

ความสัมพันธ์ระหว่างกรณีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน
กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร



นางสาวมานิตย์ สะสมทรัพย์

สถาบันวิทยบริการ
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-17-6304-2

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN SELF-ESTEEM, ETHICAL WORK CLIMATE, AND
JOB SATISFACTION AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES,
NON-PROFIT PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS



Miss Manit Sasomsap

สถาบันวิทยบริการ
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration
Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2004

ISBN 974-17-6304-2

มานิตย์ สะสมทรัพย์: ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจิตธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร (RELATIONSHIPS BETWEEN SELF-ESTEEM, ETHICAL WORK CLIMATE, AND JOB SATISFACTION AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES, NON-PROFIT PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS) อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์, 121 หน้า ISBN 974-17-6304-2

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจิตธรรมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจิตธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 293 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจิตธรรมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .87, .86 และ .83 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การมีคุณค่าในตน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.67$)
2. บรรยากาศจิตธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.08$)
3. ความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$)
4. การมีคุณค่าในตน บรรยากาศจิตธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .34$ และ .35)

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อนิสิต

ปีการศึกษา2547.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

4377821036: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORD: SELF-ESTEEM / ETHICAL WORK CLIMATE / JOB SATISFACTION

MANIT SASOMSAP: RELATIONSHIPS BETWEEN SELF-ESTEEM, ETHICAL
WORK CLIMATE, AND JOB SATISFACTION AS PERCEIVED BY
PROFESSIONAL NURSES, NON-PROFIT PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK
METROPOLIS. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. POL. CAPT. YUPIN
AUNGSUROCH, Ph.D. 121 pp. ISBN 974-17-6304-2

The purposes of this research were to study self-esteem, ethical work climate, job satisfaction of professional nurses and to examine relationships between self-esteem, ethical work climate, and job satisfaction as perceived by professional nurses, non-profit private hospitals, Bangkok Metropolis. The study subjects consisted of 293 professional nurses who were selected by simple random sampling. The instruments were self-esteem, ethical work climate, and job satisfaction of professional nurses questionnaires. These questionnaires were tested for content validity and reliability. The alpha coefficient of self-esteem, ethical work climate, and job satisfaction were .87, .86, and .83, respectively. Statistical methods of frequency, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient were used to analyze study data.

Major findings were as follows:

1. Self-esteem as perceived by professional nurses, non-profit private hospitals, Bangkok Metropolis was at high level ($\bar{X} = 3.67$).
2. Ethical work climate as perceived by professional nurses, non-profit private hospitals, Bangkok Metropolis was at high level ($\bar{X} = 4.08$).
3. Job satisfaction as perceived by professional nurses, non-profit private hospitals, Bangkok Metropolis was at middle level ($\bar{X} = 3.37$).
4. Self-esteem, ethical work climate were positive significantly related to job satisfaction at the .05 level ($r = .34$ and $.35$).

Field of studyNursing Administration... Student's signature

Academic year2004..... Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความช่วยเหลือและความเมตตาเป็นอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำ ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิสาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดระยะเวลาการศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือ ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลทั้ง 5 แห่ง ที่อนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย รวมถึงพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามการวิจัย

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่กรุณาสับสนุนเงินทุนบางส่วนในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่น้อง และหลาน ๆ ที่คอยดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นจนประสบความสำเร็จในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และทุก ๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหาการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
แนวเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผลการวิจัย.....	83
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	88
รายการอ้างอิง.....	90

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	97
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย.....	111
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	121



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร.....	54
2	จำนวน และร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	55
3	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมใน การทำงาน และความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร.....	63
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน (n=293).....	67
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ (n=293).....	68
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีคุณค่าในตน ตามการ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน (n=293).....	71
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีคุณค่าในตน ตามการ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ (n=293).....	72
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศจริยธรรมในการ ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน (n=293).....	74
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศจริยธรรมในการ ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ (n=293).....	75
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมใน การทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร (n=293).....	79

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	รูปแบบบรรยากาศจริยธรรม.....	40
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	51



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องทั้งในเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านข้อมูลข่าวสาร หรือแม้แต่ระบบบริการสุขภาพ (สงวน นิตยารัมพงส์, 2543) ทำให้ผู้รับบริการมีความตระหนักในความต้องการได้รับบริการสุขภาพที่มี คุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ทัศนาศ นุญทอง, 2542) คุณภาพได้กลายเป็นจุดรั้า ความสนใจ หรือจุดขายที่สำคัญที่จะทำให้ผู้รับบริการเลือกใช้บริการจากสถานบริการสุขภาพแต่ ละแห่ง (วิภาดา คุณาวิกติกุล, 2542)

ด้วยเหตุนี้โรงพยาบาลหรือสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างได้พยายาม เน้นการให้บริการสุขภาพที่เปี่ยมด้วยคุณภาพและด้วยราคาที่ยุติธรรม รูปแบบการให้บริการจะ เป็นการให้บริการเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ทั้งนี้เพื่อรักษาลูกค้าเดิมไว้ และในขณะเดียวกันก็ต้อง พยายามเพิ่มลูกค้าใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากโรงพยาบาลหรือสถานบริการสุขภาพแห่งใดสามารถ คงไว้ซึ่งลูกค้าเดิมและมีลูกค้าใหม่เพิ่มขึ้น ก็น่าจะเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความอยู่รอดของ โรงพยาบาลในยุคแข่งขันได้ จึงได้มีการนำแนวคิดของการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation: HA) มาใช้ เพื่อให้การรับรองว่าสถานบริการสุขภาพนั้น ๆ มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพในการให้บริการ (วิภาดา คุณาวิกติกุล, 2542) รวมถึงโรงพยาบาลเอกชนในกำกับ มูลนิธิ กรุงเทพมหานครต่าง ๆ นั้น ขณะนี้กำลังดำเนินการเพื่อมุ่งมั่นสู่การรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลเช่นเดียวกัน (อุปกิจ พลวงษ์, 2544)

จากกระแสความรุนแรงของการพัฒนาสถานบริการรักษาพยาบาลเพื่อการรับรองคุณภาพ สถานพยาบาล มีผลให้พยาบาลในทุกองค์การต้องปรับตัวเพื่อให้พร้อมรับการพัฒนาดังกล่าว นั้นหมายถึง ภาระงานที่ต้องเพิ่มขึ้นของพยาบาลทุกคน (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544) กอปรกับ การปฏิบัติงานของพยาบาลที่ต้องทำงานเวรป่าย ดึก ต้องรับประทานอาหารและพักผ่อนไม่เป็น เวลา ซึ่งนับเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต รวมทั้งต้องสัมผัสสิ่งคัดหลั่งของผู้ป่วย มีผลทำให้ เสี่ยงต่อการติดเชื้อ และยังต้องรับผิดชอบงานบริการด้านอื่น ๆ ตอบข้อซักถามของญาติและ ผู้ป่วยหรือบุคคลภายนอกที่มาติดต่อ มีการประสานงานร่วมมือกับบุคลากรทุกประเภทในทีม

สุขภาพ การทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งในบางครั้งย่อมทำให้เกิดความขัดแย้ง ความคับข้องใจ ความไม่พอใจซึ่งกันและกันได้ ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงาน ล้วนทำให้เกิดภาวะเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ (ทองสุกข์ บุญเกิด, 2542) และจากการศึกษาของจินตนา ญาติบรรทุง (2529) พบว่าการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานนั้นมีสาเหตุมาจากความเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับ Landbergis et al. (1988) พบว่าความไม่พึงพอใจในงาน อารมณ์เหนื่อยหน่าย ความซึมเศร้า นอนไม่หลับและอาการเจ็บป่วยทางกายเกิดขึ้นเนื่องจากการมีความตึงเครียดในงานระดับสูง

ความพึงพอใจในงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณ รักรธรรม, 2527) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือสภาวะอารมณ์ทางบวกเกี่ยวกับงานของตนเองหรือประสบการณ์ทำงาน และบุคคลากรรับรู้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ (Locke, 1976 cited in Luthans, 2002: 230) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย กล่าวคือ เมื่อความพึงพอใจเพิ่มขึ้น ภาวะระดับการลาออกจากงาน การขาดงานก็จะลดลง ระดับผลผลิตสุขภาพทั้งกายและใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น ส่งผลให้ระดับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การสูงขึ้นได้ และความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานในการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้ (สร้อยตระกูล (ตีวานนท์) อรรถมานะ, 2541; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) สอดคล้องกับ Robbins (2001) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ การพูดถึงองค์การในด้านบวก ช่วยเหลือบุคคลอื่นและทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ และการขาดงาน การลาออกจากงานน้อยลงอีกด้วย ซึ่งอธิบายได้ว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูงนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่องานของตน แต่ในบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานต่ำจะมีทัศนคติทางลบต่องานของตนเอง (Robbins, 2003: 72) นอกจากนี้ Luthans (2002) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูงนำมาซึ่งสุขภาพกายที่ดี เรียนรู้งานใหม่ได้รวดเร็ว เกิดอุบัติเหตุในงานและความคับข้องใจน้อย และความพึงพอใจในงานยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความเครียด หรืออีกนัยหนึ่ง การสร้าง ความพึงพอใจในงานให้เพิ่มมากขึ้น ความเครียดก็จะลดลง

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management) (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544)

การมีคุณค่าในตน เป็นปัจจัยหนึ่งของปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Robbins, 2001; Luthans, 2002) การมีคุณค่าในตน เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความภาคภูมิใจและพึงพอใจในตน (Mayer and Sutton, 1996: 339) ซึ่ง Robbins (2003) กล่าวว่า การมีคุณค่าในตนนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความคาดหวังในการประสบความสำเร็จ หมายความว่า ในบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูงนั้นจะมีความสามารถในการประสบความสำเร็จได้ โดยจะเลือกงานที่มีความเสี่ยงต่ำและมีลักษณะพิเศษ บุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนสูงจะมองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการได้รับโอกาส ทำให้เขาสามารถมีความเชี่ยวชาญและได้รับผลประโยชน์จากงานนั้น ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนต่ำ ส่วนใหญ่ของงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการหมดโอกาสหรือมีความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จล้มเหลว (Locke, McClear, and Knight, 1996) สอดคล้องกับ Dodgson and Wood (1998) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูง ส่วนใหญ่เผชิญกับความล้มเหลวได้ ทำให้ประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจได้

