knowledge regardless of level of educations and brings about happiness work.

Work experience depends on the learning skills of each person. It depends on who can learn more than the other, therefore, happiness in work does not rely on the length of the work experience.

Marital status – as nurses work all the day and may have little time to meet with family. In each day for a nurse, they may see other nurses most of the time, thus, having more time for colleagues, can express their feelings and also share happiness among themselves.

The analysis of factors that co-predict happiness in work reveals that ethical climate at work and commitment to organization, which are the overall ethical climate at work and overall commitment to organization, can co-predict happiness at work 58.2%. Ethical climate at work variables (patients variable, medical doctor variable, superior variable and colleague variable) and commitment to the organization variables (sentiment variable and standard variable) can co-predict happiness 62.1%.

This shows that that happiness in work of registered nurses in Ramathibodi Hospital can occur when nurses have good ethical climate and commitment to the organization.

It is evident from the result of the study that factors that relate to the happiness of registered nurses in Ramathibodi Hospital are factors relating to commitment to the organization and ethical climate at work. Some good characteristics of commitment to the organization will make nurses in Ramathibodi Hospital feel as part of Ramathibodi Hospital and want to successfully perform the hospital's tasks, love in the work and want the hospital's recognition including building good ethical climate, listening to others' opinion and treat others with sincerity. When there is a problem, there should be operational guidelines. Management should recognize the importance of all operational nursing personnel so that they can work happily. Research shows that overall happiness is high, and happiness should be maintained. As most of the sample size is less than 30 years old and is consistent with the majority of the registered nurses in Ramathibodi Hospital that are less than 30 years old (65%), are single, graduated with Bachelor's degree and have work experience of less than 5 years. They are considered personnel with much potential for development and advancement. The highest mean is the determination to work but the mean for equality, fairness and career advancement in the lowest mean. Therefore, what management should consider is to encourage nurses' utmost determination that should be driven to result in love of the work, there should be awards to recognize successful undertakings to increase morale in the work. There should be support in continuing education and guidance for career advancement for registered nurses so that nurses can clearly see their career development path and make decisions to continue working for the hospital. When the superiors support in taking leaves for further education, approve leaves for further education or facilitate working schedules with continuing education and the nurses are able to continue their education, it will help nurses to solve problems at work and to have notion for better decision making. This will result in happiness in work and pride in the registered nurse profession (McClure, et.al., 1983 referenced Thachamon Wannapin, 2010:143). Recognizing the importance that education is the factor that creates development in the profession, to have an organization that encourages and supports continuing education within the organization, to allocate schedules that facilitate higher education to nurses

so that nurses can develop knowledge, ability and clinical expertise will result in quality care of patients while, at the same time, resulting in professional growth. This will help the nurses to perceive happiness in work and is also a factor to make nurses want to continue to remain with the organization. When nurses have continued determination and happiness at work, nurses will not think about quitting, which will eliminate the problem of changing jobs or problem of not working until the age of retirement.

Recommendations from the study

1. Management should retain policy to make registered nurses to continue being happy and proceed to offer new methods in managing happiness in the workplace to be more substantial in order to support nurses to be keep on being happy at work. They can also spread happiness in work to other co-workers, creating a working atmosphere that stimulates increasing work. When work succeeds, management should complement and support working by nurses' happiness such as off-site seminar, organizing New Year's party to increase morale in the work to create an increase in the love in work.

2. Management should increase policy for teamwork by organizing conference between different professions that work together to be able to confer and discuss and provide opportunities for everybody to voice opinions, offer alternatives to solve problem or operational style that offers more conveniences. Management needs to recognize each profession as equally important with the regard that each has a duty that is equally important even though the tasks are different. In order for the work to progress smoothly, there needs to be a connection, thus, respect for one another and willingness to listen to each other's opinion and an open mind to listen to others' thoughts to be able to better work as an efficient team.

3. Management should encourage progress by supporting continuing education and provides opportunities for nurses to organize activities that can demonstrate their abilities for others such as organizing a show, competition on new nursing innovation so that others will accept the profession as an expert in the field. This also creates pride in the nursing profession and highlights the importance of

nursing profession to retain nurses in the profession. Furthermore, this will also create recognition for the unit and achievement for themselves.