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน เป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศองค์การ (Victor and Cullen, 1987; 1988) ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (Joseph and Deshpande, 1997) บรรยากาศจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานอยู่ในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมบางอย่าง ตั้งแต่ความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ในองค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานและความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ (สมยศ นาวิการ, 2536) การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติกรพยาบาลให้พยาบาลได้ทำงานด้วยความสุขถือเป็นหน้าที่ทางการบริหารการพยาบาล (พาริดา อิบราฮิม, 2542) ที่ผู้บริหารการพยาบาลซึ่งมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพ ต้องมีระบบการบริหารจัดการตามนโยบายจริยธรรม องค์การจึงจะสามารถนำวิชาชีพและองค์การไปสู่เป้าหมายสูงสุด (ประเวศ วะสี, 2528) ดังที่ Victor and Cullen (1988) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ

Joseph and Deshpande (1997) พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง (นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ, 2539; น้อยนุช ภูมิสนธิ์, 2540; ชูศรี เมฆหมอก และคณะ, 2541; จันทิมา จรัสทอง, 2543; สมสมัย สุธีรคันต์, 2544) และมีการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร น้อยมาก ส่วนในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการมีคุณค่าในตนของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนอยู่ในระดับสูงที่สุด (จันทนา นาคฉาย, 2544) และในการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรม พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง (อรวรรณ แยมสรวลสกุล, 2544) แต่ยังไม่มีการศึกษาการมีคุณค่าในตนและบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลที่จัดตั้งขึ้นมาโดยองค์กรศาสนาและมูลนิธิ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริการด้านสุขภาพแก่บุคคล ไม่จำกัดเพศอายุ เชื้อชาติ ศาสนา ฐานะ และการเมือง การบริหารงานโรงพยาบาลดำเนินการโดยคณะนักบวชของศาสนาและมูลนิธิเป็นผู้บริหารสูงสุด ทำงานเพื่อผลประโยชน์ของสังคมและสงเคราะห์ผู้ยากไร้ มีความเป็นอยู่และการปกครองแบบครอบครัว มีการปลูกฝังค่านิยม ความคิดของพยาบาลวิชาชีพให้ยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายของโรงพยาบาลด้านการบริหารคือ เพื่อสังคมและไม่มุ่งหวังผลกำไร ขาดทุน แต่สามารถอยู่รอดได้ ส่วนนโยบายด้านบริการคือ เน้นการบริการที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ มีการปฏิบัติโดยยึดถือค่านิยม และบรรทัดฐานทางสังคม แต่มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าโรงพยาบาลเอกชนอื่นทั่วไป (แสงจันทร์ ชีกรัตน์, 2542; สมบุญ ชัตติยะสูงค์, 2543; รัชดา ประคองสาย, 2544; อุกิจ พลระวงศ์, 2544) นอกจากนี้โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีสถาบันการศึกษาพยาบาลรองรับ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลดังกล่าวจึงจบมาจากสถาบันเดียวกัน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความเป็นอยู่และการปกครองแบบครอบครัว ยึดถืออาวุโสเป็นสิ่งสำคัญ และปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดนั่นเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าความพึงพอใจในงาน ทำให้บริการมีคุณภาพ เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลก้ากับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุง และพัฒนา สร้างเสริมการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ คงอยู่ในองค์กรและนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

ปัญหาการวิจัย

1. การมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในก้ากับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. การมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในก้ากับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในก้ากับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในก้ากับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

แนวเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย

การมีคุณค่าในตน เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความภาคภูมิใจและพึงพอใจในตน (Mayer and Sutton, 1996: 339) โดยประเมินจากความรู้สึกมีคุณค่าในตน 3 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสังคม และด้านคุณลักษณะส่วนตน (Heatherton and Polivy, 1991) Robbins (2003) กล่าวว่า การมีคุณค่าในตนนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความคาดหวังในการ ประสบความสำเร็จ หมายความว่า ในบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูงนั้นจะมีความสามารถ ในการประสบความสำเร็จได้ โดยจะเลือกงานที่มีความเสี่ยงต่ำและมีความพิเศษ บุคคลที่

รู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง จะมองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการได้รับโอกาส ทำให้เขาสามารถมีความเชี่ยวชาญและได้รับผลประโยชน์จากงานนั้น ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนต่ำ ส่วนใหญ่มองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการหมดโอกาสหรือมีความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จ ความล้มเหลว (Locke, McClelland, and Knight, 1996) สอดคล้องกับ Dodgson and Wood (1998) ที่กล่าวว่า บุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงส่วนใหญ่เผชิญกับความล้มเหลวได้ ทำให้ประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจได้ นอกจากนี้ Robbins (2001, 2003) และ Luthans (2002) กล่าวว่า การมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ Nelson and Roue (2001) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ของการมีคุณค่าในตนเอง กับภาวะเครียดในหน้าที่ ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพัน ในกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการบริษัท 500 บริษัท พบว่า การมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพัน และจากงานศึกษาวิจัยของ Judge et al. (1997, 1998, 2000, 2001) พบว่าการมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน เป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศองค์การที่บุคลากรดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ด้วยการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมหรือทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการ มาตรฐานและผลลัพธ์ที่ชัดเจน (Victor and Cullen, 1987, 1988) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาชีพพยาบาล จริยธรรมมีความสำคัญมาก เพราะช่วยให้มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ให้บริการซึ่งหมายถึงการยอมรับนับถือจากสังคมนั่นเอง (ทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล, 2541) ดังที่ Victor and Cullen (1988) ได้ศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มตัวอย่างองค์กร 4 แห่ง โดยใช้แบบวัดบรรยากาศจริยธรรม (Ethical Climate Questionnaire: ECQ) มีองค์ประกอบ 5 มิติ คือมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ กฎระเบียบข้อบังคับ การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร และหลักจริยธรรมส่วนบุคคล พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ Joseph and Deshpande (1997) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ ในเขตตะวันตกเฉียงเหนือ ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 114 คน พบว่า บรรยากาศจริยธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บรรยากาศจริยธรรมมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และ Sims and Keon (1997) ศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับการพัฒนาบุคลากรในการหมุนเวียนงานขององค์กรตามการรับรู้ของนักศึกษาฝึกงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ

นักศึกษาฝึกงานจำนวน 98 คน พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กรและมีมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และมีมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูง ส่วนบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีมิติความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ กฎระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาบุคลากรในการหมุนเวียนงานขององค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากแนวเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

1. การมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร
2. บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร 5 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลคามิลเลียน โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลมิชชั่น และโรงพยาบาลหัวเฉียว
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ
 - 2.1 ตัวแปรต้น คือ
 - 2.1.1 การมีคุณค่าในตนเอง
 - 2.1.2 บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ
 - 2.2.1 ความพึงพอใจในงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **การมีคุณค่าในตน (Self-esteem)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความรู้สึกหรือทัศนคติในการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และการรับรู้ขอบเขตความเชื่อที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง ซึ่งประเมินการมีคุณค่าในตนได้โดยใช้แบบวัดระดับการมีคุณค่าในตน (State Self-Esteem Scale: SSES) ตามแนวคิดของ Heatherton and Polivy (1991) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 การมีคุณค่าในตนด้านการปฏิบัติงาน (Performance self-esteem)

หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในความสามารถของตน ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

1.2 การมีคุณค่าในตนด้านสังคม (Social self-esteem) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในพฤติกรรมการกล้าแสดงออก ความมีเหตุผล ความพึงพอใจในตน มีคุณค่าเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคม

1.3 การมีคุณค่าในตนด้านคุณลักษณะส่วนตน (Appearance self-esteem)

หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับลักษณะ ท่าทาง รูปร่างและน้ำหนักรวมทั้งการประเมินความชื่นชอบที่บุคคลอื่นมีต่อตน

2. **บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน (Ethical work climate)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับแนวทางที่ดึงามและเหมาะสมที่ควรปฏิบัติในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน ที่จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและบุคลากรพยาบาลทุกคน ประเมินบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานได้ โดยใช้แบบวัดบรรยากาศจริยธรรม (Ethical Climate Questionnaire: ECQ) ของ Victor and Cullen (1988) ประกอบด้วย 5 มิติ ดังนี้

2.1 มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น (Caring) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับแนวทางที่ดึงามและเหมาะสมที่ควรปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน คำนึงถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับทุกคนในองค์กรมากที่สุด ปฏิบัติการพยาบาลและให้บริการด้านสุขภาพและประสิทธิภาพที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง

2.2 มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับแนวทางที่ดึงามและเหมาะสมที่ควรปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งให้

ความสำคัญกับการปฏิบัติการพยาบาลและให้บริการด้านสุขภาพของบุคลากรทุกคน ตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ และมาตรฐานวิชาชีพ

2.3 มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับแนวทางที่ต้งามและเหมาะสมที่ควรปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการพยาบาลและให้บริการด้านสุขภาพของบุคลากรทุกคน ตามกฎระเบียบข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน และนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด

2.4 มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (Instrumental) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับแนวทางที่ต้งามและเหมาะสมที่ควรปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และบุคลากรพยาบาลทุกคนร่วมกันรักษาผลประโยชน์ควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์กร

2.5 มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Independence) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับแนวทางที่ต้งามและเหมาะสมที่ควรปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งบุคลากรพยาบาลยึดมั่นในความเชื่อด้านจริยธรรมของตน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม และตัดสินใจว่าสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิดได้ด้วยตนเอง

3. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือทัศนคติและอารมณ์ทางบวกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่รับผิดชอบและประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำและผลสำเร็จที่เป็นไปตามคาดหวัง ซึ่งประเมินได้จากแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของ Cellucci and DeVries (1978) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

3.1 การได้รับค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับทักษะ ความสามารถและงานที่รับผิดชอบ เท่าเทียมกับบุคลากรในหน่วยงานอื่น รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าเวร

3.2 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพอันเกิดจากการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ไม่ลำเอียง มีเหตุผล รวมทั้งพึงพอใจต่อนโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร

3.3 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีความเชี่ยวชาญคอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3.4 การนิเทศ หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อผู้บังคับบัญชาที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และมีพฤติกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงาน การจัดองค์การและการสั่งการที่ชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และเป็นแบบอย่างที่ดี

3.5 ลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่รับผิดชอบ เห็นว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ น่าสนใจ มีโอกาสประสบความสำเร็จ และปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม

4. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

5. โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงพยาบาลที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กำกับของรัฐ และให้บริการในรูปขององค์กรศาสนา ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลคามิลเลียน โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลมิชชั่น และโรงพยาบาลหัวเฉียว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลในการบริหารจัดการให้บุคลากรความพึงพอใจในงาน
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลเกิดการมีคุณค่าในตน และสร้างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในงานต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ
 - 1.1 นโยบายการบริหาร
 - 1.2 วัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติ
 - 1.3 โครงสร้างองค์การและการบริหาร
 - 1.4 การวางแผนและการบริหารจัดการ
 - 1.5 ลักษณะการทำงานของฝ่ายการพยาบาล
2. ความพึงพอใจในงาน
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
 - 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน
 - 2.4 การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
3. การมีคุณค่าในตน
 - 3.1 ความหมายของการมีคุณค่าในตน
 - 3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีคุณค่าในตน
 - 3.3 ลักษณะของการมีคุณค่าในตนสูงและต่ำ
 - 3.4 การมีคุณค่าในตนกับความพึงพอใจในงาน
4. บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน
 - 4.1 ความหมายของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน
 - 4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน
 - 4.3 การเสริมสร้างบรรยากาศวิชาชีพการพยาบาล
 - 4.4 บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ

โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ เป็นขององค์การศาสนาหรือมูลนิธิ ส่วนมากโรงพยาบาลขององค์การศาสนานั้น ได้รับเงินสนับสนุนจากผู้เลื่อมใสศรัทธา และกองทุนจากองค์การศาสนาต่างประเทศ และมักจะมีชาวต่างชาติมาร่วมบริหารอยู่ด้วย ฉะนั้นการบริหารของโรงพยาบาลขององค์การศาสนาจึงเป็นระเบียบดี เกือบเหมือนกับการบริหารของโรงพยาบาลรัฐบาล ส่วนโรงพยาบาลมูลนิธิก็เช่นกัน มีมูลนิธิคอยช่วยเหลือด้านการเงิน การบริหารด้านการเงินมักจะอยู่ในมือขององค์การศาสนาหรือมูลนิธิช่วยเหลือด้านการเงิน ทางด้านวิชาการมีอยู่บ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลที่เป็นองค์การศาสนาใหญ่ ๆ มักจะติดต่อกับองค์การต่างประเทศทางด้านวิชาการ เช่น เชิญแพทย์ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาสอนและแลกเปลี่ยนความรู้

แนวคิดในการจัดตั้งโรงพยาบาลคือ 1) เพื่อจัดบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขให้แก่ประชาชนทั่วไป โดยมุ่งให้บริการประชาชนที่มีรายได้ระดับปานกลางขึ้นไป 2) เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐในเรื่องการขาดแคลนการบริการหรือรัฐยังไม่สามารถขยายบริการให้ครอบคลุมประชาชนได้ 3) เพื่อการจัดบริการให้สอดคล้องกับปัญหาของประเทศและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐในเรื่องการรักษาพยาบาล และ 4) เพื่อเป็นการจัดสวัสดิการแก่สังคมของประเทศ (สมบุญ ชาติติยะสุวรรณ, 2543)

โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลคามิลเลียน โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลมิชชั่น และโรงพยาบาลหัวเฉียว เริ่มก่อตั้งกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร เมื่อ พ.ศ.2537 ถึงปัจจุบัน โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้ (อุปกิจ พลวงษ์, 2544)

1.1 นโยบายการบริหาร

โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิสร้างบริการที่มีคุณภาพและไม่มุ่งแสวงหากำไร ให้บริการเพื่อสร้างความเป็นธรรม ไม่กำหนดเรื่องเชื้อชาติ เพศ และฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม พัฒนาการบริการทั้งแบบตะวันออกและตะวันตกผสมผสานกัน พร้อมกับมีการพัฒนาและผลิตบุคลากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย (อุปกิจ พลวงษ์, 2544) คำนี้ถึงการอยู่รอดและเรื่องกำไร

ขาดทุน น้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนทั่วไป เนื่องจากมีกองทุนคอยช่วยเหลือ อัตราค่าบริการจึงต่ำกว่า ประชาชนจึงนิยมไปรับบริการมาก แต่อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลที่เป็นองค์การศาสนาและมูลนิธิต่ำกว่าอัตราโรงพยาบาลเอกชนอยู่บ้าง ในส่วนของการจัดรูปแบบองค์การและการบริหารงานจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การศาสนาและมูลนิธิ แต่ก็มุ่งที่การจัดบริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชน (สมบุญ ชัดติยะสุวงศ์, 2543)

1.2 วัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติ

ในการบริหารงานของโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธินั้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ นโยบาย และแนวทางปฏิบัติของโรงพยาบาล เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายของโรงพยาบาล

1.2.1 วัตถุประสงค์

- 1) ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมงานในระหว่างโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อดำรงความเป็นปึกแผ่น และส่งเสริมความก้าวหน้าในด้านวิชาการ การศึกษาวัฒนธรรมและมนุษยธรรมให้ดียิ่งขึ้น
- 2) สமானความสามัคคี และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในระหว่างโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งผลประโยชน์ส่วนตนอย่างใกล้ชิด
- 3) ทำการติดต่อประสานงานกับหน่วยราชการและองค์กรทั่วไป เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- 4) ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง

1.2.2 แนวทางปฏิบัติ

- 1) ร่วมมือกับสมาคมโรงพยาบาลเอกชนอย่างใกล้ชิด
- 2) ยึดแนวนโยบายของรัฐและระเบียบของกระทรวงสาธารณสุข
- 3) ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของแพทยสภาว่าด้วยการประกอบเวชกรรม การพยาบาลและสาขาวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์และการสาธารณสุข
- 4) มีเจตจำนงค์ของชมรมที่ไม่หวังผลกำไรเพื่อนำผลกำไรนั้นมาเป็นผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคล และหากมีกำไรก็จะคืนให้กับสังคมและประชาชน

1.3 โครงสร้างองค์การและการบริหาร

โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ มีกรรมการบริหารโรงพยาบาล ซึ่งเป็นกรรมการบอร์ด ดูแลกำกับคณะผู้บริหารโรงพยาบาลในด้านนโยบาย และการเงิน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการบริการในโรงพยาบาล บทบาทดังกล่าวเป็นบทบาทสำคัญของกรรมการโรงพยาบาลนั่นเอง ผู้อำนวยการและคณะผู้บริหารโรงพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานในโรงพยาบาล ดูแลกำกับการบริหารและการบริการทุกอย่างในโรงพยาบาล โดยทำหน้าที่เสมือนกรรมการบริหารโรงพยาบาลของโรงพยาบาลรัฐ ที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารและการบริการ ซึ่งเป็นกิจกรรมประจำทุกอย่างในโรงพยาบาล

1.4 การวางแผนและการบริหารจัดการ

โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ มีการจัดหาพัสดุในรูปกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้มีความต้องการพัสดุนั้น ๆ กับผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญร่วมดำเนินการจัดหา แตกต่างกับระบบราชการที่มีนักการเงินการบัญชีช่วยวิเคราะห์ถึงความคุ้มค่า ซึ่งแม้จะไม่สร้างกำไร แต่ต้องมีประสิทธิภาพ ครุภัณฑ์ราคาแพงได้มีการนำระบบการจัดหาควบคุมดูแลมาดำเนินการ โดยมีการตรวจสอบได้ ถูกต้องโปร่งใสทุกขั้นตอน

1.4.1 การวางแผนการดำเนินงาน

โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิได้มีการจัดทำแผนงานโครงการโดยคณะผู้บริหารโรงพยาบาล ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่คล้ายกรรมการบริหารโรงพยาบาลของรัฐ และมีข้อมูลในการดำเนินงานของโรงพยาบาลและเข้าใจการดำเนินงานพร้อมทั้งทราบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานเป็นอย่างดี แผนงานโครงการที่จัดทำจะส่งไปให้กรรมการบริหารโรงพยาบาลให้ความเห็นชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนงบประมาณในส่วนที่องค์กรมูลนิธินโยบายให้การสนับสนุน เช่น การกำหนดวงเงินเพื่อการสงเคราะห์ผู้ป่วยอนาถาและยากไร้

1.4.2 งบประมาณ

โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ มีคณะผู้บริหารโรงพยาบาลที่ดำเนินการจัดทำงบประมาณเสนอต่อประธานและคณะกรรมการบริหารมูลนิธิ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณการใช้จ่ายประจำปีจากเงินบำรุงและเงินงบสนับสนุนที่ทางองค์กรมูลนิธิสามารถอุดหนุนเป็น

ค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ป่วยอนาถาและยากจน การขอใช้งบประมาณจากเงินบำรุงเป็นการขอกำหนดวงเงินบำรุงที่จะสามารถมาเป็นยอดเงินเพื่อสร้างสภาพคล่องในการบริหารโรงพยาบาล เช่น เมื่อสิ้นงบประมาณโรงพยาบาลมียอดเงินบำรุงเหลือเท่าไร ต้องมีการรายงานแก่กรรมการบริหารมูลนิธิ และการจัดทำงบประมาณก็เป็นการขออนุมัติยอดเงินที่คงเหลือเพื่อมาสร้างสภาพคล่องเพื่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลต่อไป โดยการดำเนินงานนั้นไม่ต้องการให้เกิดกำไร แต่ต้องสามารถเลี้ยงตัวและสามารถอยู่รอดเพื่อดำเนินงานต่อไปได้ ในส่วนเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยอนาถานั้น หากมีเหลือจ่ายก็ต้องส่งคืนแก่มูลนิธิ ซึ่งการดำเนินงานด้านสนับสนุนผู้ป่วยอนาถานี้ เป็นบทบาทความรับผิดชอบของงานสังคมสงเคราะห์ที่ต้องกำกับการดูแลและตรวจสอบ ซึ่งอาจต้องมีการตรวจสอบโดยการเยี่ยมบ้าน