Recommendation from research

1. There should also be research in happiness in work of registered nurses in other public university hospitals
2. There should be research in happiness in other fields of works in Ramathibodi Hospital to compare and develop the organization's system
3. Programs to create happiness in work for registered nurses should be developed by emphasizing on building ethical climate at work and commitment to the organization

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงสาธารณสุข. (2528). พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528. กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี. **Happy in place**. ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2555, จาก <http://www.happy.mahidol.ac.th>.
- กัลยารัตน์ อ้องกนก. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะอนุกรรมการจริยธรรม, สภาการพยาบาล. (2545). แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาล ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี หน่วยพัฒนามูลากร งานการเจ้าหน้าที่. (2552). คู่มือ พนักงานมหาวิทยาลัย (คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี). มปก.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ-โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ ประดา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนิกา เทพสุริวงศ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. งานวิจัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรม-ศาสตร์

- รัชมน วรรณพิณ. (2553). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิตดา พุยเจริญ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศ วะสี. (2548). วิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21: สู่ภพภูมิใหม่แห่งการพัฒนา. ค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2555, จาก <http://www.kru.ac.th/pravat/01.html>. Error! Hyperlink reference not valid.
- ปิยอร ลีระเดิมพงษ์. (2552). ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. ข้อมูลจำนวนบุคลากรทางการพยาบาล. ณ วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2555.
- พรธนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พรพนา พัวรักษา. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). **กายหายไข้ ใจหายทุกข์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ อัมรินทร์.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2541). **นิเทศวิชาชีพ และจริยศาสตร์ สำหรับพยาบาล**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). โครงการพัฒนาตำราสาขาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2542). **สาระการบริหารการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี. (2555). **แบบบรรยายลักษณะงานพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ**.
- ยุวดี ภาษา และคณะ. (2540). **วิจัยทางการพยาบาล**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สยามศิลปการพิมพ์ จำกัด.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์**. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. (2552). **วิชาชีพการพยาบาล หลักการและแนวโน้ม**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). เชียงใหม่: ห้างหุ้นส่วนจำกัดชนบรรณการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2526). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- ลดาวัดย์ รวมเมฆ. (2544). **ผู้บริหารการพยาบาล : บรรยายากที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล**. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13(1): 17-23.
- ลักขมี สุดดี. (2550). **ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วรมน เดชเมธาวิพงศ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาดา แสงจันทร์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรและความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่ทุรกันดารในจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศกัมพูชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สภาการพยาบาล. (2552). พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540.(online). ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2555, จาก http://www.tnc.or.th/law_
- สิวลี ศิริวิไล. (2539). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สุภาวิชการพิมพ์.
- สำราญ บุญรักษา. (2539). ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2553). การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล Professional Nursing Development. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์ช้างเผือก.
- อรรณณ แยมสรพลสกุล. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัศรา สถาพรจนา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัครราช อวยยะพัฒน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัญชลี สินธุวรรณะ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาษาอังกฤษ

Allen, N.J., and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affectives, Continuance, and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology** 63; 1.

Barnett, T. & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perception ethical work climate on ethical judgment and behavioral intentions. **Journal of Business Ethics** 27(4): 1-12.

Bass, K. Barnett, T. & Brown, G. (1999). **Individual difference variables, ethical judgments and ethical behavioral intentions.** *Business Ethics Quarterly* 9: 183-205.

Bell, S. E. (2003). **Ethical climate in managed care organizations.** *Nursing Administration Quarterly* 27(2): 133-139.

Best, J.W. (1977). **Research in Education.** (3rd ed.) Engle Wood Clift, N.J.: Prentice Hall.

Buchanan II, B. (1974). **Government managers, business executives, and organizational commitment.** *Public Administration Review* (July-August): 339-347.

Cochran, W.G. (1997). **Sampling Techniques.** 3d ed. New York: John Wiley and Sons Inc.

Cowin L.S. and Hengstberger S.C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. **International Journal of Nursing Studies** 43(1).

Diener, E. (2000). **Subjective Well-Being: The science of happiness and proposal for a national index.** *The American Psychologist Association* 1(2): 34-43.

Diener, E. (2003). **New direction insubjective well-being research: The cutting edge.** Retrieved 15 June, 2012 from http://www.psych.uiuc.edu/-ediener/NEW_DIRECTIONS.htm.