ด้านการบริหารงบประมาณและการเงินนั้น โรงพยาบาลเอกชนเอกชนในกำกับมูลนิธิมีการกำหนดวงเงินการอนุมัติใช้จ่ายแก่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับโรงพยาบาลของทางราชการ วงเงินที่กำหนดจะมีวงเงินตายตัว ที่สามารถใช้จ่ายเพื่อการจัดหาวัสดุสำหรับการบริหารจัดการในงานประจำของโรงพยาบาลเท่านั้น รวมทั้งมีการกำหนดอำนาจการอนุมัติจ่ายเงินที่มีขั้นตอนของอำนาจการบริหาร และให้มีการตรวจสอบ เช่น โรงพยาบาลมูลนิธิกำหนดไว้เพียงวงเงินไม่เกินหนึ่งแสนบาท ในขณะที่โรงพยาบาลรัฐ กระทรวงสาธารณสุขสามารถอนุมัติวงเงินได้ในวงเงินมากกว่าหนึ่งแสนบาทและอาจจะเป็นล้าน อย่างไรก็ตามไม่ได้ทำให้การดำเนินการเพื่อการจัดซื้อจัดจ้างมีอุปสรรคเพราะผู้อำนวยการโรงพยาบาลไม่มีความจำเป็นที่ต้องจัดซื้อครุภัณฑ์ทางการแพทย์ที่มีราคาแพง เนื่องจากได้รับการลงทุนจากมูลนิธิและกรรมการมูลนิธิเองเป็นผู้ดำเนินการจัดหา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรับผิดชอบบริหารการเงินเฉพาะด้านวัสดุที่ไม่ต้องวงเงินสูงมากและวงเงินที่สามารถอนุมัติสอดคล้องกับความจำเป็นที่ต้องใช้จัดหาวัสดุ จึงมีความคล่องตัวเพียงพอในการดำเนินการ และไม่มีปัญหาการจัดซื้อวัสดุ จึงไม่มีความจำเป็นที่ต้องหลบหลีกการดำเนินงานทางระเบียบในการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น การแบ่งจ้างแบ่งซื้อ ซึ่งทำให้เกิดการตรวจสอบได้ง่ายและโปร่งใส นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบการบริหารการเงิน โดยการกำหนดผู้มีอำนาจในการอนุมัติเงินไว้เป็นขั้น และระดับของผู้บริหารตามจำนวนวงเงิน เช่น วงเงินที่สูงกว่าหนึ่งแสนบาท หากมีความจำเป็นต้องดำเนินการ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยังสามารถเสนอให้ประธานกรรมการโรงพยาบาล หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลเรื่องการเงินมาร่วมอนุมัติใช้จ่ายด้วย โดยทั่วไปแล้วการมาร่วมสั่งจ่ายเป็นเพียงเพื่อการถ่วงถ่วงเท่านั้น โดยไม่เคยต้องตรวจสอบ กรณีที่วงเงินไม่เกินอำนาจผู้อำนวยการโรงพยาบาลตามที่กำหนด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามารถสั่งจ่ายได้ โดยการมีกรรมการจากคณะผู้บริหารโรงพยาบาลหรือกรรมการบริหารโรงพยาบาลนั่นเอง อย่างน้อยอีกหนึ่งคนมาร่วมอนุมัติเซ็นชื่อร่วมสั่งจ่าย การสั่งจ่ายเงินที่ได้รับอนุมัติไม่มีการกำหนดหมวดเงินเข้มงวดมากจนไม่คล่องตัว

อย่างไรก็ดีการกำหนดที่ชัดเจนเข้มงวดก็มีข้อดีที่สามารถตรวจสอบได้ง่าย และติดตามดูแลได้ง่าย และเป็นการป้องกันการจ่ายเงินที่ไม่เหมาะสมและไม่โปร่งใส เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์

นโยบายเพื่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ แม้จะไม่แสวงกำไร แท้จริงมีการสร้างกำไรเพียงแต่กำไรที่เกิดจากการบริการในโรงพยาบาลเป็นการสร้างเพื่อเลี้ยงและสนับสนุนด้านการเงินให้โรงพยาบาลสามารถดำเนินงานอยู่ได้ อาจกล่าวได้ว่าโรงพยาบาลในกำกับมูลนิธิอาจเป็นโรงพยาบาลที่ยังมีการแสวงหากำไร เพียงแต่ไม่ใช่กำไรเช่นการดำเนินธุรกิจทั่วไป

1.4.3 การบริหารค่าตอบแทน

ในการบริหารค่าตอบแทนนี้ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีการจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในอัตราที่ต่ำกว่าโรงพยาบาลเอกชน แต่มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยมีการนำวัฒนธรรมตะวันออกของชาวจีนมาผสมผสาน เช่น การอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่และครอบครัวที่เจ็บป่วย โดยโรงพยาบาลรับภาระค่าใช้จ่าย มีการให้รางวัลในวาระนักขัตฤกษ์ เช่น การจ่ายอั่งเปา คล้ายการให้โบนัสเป็นเงิน 2-3 เท่าของเงินเดือน

1.5 ลักษณะการทำงานของฝ่ายการพยาบาล

ฝ่ายการพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลซึ่งมีจำนวนบุคลากรมากที่สุด ที่มีความสำคัญยิ่งในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน ฝ่ายการพยาบาลประกอบด้วยกลุ่มของพยาบาลทั้งระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการ และบุคลากรอื่น ซึ่งร่วมกันดำเนินงานให้บริการพยาบาล เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.5.1 หัวหน้าหอผู้ป่วย

หน้าที่รับผิดชอบหลัก

บริหารงาน ดูแล ประเมินผล ให้งานในแผนก ดำเนินการได้ตามมาตรฐานวิชาชีพและนโยบายของโรงพยาบาล ให้เป็นที่ประทับใจของผู้มาใช้บริการ

ขอบเขตแห่งหน้าที่

- 1) ควบคุม ดูแล ฝึกอบรม ให้พนักงานในแผนกปฏิบัติงานการรักษาพยาบาล เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและบริการให้เป็นที่น่าพอใจของผู้ใช้บริการ
- 2) สอนและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา
- 3) ริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีการทำงานใหม่ ๆ
- 4) จัดให้มีพนักงานและอุปกรณ์เครื่องใช้ให้เพียงพอสำหรับการบริการตลอด

เวลา

- 5) ดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัยและมาตรการทางวินัย
- 6) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา
- 7) ประสานงานกับแผนกอื่น หรือหน่วยงานภายนอก
- 8) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.5.2 พยาบาลประจำการ

หน้าที่รับผิดชอบหลัก

ให้บริการการพยาบาลสนองความต้องการแก่ผู้ป่วยให้เกิดความอบอุ่นใจด้วยความสุภาพ เอื้ออาทร เสมือนญาติอย่างต่อเนื่องตั้งแต่แรกรับจนถึงจำหน่ายจากโรงพยาบาล

ขอบเขตแห่งหน้าที่

- 1) เยี่ยมผู้ป่วยเพื่อสังเกตอาการ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ป่วย
 - 2) ให้การพยาบาลผู้ป่วยตามหลักวิชาชีพการพยาบาล
 - 3) ร่วมกับแพทย์เจ้าของไข้ วางแผนการรักษา และบันทึกคำสั่งการรักษา
- ของแพทย์
- 4) ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นไปตามระบบคุณภาพ
 - 5) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2. ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงานที่มีต่องานที่กำลังทำอยู่ ต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังทางจิตวิทยาในสภาพการทำงาน (ยงยุทธ เกษสาคร, 2547: 146) ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูง มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) สอดคล้องกับ Robbin (2001: 80) ที่ได้กล่าวว่า ผลของความพึงพอใจในงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดผลผลิตสูง (Productivity) แล้วจึงส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational citizenship behavior) ดังนั้นความพึงพอใจในงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อรุณ รักธรรม, 2527)

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ไว้หลากหลายทรรศนะดังนี้

Vroom (1964) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าหมายถึง ทศนคติในงานและความพึงพอใจในงานซึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะสองคำนี้หมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนทำอยู่ ทศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และทศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจ ความพึงพอใจในงานจะเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งบุคคลให้รู้สึกรักงาน พึงพอใจที่ได้ทำงานและมีความสุขในการทำงาน

Gillies (1994: 357) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน คือ การตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลที่มีต่องาน

Newstrom and Davis (1997: 256) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ชื่นชอบ หรือไม่ชื่นชอบของพนักงานที่มีต่องาน

Spector (2000: 197) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานทั้งหมด รวมทั้งในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

Robbins (2003: 25) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติโดยทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของบุคคลนั้น

สมยศ นาวิการ (2536: 434) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน ซึ่งเมื่อพูดถึงคนที่มีความพึงพอใจในงานสูงนั้นมักหมายความว่าคนชอบและให้คุณค่าต่องานของตนเองสูง และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของตน

สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ (2541: 133) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน ทัศนคตินั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบทางด้านความคิดความเข้าใจ องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก และองค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมถึงส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ยงยุทธ เกษสาคร (2547: 151) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานนั้นหมายถึง ความรู้สึกยินดี มีความสุข และเต็มใจที่จะทำงาน หรือมีทัศนคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ความรับผิดชอบ นโยบาย และการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในลักษณะเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การได้

จากการที่มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในลักษณะเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงาน อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมถึงส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน มักใช้หลักการตามทฤษฎีการจูงใจเป็นสำคัญ โดยเฉพาะทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงาน (Work motivation) มากกว่าการจูงใจในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน (สุรพล พยอมแย้ม, 2541) ได้แก่

2.2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังมีกำเนิดมาจากแนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในสาขาจิตวิทยาของ Kurt Lewin และ Edward Tolman จากแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมเลือก และผลประโยชน์จากทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ โดย Vroom เป็นผู้พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ.1964 ได้นำแนวคิดดังกล่าวนี้มาตั้งเป็นทฤษฎีความคาดหวังเพื่ออธิบายถึงการจูงใจในการทำงานโดยตรง (สุรพล พยอมแย้ม, 2541) ทฤษฎีนี้จะมีแนวความคิดสำคัญ 3 ประการ คือ จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) และความคาดหวัง (Expectancy) ได้มีการนำเอาพยัญชนะแรกของศัพท์ภาษาอังกฤษมาเรียงต่อกันรวมเรียกว่าทฤษฎีวี (VIE) สมมุติฐานพื้นฐานที่มีในทฤษฎีนี้ก็คือการเลือกของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (ท่ามกลางบรรดาทางเลือกต่าง ๆ นั้น) จะสัมพันธ์อย่างมีกฎเกณฑ์กับสภาพทางจิตวิทยา ซึ่งจะเกิดขึ้นในระยะเวลาเดียวกันกับพฤติกรรม

สำหรับแนวความคิด 3 ประการ ที่กล่าวมาข้างต้นอาจอธิบายได้ดังนี้

จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) หมายถึง ระดับความชอบของเอกบุคคลในผลลัพธ์โดยเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง นั่นคือระดับความมากน้อยของความชอบหรือการเห็นในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้จากการกระทำนั่นเอง ดังนั้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ Valence นี้ก็คือ ค่านิยม สิ่งจูงใจ ทักษะคติ และอรรถประโยชน์ที่คาดหวัง Valence จะมีค่าเป็นศูนย์ เมื่อบุคคลไม่รู้รู้สึกสนใจใฝ่ต่อผลลัพธ์ที่จะได้ และจะมีค่าติดลบเมื่อบุคคลนั้นไม่ยอมรับผลนั้นเลย

ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในระดับแรกจะทำให้ได้รับผลตอบแทนผลลัพธ์ในระดับต่อไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น สมมติว่าบุคคล ๆ หนึ่งปรารถนาที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเขาเห็นว่าการทำงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี จะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้เป้าหมายของเขาเป็นผลได้ ดังนั้นผลลัพธ์ในระดับแรกของเขาจึงเป็นการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี และผลลัพธ์ระดับแรกจะมี Valence ในทางบวก เพราะผลลัพธ์ระดับแรกนี้จะมีสัมพันธภาพกับผลลัพธ์ในระดับที่ 2 ที่คาดหวัง นั่นก็คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อาจกล่าวได้ว่าผลลัพธ์ระดับแรกจะเป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่ 2 นั่นเอง

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่การกระทำหรือความพยายามโดยเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่ 1 โดยเฉพาะความคาดหวังนี้ต่างจากความเป็นเครื่องมือ โดยที่ความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่ 1 ในขณะที่ความเป็นเครื่องมือนั้นจะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพของผลลัพธ์ในระดับที่ 1 และที่ 2

ในทัศนะของ Vroom ระดับการจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับผลคูณของ Valence กับความเป็นเครื่องมือ และความคาดหวัง และหากบุคคลกระทำการหลายอย่างก็เอาระดับการจูงใจที่หาได้มารวมกันก็จะได้พลังในการจูงใจ (สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ, 2541)

2.2.2 ทฤษฎีการจูงใจของ Porter and Lawler

Porter and Lawler (1968) ได้แก้ไขและขยายทฤษฎีของ Vroom ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน เสนอความเห็นว่าการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจของคนงาน แล้วตั้งสมมุติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน และได้กำหนดองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวกับรางวัลหรือผลตอบแทนได้ดังนี้

1) คุณค่าของรางวัล (Value of reward) เป็นความรู้สึกพึงพอใจหรือเป็นคุณค่าของแต่ละบุคคลที่มีผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาคาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานของเขา ทั้งนี้แต่ละบุคคลอาจเห็นว่าคุณค่าของผลตอบแทนที่เป็นสิ่งเดียวกันไม่เท่ากันก็ได้ และที่สำคัญการเห็นคุณค่าของผลตอบแทนที่บุคคลคาดว่าจะได้รับนั้นจะเป็นสิ่งเร้าอย่างหนึ่งให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงาน

2) ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการรับรู้ ความพยายามที่จะนำไปสู่รางวัล (Perceived effort – reward probability) เป็นการประมาณค่าว่าการเพิ่มความพยายามของบุคคลจะมีผลต่อรางวัลหรือไม่ ซึ่งประกอบด้วยการประมาณค่าเฉพาะ 2 ตัว คือ 1) ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติที่จะนำไปสู่รางวัลที่มีคุณค่า ($P \rightarrow R$) และ 2) ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับความพยายามที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ($E \rightarrow P$) เมื่อนำค่าความน่าจะเป็นทั้งสองตอนมาคูณกันจะเป็นค่าความน่าจะเป็นที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่รางวัล

3) ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่บุคคลใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จ

4) ความสามารถและลักษณะของบุคคล (Abilities and Traits) เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น ระดับสติปัญญา ลักษณะบุคลิกภาพ และความสามารถทางด้านทักษะ โดยที่ความสามารถและลักษณะของบุคคลนี้ จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคคล

5) การรับรู้บทบาท (Role perception) เป็นปัจจัยที่เป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่สามารถชี้ให้เห็นถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่บุคคลรับรู้ตำแหน่งที่ทำงานในขณะนั้นของตน เป็นสิ่งที่จะเอื้อต่อการที่เขาจะปฏิบัติงานใด ๆ นั้น ให้สำเร็จหรือไม่เพียงใด

6) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นระดับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงาน การรับรู้บทบาท ความสามารถ และลักษณะของบุคคล

7) รางวัล (Rewards) เป็นสิ่งที่บุคคลจะได้รับจากการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นรางวัลภายใน (Intrinsic rewards: 7A) ซึ่งเป็นรางวัลเกี่ยวกับการได้รับการตอบสนองตามความต้องการในขั้นสูง (ตามในทฤษฎีตามลำดับขั้นของ Maslow) ที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ ความรู้สึกที่ตัวเองสำคัญ ความรู้สึกสนุกกับงาน เป็นต้น และรางวัลภายนอก (Extrinsic rewards: 7B) ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจากตัวแทนภายนอก ซึ่งอาจเป็น องค์กร หน่วยงาน หัวหน้างาน หรือบุคคลอื่น เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ

8) การรับรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคของรางวัล (Perceived equitable rewards) เป็นการที่บุคคลรับรู้ว่ารางวัลที่เขาได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเขาหรือไม่ ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นตัวแปรซึ่งได้มาจากการเปรียบเทียบรางวัลที่เขาคาดว่าจะได้รับรางวัลที่เขาได้รับจริงว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด หากรางวัลที่เขาได้รับจริงเป็นไปตามที่คาดว่าจะได้รับ แสดงว่าเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factor Theory)

Frederick Herzberg และคณะ ได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุนขึ้น หรือบางที่เรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual - Factors Theory) เนื่องจากการต้องการคำตอบว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” และเพื่อพิสูจน์สมมติฐานหลักที่ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก และองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางลบ ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งค้านกับสมมติฐานเดิมที่ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางลบด้วย และสมมติฐานที่ว่าองค์ประกอบและผลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในระยะยาวจะแตกต่างจากองค์ประกอบและผลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในระยะสั้น

ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้คนอยากทำงาน เรียกว่า “ปัจจัยการจูงใจ” (Motivation factors) และสิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Maintenance factors) จากคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ของ Herzberg และคณะ ยังพบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเพราะ ภาวะแวดล้อมรอบงาน ได้แก่ ความยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานเสื่อมลง จึงเรียกปัจจัยนี้

อีกชื่อหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene factors) และเนื่องจากทั้งสองปัจจัยนั้นเป็นคนละชนิดเดียวกัน เพราะสิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน มิได้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่อย่างใด ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน

Herzberg (1959) สรุปถึงปัจจัย 2 ประการ ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ทำงานมากขึ้น เป็นตัวการที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ 1) ความสำเร็จ (Achievement) 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ตัวงาน (Work itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement)

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) เงินเดือน (Salary) 2) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinate) 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with supervisor) 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) 5) การนิเทศ (Supervision) 6) นโยบายการบริหารงาน (Company policy and administration) 7) สภาพการทำงาน (Working conditions) 8) สภาพชีวิตส่วนตัว (Personal life) 9) สถานภาพของตำแหน่ง (Status) 10) ความมั่นคงปลอดภัยในงานหรือสวัสดิการ (Job security)

Herzberg ได้เสนอแนะไว้ว่า แนวทางที่จะนำไปสู่การสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในปัจจัยกระตุ้นได้นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ให้ออกมาได้แสดงความคิดเห็น ความสามารถต่าง ๆ มากขึ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินและควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งจะไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์การโดยส่วนรวม

2.2.4 ทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Cellucci and DeVries

Cellucci and DeVries (1978) ได้พัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีนักวิจัยมากมายในหลายสาขา รวมทั้งในองค์การธุรกิจการกุศลได้นำแบบวัดความพึงพอใจใน

งานนี้มาใช้อย่างแพร่หลาย Cellucci and DeVries ได้แบ่งความพึงพอใจในงานเป็น 5 ด้าน โดยที่แต่ละด้านประกอบด้วยข้อคำถามด้านละ 4 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทน (Pay satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่อ รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับทักษะ ความสามารถและ งานที่รับผิดชอบ เท่าเทียบกับบุคลากรในหน่วยงานอื่น รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนที่ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าเวร

2) โอกาสก้าวหน้า (Promotion satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิด จากการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ไม่ลำเอียง มีเหตุผล รวมทั้งพึงพอใจ ต่อนโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร

3) เพื่อนร่วมงาน (Coworker satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่มีเพื่อน ร่วมงานที่มีความเชี่ยวชาญ คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจใน การทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

4) การนิเทศ (Supervisor satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และมีพฤติกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงาน การจัดองค์การและ การสั่งการที่ชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น และเป็นแบบอย่างที่ดี

6) ลักษณะงาน (Work satisfaction) หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่องานที่รับ รับผิดชอบ เห็นว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ น่าสนใจ มีโอกาสประสบความสำเร็จ และปริมาณงาน ที่รับผิดชอบเหมาะสม

ดังนั้นในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลก้ามมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร โดยเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Cellucci and DeVries (1978) เนื่องจากมีการนำมาใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะได้มีการ นำมาใช้ศึกษาความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลก้ามมูลนิธิในต่างประเทศ และในองค์กรกุศลต่าง ๆ มาแล้ว รวมทั้งจากแนวคิดดังกล่าวครอบคลุมบริบทของโรงพยาบาล เอกชนในก้ามมูลนิธิ กรุงเทพมหานครเป็นอย่างดี