- Diener, E. (2003). **Recent finding on subjective well-being**(online). Retrieved 15 June 2012 from <http://www.google.com>.
- Gavin, J. H., and Mason, R., O. (2004). **The virtuous organization: The value of happiness in the workplace**. *Organization Dynamics*, 33(1): 379-392.
- George, P.B. (1981). **Productivity linked to profitability:The basis for improved work life**. Tokyo:Asian Productivity Organization.
- Herbiniak, L.G., and Alutto, J.A. (1972). **Personal and role-related factors in the development of organizational commitment**. *Administrative Science Quarterly* 17 (September).
- James. A. and Cruse, M.D. (1999). Ethical work climate dimensions in a non-for-profit organization: An empirical study. **Journal of business ethics** 22(1): 1-14.
- Kelley S.W.,& Dorsch, M.J. 1991. Ethical climate, organizational commitment, and indebtedness among purchasing executives. **Journal of Personal Selling & Sales Management**. Retrieved 13 April 2012 from <http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm> # business/abi/abi Full Text [1991,11:55-56]
- Manion, J. (2003). **Joy at work: Creating a positive workplace**. *Journal of Nursing Administration*, 33 (12): 652-655.
- Marsh, R.M., & Mannari, H. (1977). **Organizational commitment and turnover: A prediction study**. *Administrative Science Quarterly* 22: 57-75.
- Mayeroff, M. (1971). **On Caring**. New York: Harpens & Row Publishers.
- Meyer, J ,and Allen, N. J. (1993). **Commitment to organizations and occupations: Extention and test of three-component conceptualization**. *Journal of Applied Psychology* 78(4): 538-551.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., and Smith, C.A. (1993). **Commitment to organizational and occupation: Extension test of a three-component conceptualization**. *Journal of Applied Psychology* 78: 538-551.
- Munro,Barbara Hazard. (1997). **Statistical Methods for Health Care Research**: Philadelphia: J.B.Lippincott Company.
- Olson, L. L. (1998). Hospital nurses'perceptions of the ethical climate of their work setting. **Journal of Nursing Scholarship** 30(4): 345-349.

- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., and Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology** 59: 603-609.
- Richmond, L. (1999). **Work as a spiritual practice**. New York: Broadway Books.
- Sheldon, M. (1971). **Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization**. Administrative Science Quarterly 16 : 143–150.
- Steers, R.M. (1977). **Antecedents and outcomes of organizational commitment**. Administrative Science Quarterly 22: 46-56.
- Sumner, J. and Rocchiccioli, J., T. (2003). **Why are nurse leaving nursing**. Nursing Administration Quarterly, 27(2): 164-171.
- Tzeng, H.M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. **International Journal of Nursing Studies** 39(8): 867-878.
- Victor, B. & Cullen, J. B. 1988. **The organizational bases of ethic work climates**. Administrative Science Quarterly 33(1): 101-125.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspect of mentalhealth. **Journal of Occupational Psychology** 63: 193-210.
- Warr, P. (2007). **Searching for happiness at work**. The Psychologist 20(12): 726-729.
- Wyld, D.C., & Jones, C.A. (1997). The importance of context: The ethical work climate construct and models of ethical decision making- an agenda for research. **Journal of Bussiness Ethics**. Retrieved 13 April 2012 from : <http://www.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#business/abi/abi FullText> [1997, April 16 (4): 465-472].

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่วิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์ มาลาธรรม | อาจารย์พยาบาล คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามธิบดี |
| 2. อ.ดร.วรรณภา ประไพพานิช | อาจารย์พยาบาล คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามธิบดี |
| 3. รองศาสตราจารย์กัญญดา ประจุศิลป์ | อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาล
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมในงาน

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ☐ ในข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้

1. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี (ปีบริบูรณ์)
2. สถานภาพสมรส

☐ โสด
☐ คู่
☐ หม้าย
☐ หย่าร้าง
☐ แยกกันอยู่
3. ที่พักอาศัย

☐ อยู่หอพัก/บ้านเช่า
☐ อยู่กับครอบครัว
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ปริญญาตรี/ ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี
☐ปริญญาโท
☐ปริญญาเอก
☐อื่นๆ
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ.....ปี (ปีบริบูรณ์)