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 124-129) ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ แม้ว่าจะงานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีผลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์การทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เซาว์บัญญัติ ปัญหาเรื่องเซาว์บัญญัติ กับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซาว์บัญญัติกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเซาว์บัญญัติในระดับสูงแต่งงานที่ทำงานประจำ พบว่ามักจะเป็

หน่วยงานที่ทำได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพ กับความพึงพอใจในการทำงาน นั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเอง ก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีติด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

3.1 ความมั่นคงในงาน สรุปลจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคงคิดถึงความมั่นคงของงาน คือ มีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life long employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงานได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจาก รายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่า การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใยน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และค่าประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียน พนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงาน แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษพบว่าคนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้

สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมี ความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่ง

3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศมักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์นพบว่าขวัญและเจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่าพนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงาน

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ National industrial conference board พบว่าการเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่าความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

Barnard (1970 อ้างใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2547: 147-148) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารในหน่วยงานใช้เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 8 ประการ คือ

1. จูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่จะให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของแต่ละบุคคลซึ่งมีใช้วัตถุ เช่น เกียรติ ตำแหน่ง การใช้สิทธิพิเศษ
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ของหน่วยงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือและความรู้เท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน
5. ความดีใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้ามีความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจในหน่วยงาน
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ซึ่งมีความสามารถแตกต่างกัน
7. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน มีความมั่นคงในการทำงาน
8. มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกัมมุนี กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการมีคุณค่าในตนและบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งเชื่อมโยงในด้านปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

3. การมีคุณค่าในตน

ในแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันในระดับของความชอบและไม่ชอบเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งคุณลักษณะนี้ เรียกว่า การมีคุณค่าในตน (Self-esteem) ซึ่งพบว่าการมีคุณค่าในตน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความคาดหวังในความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูง นั้น จะประสบความสำเร็จในงานได้ เลือกงานที่มีลักษณะพิเศษ ไม่อ่อนไหวต่ออิทธิพลภายนอก และพบว่าในบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนต่ำ (Robbins, 2003: 100)

3.1 ความหมายของการมีคุณค่าในตน

Maslow (1970) กล่าวไว้ว่า การมีคุณค่าในตนเป็นการประเมินคุณค่าของตนเองจากการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นก่อน บุคคลจึงจะเริ่มนับถือตนเองและเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow หลังจากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย มีความรู้สึกได้รับความมั่นคงปลอดภัย ได้รับความรักและความเป็นเจ้าของ ขั้นต่อไป คือ มีความต้องการความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และขั้นสุดท้ายมีความต้องการรู้จักตนเองตามสภาพแห่งความเป็นจริง

Rosenberg (1978) ให้ความหมายการมีคุณค่าในตนไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับความคิดของตนเอง เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง การยอมรับในตนเอง นับถือตนเอง รวมทั้งการประเมินตนเองทางด้านบวกและด้านลบ โดยการประเมินตนเองนั้นไม่มีบุคคลใดที่ประเมินค่าของตนเองโดยไม่มีหลักเกณฑ์ แต่จะกระทำโดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบตามสภาพสังคม และคุณลักษณะของกลุ่ม ซึ่งในแต่ละสังคมและกลุ่มนั้นจะมีมาตรฐานของตนและกลุ่มต่างกันอย่างออกไป ซึ่งจะถูกนำมาใช้เป็นกรอบมาตรฐาน

Coopersmith (1981) กล่าวว่า การมีคุณค่าในตนเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง เป็นการแสดงถึงความรู้สึกหรือทัศนคติในการยอมรับ หรือไม่ยอมรับตนเอง และชี้ให้เห็นถึงขอบเขตความเชื่อที่บุคคลมีเกี่ยวกับตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และการมีคุณค่าแห่งตน

Mayer and Sutton (1996: 339) ให้ความหมายของ การมีคุณค่าในตนเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความภาคภูมิใจและพึงพอใจในตนเอง

Luthans (2002: 217) กล่าวว่า การมีคุณค่าในตน เป็นการรับรู้ความสามารถและภาพลักษณ์ของตนเอง

Robbins (2003: 98) กล่าวว่า การมีคุณค่าในตนหมายถึง ระดับความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับตนเองของแต่ละบุคคล

พลสุข สังข์รุ่ง (2547: 29) กล่าวว่า การมีคุณค่าในตน คือการที่บุคคลมองตนเองได้ถูกต้อง และเห็นคุณค่าของตนเอง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีคุณค่าในตน เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง เป็นการแสดงถึงความรู้สึกหรือทัศนคติในการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงถึงขอบเขตความเชื่อที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง ในเรื่องความสามารถและภาพลักษณ์เกี่ยวกับตนเอง

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีคุณค่าในตน

Rosenberg (1978 อ้างใน จันทนา นาคฉาย, 2544: 29-31) ได้กล่าวถึง การมีคุณค่าในตนที่พัฒนาขึ้นในรูปแบบการมีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีหลักการดังนี้

1. การเปรียบเทียบทางสังคม (Social comparison) มนุษย์มีแรงผลักดันที่จะประเมินความคิดเห็นและความสามารถของตนเอง โดยใช้วิธีเปรียบเทียบความคิดเห็นและความสามารถของตนเองกับบุคคลอื่น นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น กลุ่ม สถานภาพ ชนชั้นในสังคม โดยมนุษย์แต่ละคนจะมีการประเมินกลุ่มของตนเองกับกลุ่มอื่น ๆ ในสังคม ที่ชัดเจน คือ การประเมินระดับชนชั้นในสังคม (Social class) ซึ่งบ่งบอกถึงความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม เช่น เหนือกว่าหรือด้อยกว่า สูงกว่าหรือต่ำกว่า ดีกว่าหรือเลวกว่า การเปรียบเทียบนี้มีอยู่ตลอดและเป็นที่มาของความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันของบุคคล บุคคลที่มาจากชนชั้นสูงกว่าจะรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนมีสถานภาพทางสังคมสูงกว่า ในขณะที่บุคคลที่มาจากชนชั้นต่ำกว่าจะตระหนักได้ถึงความต่ำต้อยของตน ส่วนการเปรียบเทียบที่ไม่

แตกต่างกันจะมีอยู่ในกลุ่มเพื่อนที่มีความเท่าเทียมกัน โดยสถานภาพทางสังคมไม่เป็นส่วนส่งเสริมหรือลดความรู้สึกมีคุณค่าในตน

2. การประเมินผลสะท้อนกลับ (Reflected appraisals) แนวคิดการเกี่ยวกับประเมินผลสะท้อนกลับ มีความเชื่อว่ามนุษย์นั้นจะยอมรับหรือมองตนเองตามที่บุคคลอื่นมอง เกิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับและความเข้าใจตนเองกับภาพลักษณ์ที่แท้จริงของตนเอง ส่วนใหญ่มนุษย์จะให้ความสำคัญกับความคิดของบุคคลอื่นที่มีต่อตนเอง นอกจากนั้นยังมีความเชื่ออีกว่า ทักษะคติที่บุคคลอื่นมีต่อตนเองนั้นสามารถส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และยังมีประเด็นที่สำคัญ คือ บทบาทสมมติที่ถูกกำหนดขึ้นโดยสังคม จึงกล่าวได้ว่าเป็นทัศนคติของบุคคลอื่นขึ้นกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลอื่นต่อตัวเราตามสภาพที่สังคมกำหนด

3. การยอมรับตนเอง (Self perception) การยอมรับตนเองของมนุษย์นั้น แทนที่จะยอมรับตนเองจากการทบทวนความคิดของตนก็มักสังเกตที่การกระทำมากกว่า ซึ่งทำให้ตนยอมรับตนเองเช่นเดียวกับบุคคลอื่นยอมรับตน การยอมรับตนเองนั้นเกิดจากการสังเกตและประเมินค่าตนเองจากพฤติกรรมที่แสดงออกและประเมินจากผลของการกระทำนั้น นอกจากนั้นความนับถือในตนเองก็ขึ้นอยู่กับการกระทำของตนเองเช่นกัน ถ้าการกระทำหรือผลจากการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ดี น่าชื่นชม และประสบความสำเร็จ ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอีกด้วย การยอมรับตนเองของพยาบาลวิชาชีพก็เช่นกัน คือ ความสามารถยอมรับตนเองได้จากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของตนและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ถ้าผลงานออกมาเป็นที่น่าพึงพอใจ ย่อมก่อให้เกิดความนับถือในตนเองและความรู้สึกมีคุณค่าในตน

4. ภาวะจิตใจของตนเอง (Psychological centrality) ภาวะจิตใจของมนุษย์นั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแนวคิดของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยลักษณะนิสัย เช่น ความฉลาด มีจิตใจดี มีคุณธรรม ตลอดจนมองโลกในแง่ดี และปัจจัยด้านลักษณะสังคม เช่น เชื้อชาติ เพศ ศาสนา อายุ ชนชั้นทางสังคม โดยปัจจัยใดมีผลมากหรือน้อยอยู่ที่ตนเองนั้นยึดติดและให้ความสำคัญต่อยุปัจจัยนั้นมากน้อยเพียงใด ส่งผลให้เกิดเป็นการกระทำของแต่ละบุคคล กล่าวได้ว่าในแต่ละบุคคล จะมีแนวความคิดของตนเองเป็นหลัก ประกอบด้วยลักษณะนิสัยส่วนตัวและลักษณะทางสังคม ที่จะทำให้เกิดความแตกต่างในแต่ละบุคคล ถ้าตนเองมีความภาคภูมิใจและให้ความสำคัญในปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่แสดงได้ในรูปของการกระทำที่ดีและเหมาะสม ก็ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูงขึ้น

Heatherton and Polivy (1991) ได้สร้างแบบวัดการมีคุณค่าในตน (State Self-Esteem Scale: SSES) โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Rosenberg (1965, 1979 cited in Heatherton and Polivy, 1991) ซึ่ง Rosenberg ได้สร้างแบบวัดการมีคุณค่าในตน (Rosenberg Self-Esteem: RSE) ประกอบด้วยข้อคำถามเพียง 10 ข้อ และแนวคิดของ Janis and Field (1959) ได้สร้างแบบสอบถาม JFS วัดเกี่ยวกับด้านความสนใจในตนเอง (Self-regard) ด้านความสามารถทางการศึกษา (Academic ability) และความเชื่อมั่นในสังคม (Social confidence) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 23 ข้อ

นักวิชาการทั้งสองท่านได้สร้างแบบวัดการมีคุณค่าในตน (State Self-Esteem Scale: SSES) โดยมีข้อคำถาม 20 ข้อ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสังคม ด้านคุณลักษณะส่วนตน และได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. การมีคุณค่าในตนด้านการปฏิบัติงาน (Performance self-esteem) หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และความสามารถของตนเองที่ได้จากการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

2. การมีคุณค่าในตนด้านสังคม (Social self-esteem) หมายถึง มีพฤติกรรม การกล้าแสดงออก ความมีเหตุผลของตนเอง ความพึงพอใจในตนเอง รู้สึกเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในสังคม และการยอมรับทัศนคติที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง

3. การมีคุณค่าในตนด้านคุณลักษณะส่วนตน (Appearance self-esteem) หมายถึง ความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะ ท่าทาง รูปร่างและน้ำหนักร่างกายของตนเอง รวมทั้งการประเมินความชื่นชอบที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดและแบบวัดการมีคุณค่าในตนของ Heatherton and Polivy (1991) ซึ่งประกอบด้วยการมีคุณค่าในตนด้านการปฏิบัติงาน ด้านสังคม และด้านคุณลักษณะส่วนตน ซึ่งมีความครอบคลุมและชัดเจน เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล ซึ่งต้องปฏิบัติงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ต้องประสานงานและติดต่อกับผู้รับบริการ ญาติ รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดนี้มาใช้ในการศึกษาการมีคุณค่าในตนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

3.3 ลักษณะของการมีคุณค่าในตนสูงและต่ำ

3.3.1 ลักษณะของการมีคุณค่าในตนสูง

บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูง จะเป็นคนที่มีความมุ่งหวังต่อความสำเร็จ และมีความพยายามสูง ใ่วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถและการตัดสินใจของตนเอง มีความเข้าใจตนเองและสามารถควบคุมตนเองได้ มองโลกในแง่ดี สามารถเข้าใจในผู้อื่นและ ใ่วางใจผู้อื่นได้ ชอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ไม่ยึดติดกับแนวคิดเดิม สามารถให้เหตุผล ในสิ่งที่ตนคิดหรือกระทำได้อย่างชัดเจน มีความสุขกับการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ท้าทาย ความสามารถ กล้าแสดงออก เปิดเผย ชอบเข้าสังคม และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี บุคคล ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูงจึงเป็นผู้ที่มีความสุขและสามารถปรับตัวกับความเครียดได้ดี (Potter and Perry, 1995 อ้างถึงใน ศิริวรรณ หม่อมพอนุช, 2544) รวมทั้งเป็นคนยิ้มแย้ม สนุกสนาน สดชื่น แจ่มใส เปิดใจยอมรับผู้อื่นและยอมรับคนอื่นอย่างที่เขาเป็น (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2547) และเป็นผู้ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาหาความรู้และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ตนเองต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อยกระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนให้สูงขึ้น เนื่องจากความรู้จะมีส่วน ช่วยให้เกิดความสามารถในการแก้ไขข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน และมี พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม (Lindenfield, 2000: 5-8)

3.3.2 ลักษณะของการมีคุณค่าในตนต่ำ

บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนต่ำ จะมีทัศนคติต่อตนเองในด้านลบ มีความ วิตกกังวลสูง จนอาจก่อให้เกิดอาการป่วยทางร่างกายอันเป็นผลมาจากจิตใจ มีความรู้สึก ว่า ตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญ หรือมีความสามารถน้อยกว่าคนอื่น ชอบเป็นผู้รับฟัง ไม่กล้าคิด กล้าตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น วิตกกังวลและขี้กลัว ยึดติดกับสิ่งเดิมที่ตนเองคุ้นเคย บุคคลเหล่านี้จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ไม่ดี คิดว่าผู้อื่นไม่เอาใจใส่หรือสนใจตนเอง จึงชอบ แยกตัว ไม่เข้าสังคม ซึมเศร้า ไม่กล้าแสดงออก ขาดความเชื่อมั่นในความสำเร็จ เพราะจะจดจำ แต่ประสบการณ์ที่เคยล้มเหลวในอดีต งานที่ปฏิบัติจึงขาดประสิทธิผล คนที่มีความรู้สึกมีคุณค่า ในตนต่ำจะอิจฉาคนอื่น ปฏิเสธคนอื่น มองคนอื่นไม่ดี และมีการปกป้องตนเองสูง ชอบโทษผู้อื่น ผิดพลาดไม่ยอมรับ หาเหตุผลเข้าข้างตนเอง (ศิริวรรณ หม่อมพอนุช, 2544; พูลสุข สังข์รุ่ง, 2547)

3.4 การมีคุณค่าในตนกับความพึงพอใจในงาน

บุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนสูงจะมองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการได้รับโอกาส ซึ่งทำให้เขาสามารถมีความเชี่ยวชาญและได้รับผลประโยชน์จากงานนั้น ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนต่ำส่วนใหญ่มองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการหมดโอกาสหรือมีความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จ (Locke, McClelland, and Knight, 1996) สอดคล้องกับ Dodgson and Wood (1998) ที่กล่าวว่า บุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าในตนสูงนั้นส่วนใหญ่เผชิญกับความล้มเหลวได้ ทำให้ประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจได้ นอกจากนี้ Robbins (2001, 2003) และ Luthans (2002) กล่าวว่า การมีคุณค่าในตนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และจากงานวิจัยของ Judge et al. (1997; 1998; 2000; 2001) พบว่า การมีคุณค่าในตนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

4. บรรยาการศาสตร์จริยธรรมในการทำงาน

บรรยาการศาสตร์จริยธรรมในองค์กร เป็นมิติหนึ่งของบรรยาการศาสตร์การทำงานในองค์กร ซึ่งมีการศึกษาวิจัยมากมายที่สนับสนุนว่าบรรยาการศาสตร์การทำงานทำให้เกิดผลลัพธ์ต่าง ๆ ตามมา โดยบรรยาการศาสตร์การทำงานบางรูปแบบนั้น เป็นการจัดสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา อันนำมาซึ่งการบริหารจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบรรยาการศาสตร์นั้นสอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารจัดการ ในด้านอื่นขององค์กรที่ได้รับผลจากบรรยาการศาสตร์การทำงานต่าง ๆ รวมถึง ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการตามเป้าประสงค์ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม และความปลอดภัยในองค์กร

จากผลการศึกษามากมายแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมจริยธรรมต่าง ๆ เป็นผลโดยตรงมาจากบรรยาการศาสตร์จริยธรรมในการทำงาน โดยผ่านกระบวนการทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา ซึ่งบุคคลเรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมโดยการรับรู้ผ่านบรรยาการศาสตร์นั้นเอง (Victor and Cullen, 1987: 78-79)

4.1 ความหมายของบรรยาการศาสตร์จริยธรรมในการทำงาน

Victor and Cullen (1987, 1988) กล่าวว่า บรรยาการศาสตร์จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการรับรู้และ

ทัศนคติทางจริยธรรมของบุคคลในองค์กร โดยรับรู้ผ่านสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกับบรรยากาศการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม ทัศนคติของบุคคล เนื่องจากบุคคลต้องปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมโดยการเรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมผ่านการรับรู้บรรยากาศ

Joseph and Deshpande (1997) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานเป็นการรับรู้เกี่ยวประเด็นทางจริยธรรม และแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

พูลสุข สังข์รุ่ง (2547: 118) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรม หมายถึง การที่พนักงานสามารถรู้สึกได้ว่าอะไรถูก อะไรผิด พฤติกรรมใดที่พึงประพฤติปฏิบัติ พฤติกรรมแบบใดที่ไม่เหมาะสม โดยไม่ต้องมีการระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นคำสั่งหรือเป็นลายลักษณ์อักษร และถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เกี่ยวประเด็นทางจริยธรรม และแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องในการทำงาน โดยรับรู้ผ่านสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกับบรรยากาศการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม ทัศนคติของบุคคล เนื่องจากบุคคลต้องปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมโดยการเรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมผ่านการรับรู้บรรยากาศ

4.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน

Victor and Cullen (1987, 1988) ผู้คิดค้นทฤษฎีและการวัดบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กล่าวว่า การศึกษาจริยธรรมขององค์กรเป็นการศึกษาจริยธรรมของบุคคลที่พัฒนาจากลักษณะบุคลิกภาพและศีลธรรมของตัวบุคคล จริยธรรมของพนักงานในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมในองค์กร ซึ่งทำให้เกิดประเด็นที่ว่าจริยธรรมของบุคคลสร้างบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร นั่นคือการที่บุคคลรับรู้ว่าจะอะไรเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้อง และประเด็นทางจริยธรรมอะไรที่ควรยึดถือ ทั้งสองสิ่งนี้จะกำหนดจริยธรรมขององค์กร

แนวทางในการศึกษาบรรยากาศการทำงานจะมุ่งไปในด้านของทฤษฎีนามธรรมหรือ การรับรู้มากกว่า โดยจะมุ่งนิยามบรรยากาศการทำงานในรูปการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์การ การรับรู้นี้จะเปรียบเสมือนการกลั่นกรองปรากฏการณ์ ต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาสู่สมาชิกในองค์การ คุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่สะท้อนออกมา จึงอาจไม่ใช่ความจริงทั้งหมด แต่เป็นลักษณะที่ถูกแต่งแต้มด้วยค่านิยมความต้องการ ความ คาดหวังของสมาชิกในลักษณะต่าง ๆ

ดังนั้นบรรยากาศการทำงานตามแนวคิดนี้ จึงหมายถึงกลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานผู้ทำงานรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศจะเป็นแรงกดดัน ที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ฉะนั้นบรรยากาศจริยธรรมมีผลกระทบต่อ พฤติกรรมและทัศนคติทางจริยธรรมของบุคคลในองค์การ โดยอาศัยการรับรู้ผ่านสภาพแวดล้อม เช่นเดียวกับบรรยากาศการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม ทัศนคติของบุคคล เนื่องจากคนเรา พยายามปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมโดยการเรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสมผ่านการรับรู้บรรยากาศ โดยเฉพาะในระยะต้นที่เริ่มเข้าสู่องค์การ