6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วย

- | | |
|--|--|
| ☐ หอผู้ป่วยเด็ก | ☐ หอผู้ป่วยจักษุ โสต ศอ นาสิก |
| ☐ หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ | ☐ หอผู้ป่วยศัลยกรรม |
| ☐ หอผู้ป่วยสูติ นรีเวช | ☐ หอผู้ป่วยสังเกตอาการ |
| ☐ หอผู้ป่วยอายุรกรรม | ☐ หอผู้ป่วยจิตเวช |
| ☐ หอผู้ป่วยศูนย์การแพทย์สิริกิติ์ | ☐ หอผู้ป่วยศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตน์ |

7. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยนี้.....ปี (ปีบริบูรณ์)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลรามาริบดี					
2	ท่านยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อช่วยให้โรงพยาบาลรามาริบดีประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ท่านตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลรามาริบดีเจริญก้าวหน้า					
4	ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาราชการเมื่อโรงพยาบาลขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่					
5	โรงพยาบาลเป็นแรงบันดาลใจที่ดีที่สุดในด้านการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่าน					
6	ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ท่านตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลรามาริบดีจนเกษียณอายุการทำงาน					
7	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่เลือกทำงานที่โรงพยาบาลรามาริบดี					
8	การทำงานในโรงพยาบาลรามาริบดีทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต					
9	ท่านต้องการจะอยู่โรงพยาบาลรามาริบดีเพื่อทำงานที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ แม้จะเหน็ดเหนื่อยทั้งกำลังกาย กำลังใจ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ท่านรู้สึกว่าได้ประโยชน์และผลตอบแทนเต็มที่ เหมาะสมกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน					
11	ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ท่านยอมรับว่าค่านิยมในการช่วยเหลือกันในการ ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลรามาธิบดีตรงกับค่านิยม ของท่าน					
12	ท่านคิดว่าค่านิยมของโรงพยาบาลรามาธิบดีเป็นสิ่งที่ ถูกต้อง					
13	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาล รามาธิบดีเสมอ					
14	ท่านปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาล รามาธิบดี					
15	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็น พยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดี					
16	ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากโรงพยาบาล รามาธิบดี แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือก					
17	ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นสิ่งที่ถูกต้อง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมในงานของ โรงพยาบาลรามธิบดี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในประโยค
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยค
- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความในประโยค
- 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยค
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในประโยค

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานรับฟังสิ่งที่ท่านเป็นห่วงเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย					
2	เพื่อนร่วมงานเต็มใจช่วยเหลือท่านในการดูแลผู้ป่วย					
3	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการดูแลผู้ป่วย					
4	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย					
5	ทุกคนให้การดูแลผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ					
6	ด้านผู้ป่วย ผู้ป่วยสามารถซักถามปัญหาเกี่ยวกับการเจ็บป่วยของตนเองกับท่านได้					
7	ผู้ป่วยได้รับการตอบสนองตามความต้องการ					
8	ผู้ป่วยได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลอย่างชัดเจนจากท่าน					
9	ผู้ป่วยทุกคนได้รับการดูแลตามมาตรฐานวิชาชีพ					
10	ผู้ป่วยทุกคนได้รับการเคารพและพิทักษ์สิทธิอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ด้านผู้บังคับบัญชา ในการตัดสินใจดูแลผู้ป่วย ท่านได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้าหอผู้ป่วย					
12	หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย					
13	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือในการทำงานของท่าน					
14	หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่ท่านเชื่อถือและไว้วางใจ					
15	หัวหน้าหอผู้ป่วย สนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยของท่าน					
16	ด้านองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ					
17	นโยบายของโรงพยาบาลสนับสนุนคุณภาพการบริการ/การดูแลผู้ป่วย					
18	โรงพยาบาลรามาธิบดีให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
19	เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในโรงพยาบาลรามาธิบดี จะได้รับการแก้ไขปัญหาย่างโปร่งใส ยุติธรรม					
20	เมื่อบุคลากรเกิดปัญหาคับข้องใจ หัวหน้าหอผู้ป่วย ให้ความสำคัญและชี้แจง					
21	โรงพยาบาลรามาธิบดีส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ และการพัฒนาแนวทางการดูแลผู้ป่วย					
22	บุคลากรคือทรัพยากรที่สำคัญของโรงพยาบาลรามาธิบดี					
23	ด้านแพทย์ แพทย์เปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความคิดเห็นในการดูแลผู้ป่วย					
24	แพทย์ให้ความไว้วางใจท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	แพทย์ให้ความเคารพความคิดเห็นในฐานะเพื่อนร่วมงาน					
26	แพทย์เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วย					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดี
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้น
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน					
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างทำงาน					
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยอย่างเป็นกันเองในเวลาพัก					
4	ท่านให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ					
5	ผู้ร่วมงานจะช่วยเหลือท่านเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน					
6	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วยของท่าน					
7	ผู้ร่วมงานจะแสดงความยินดีต่อพยาบาลผู้ใดผู้หนึ่งที่ได้รับเกียรติหรือรางวัลจากผลงาน					
8	บุคลากรในหอผู้ป่วยของท่านมีความรักผูกพันซึ่งกันและกัน					
9	ด้านความรักในงาน ท่านมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
10	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
11	ท่านพอใจที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นกิจกรรมของพยาบาลและทุกกิจกรรมของงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน					
13	ท่านมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้					
14	ท่านผลิตผลงานในการทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
15	ท่านมีความปรารถนาที่จะทำงานตลอดเวลาที่อยู่ในที่ทำงาน					
16	ท่านภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน					
ด้านความสำเร็จในงาน						
17	ท่านได้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้					
18	ท่านทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
19	ท่านทำงานให้บรรลุเป้าหมายเนื่องจากมีอิสระในการทำงาน					
20	งานที่ท่านทำเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ต้องการ					
21	การได้ทำงานทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต					
22	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่					
23	ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
24	งานที่ท่านทำมีส่วนทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ						
25	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
26	เพื่อนร่วมงานแสดงความประทับใจ เมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
27	ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน					
28	ผู้ปวยและญาติยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
29	บุคลากรในหน่วยงานอื่นรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของท่าน					
30	ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานกับผู้ร่วมงาน					
31	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำโครงการพิเศษต่างๆของหน่วยงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
32	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
33	ท่านได้ใช้ความรู้ที่มาจากพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					

ภาคผนวก ก

เอกสารอนุมัติจากจริยธรรมการวิจัยในคน



คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
๒๓๐ ถนนพระราม ๖ แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กทม. ๑๐๔๐๐
โทร. ๐-๒๓๕๔-๗๒๖๕, ๐-๒๒๐๑-๑๒๕๖ โทรสาร ๐-๒๓๕๔-๗๒๓๓
Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University
270 Rama VI Road, Ratchathewi, Bangkok 10400, Thailand
Tel. (+66) 2354-7275, (+66) 2201-1296 Fax (+66) 2354-7233

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล

เลขที่ ๒๕๕๖/๑๘๒

ชื่อโครงการ	ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาธิบดี
เลขที่โครงการ/รหัส	ID ๐๓-๕๖-๐๕ ย
ชื่อหัวหน้าโครงการ	นางสาววีรญา ศิริจรรยาพงษ์
ที่ทำงาน	ฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติฯ เสด็จถึง
จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

ลงนาม _____
กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในคน (ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงดวงฤดี วัฒนศิริชัยกุล)

ลงนาม _____
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (ศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญส่ง องค์พิพัฒนกุล)

วันที่รับรอง ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖

ระยะเวลาในการศึกษา ๑ เดือน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางสาววิรญา ศิริจรรยาพงษ์

วัน เดือน ปี

3 กุมภาพันธ์ 2526

สถานที่เกิด

จังหวัดนครปฐม

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2544-2548

พยาบาลศาสตรบัณฑิต

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารณศาสตร)

สาขาวิชาเอกบริหารสาขารณสุข

ที่อยู่

32 หมู่ 5 ตำบลบางเตย อำเภอสามปราชญ์

จังหวัดนครปฐม 73210

E-mail address: weeyayacha@gmail.com

ตำแหน่งหน้าที่และสถานที่ทำงาน

พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยใน 5 ชั้น 7

ฝ่ายการพยาบาลอาคารสมเด็จพระเทพรัตน

โรงพยาบาลรามาธิบดี

270 ถนนพระราม 6 แขวงทุ่งพญาไท เขตราช

เทวี

กรุงเทพมหานคร 10400