Victor and Cullen (1987: 80-83; 1988: 104-108) ได้เสนอแนวคิดบรรยากาศ จริยธรรมในการทำงาน ตามการแบ่งรูปแบบบรรยากาศจริยธรรม (Types of ethical climates) โดยใช้เกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical criterion) ของบุคคลากรในองค์การมาสร้าง ตารางไขว้กับตำแหน่งวิเคราะห์ (Locus of analysis) ที่ใช้เป็นกลุ่มอ้างอิงการตัดสินใจทาง จริยธรรม ประกอบด้วย 2 มิติ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เกณฑ์การตัดสินใจ เชิงจริยธรรม (ETHICAL CRITERION)	ผลประโยชน์ ของตนสูงสุด (Egoism)	ตำแหน่งวิเคราะห์ (LOCUS OF ANALYSIS)		
		ระดับบุคคล (Individual)	ระดับภายใน องค์กร (Local)	ระดับภายนอก องค์กร (Cosmopolitan)
ผลประโยชน์ ของผู้อื่น (Benevolence)	ผลประโยชน์ส่วน ตน (Self-interest)	ผลกำไรของ องค์กร (Company profit)	ผลประโยชน์ของ ทีมงาน (Team interest)	ประสิทธิภาพ (Efficiency)
กฎเกณฑ์ (Principle)	ศีลธรรมส่วน บุคคล (Personal morality)	กฎระเบียบข้อบ่ง คับและวิธีปฏิบัติ (Company rules and procedures)	ความรับผิดชอบต่อ สังคม (Social)	กฎหมายและ จรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and professional codes)

แผนภูมิที่ 1 รูปแบบบรรยากาศจริยธรรมของ Victor and Cullen (1988: 104)

มิติที่ 1 เกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical criterion)

นักปรัชญาทางศีลธรรมได้แบ่งทฤษฎีทางจริยธรรมตามการให้เหตุผลทางจริยธรรม (Moral reasoning) โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) ระดับการเห็นแก่ผลประโยชน์ของตนสูงสุด (Egoism)
- 2) ระดับการเห็นแก่ผลประโยชน์ของกลุ่ม (Benevolence)
- 3) ระดับการคำนึงถึงกฎเกณฑ์ (Principle)

จากกรอบความคิดดังกล่าว ทำให้รูปแบบบรรยากาศจริยธรรมขององค์กรที่ปรากฏขึ้นแตกต่างกันไปใน 3 ระดับ จากแนวความคิดเกี่ยวกับการตัดสินความถูกต้องของบุคคลที่จำกัดอยู่ในขอบเขตของสิ่งที่เป็นรูปธรรมเท่านั้น มาถึงการตัดสินความถูกต้องของการกระทำของบุคคลต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ของสังคม ไปจนถึงขั้นการตัดสินความถูกต้องเหมาะสมของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสังคมตามหลักการที่ตนคิดและไตร่ตรองด้วยตนเองว่าถูกต้อง

สรุปได้ว่า รูปแบบบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน จะมีความแตกต่างตามทฤษฎีจริยธรรม 3 ระดับ บรรยากาศในแต่ละองค์การจะมีลักษณะต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการพิจารณาแก้ปัญหาความขัดแย้งทางจริยธรรม (การกระทำถูกหรือผิด) และการตัดสินใจการให้เหตุผลทางจริยธรรม ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล เช่น ในองค์การที่มีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานแบบการเห็นแก่ผลประโยชน์ของตนสูงสุด (Egoism) การตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำอะไรคำนึงผลประโยชน์ตนเองเป็นหลัก ส่วนในองค์การที่มีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานแบบเห็นแก่ผลประโยชน์ของกลุ่ม (Benevolence) ผลประโยชน์ทุกขุขความ เป็นอยู่ของคนในองค์การเป็นเหตุผลสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด หรือในองค์การที่มีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานแบบคำนึงถึงกฎเกณฑ์ (Principle) ต้องคำนึงว่าพฤติกรรมนั้น ๆ ถูกต้องตามกฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนต่าง ๆ หรือไม่ หากจะต้องตัดสินใจกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไป

มิติที่ 2 ตำแหน่งวิเคราะห์ (Locus of analysis)

เป็นการใช้แนวความคิดทางสังคมวิทยาในเรื่องบทบาทและกลุ่มอ้างอิง (Referent group) ซึ่งจะเป็นตัวชี้การให้เหตุผลทางจริยธรรมที่แตกต่างกันไปสำหรับในการตัดสินใจในองค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) ระดับบุคคล (Individual)
- 2) ระดับภายในองค์การ (Local)
- 3) ระดับภายนอกองค์การ (Cosmopolitan)

Merton et al. (1957 cited in Victor and Cullen, 1988: 106) ศึกษาบทบาทภายในระบบสังคม ซึ่งได้ชี้ให้เห็นถึงประเภทของกลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ นั้นทำให้เกิดทัศนคติ พฤติกรรม และบทบาทที่บุคคลรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือระดับบุคคล และได้แยกบทบาทระหว่างภายในองค์การ (Local) และภายนอกองค์การ (Cosmopolitan) โดยบทบาทภายในองค์การ (Local) นั้น กลุ่มอ้างอิงที่สำคัญคือ ระบบสังคมของบุคคล ซึ่งชี้ให้เห็นการคาดหวังสิ่งที่อยู่ในระบบสังคมที่บุคคลอยู่ ส่วนบทบาทภายนอกองค์การ (Cosmopolitan) นั้น กลุ่มอ้างอิงที่สำคัญอยู่ที่ระบบสังคมภายนอกที่แวดล้อมระบบสังคมที่บุคคลอยู่ ซึ่งมีความหมายในลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

ในเกณฑ์การคำนึงถึงกฎเกณฑ์ (Principle) การวิเคราะห์ตำแหน่งระดับบุคคล (Individual) หมายความว่า กฎเกณฑ์ที่บุคคลในองค์การยอมรับและปฏิบัติตามโดยการพิจารณาเลือกกฎเกณฑ์นั้น โดยอาศัยจริยธรรมส่วนบุคคล การวิเคราะห์ตำแหน่งระดับภายในองค์การ (Local) คือ ลักษณะของกฎระเบียบข้อบังคับ กระบวนการปฏิบัติงานในองค์การ และการวิเคราะห์ตำแหน่งภายนอกองค์การ (Cosmopolitan) คือ ลักษณะของกฎเกณฑ์จากระบบกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์การนั้น

ระดับตำแหน่งวิเคราะห์ (Locus of analysis) ชี้ให้เห็นแหล่งที่มาทั่วไปและข้อจำกัดของการพิจารณาการวิเคราะห์ทางจริยธรรม เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตำแหน่งวิเคราะห์กับเกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่มีความแตกต่างกันในแต่ละเกณฑ์ เช่น ในตำแหน่งวิเคราะห์ระดับบุคคล (Individual) ในเกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมแบบการเห็นแก่ผลประโยชน์ของตนสูงสุด (Egoism) จะให้ความหมายในลักษณะการเห็นแก่ความต้องการและความชอบของตนเป็นหลัก คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนและการปกป้องตนเอง (Self-interest) ในตำแหน่งวิเคราะห์ระดับภายในองค์การ (Local) เกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมแบบการเห็นแก่ผลประโยชน์ของตนสูงสุด (Egoism) จะให้ความหมายถึงการเห็นแก่ผลประโยชน์ขององค์การ (Company profit) กำไรขององค์การ และความได้เปรียบทางกลยุทธ์ขององค์การ เป็นหลัก ส่วนในตำแหน่งวิเคราะห์ระดับภายนอกองค์การ (Cosmopolitan) ในเกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมแบบการเห็นแก่ผลประโยชน์ของตนสูงสุด (Egoism) จะให้ความหมายถึง การเห็นแก่ผลประโยชน์ของระบบเศรษฐกิจสังคมของส่วนรวม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ (Efficiency)

ในเกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมแบบการเห็นแก่ผลประโยชน์ของกลุ่ม (Benevolence) การพิจารณาดำเนินระดับบุคคล (Individual) ให้ความหมายว่าเป็นลักษณะของการคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มเพื่อน (Friendship) ในการวิเคราะห์ระดับภายในองค์การ (Local) จะเป็นการพิจารณาความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขององค์การ การเห็นแก่ผลประโยชน์ของทีมงาน (Team interest) ในตำแหน่งวิเคราะห์ระดับภายนอกองค์การ (Cosmopolitan) จะพิจารณาถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Social)

สำหรับเกณฑ์การตัดสินใจเชิงศีลธรรมแบบคำนึงถึงกฎเกณฑ์ (Principle) ในการวิเคราะห์ระดับบุคคล (Individual) บุคคลจะใช้หลักเกณฑ์ศีลธรรมส่วนตน (Personal morality) ซึ่งในบรรยากาศแบบนี้บุคคลจะใช้ศีลธรรมที่แต่ละบุคคลนับถือเป็นเกณฑ์การตัดสินใจ ในการวิเคราะห์ระดับภายในองค์การ (Individual) การตัดสินใจจะมาจากกฎระเบียบและวิถีปฏิบัติของ

องค์การ (Company rule and procedures) ในตำแหน่งวิเคราะห์ระดับภายนอกองค์การ (Cosmopolitan) กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการตัดสินใจจะมาจากองค์กรพิเศษภายนอก คือ กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and professional codes)

Victor and Cullen (1987: 80-83) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีและรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร จริยธรรมในการทำงาน มีองค์ประกอบด้วย 6 มิติ กล่าวคือ

1. มิติด้านวิชาชีพนิยม (Professionalism)
2. มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น (Caring)
3. มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules)
4. มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (Instrumental)
5. มิติด้านประสิทธิภาพ (Efficiency)
6. มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Independence)

ต่อมา Victor and Cullen (1988) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาสจริยธรรมในการทำงาน และแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาสจริยธรรมในการทำงาน มีองค์ประกอบด้วย 5 มิติ คือ

1. มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น (Caring)
2. มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code)
3. มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules)
4. มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (Instrumental)
5. มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Independence)

Victor and Cullen (1988) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาสจริยธรรมในการทำงานและเสนอแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาสจริยธรรมในการทำงาน (Ethical Climate Questionnaire: ECQ) โดยกล่าวว่าการศึกษาจริยธรรมในองค์การเป็นการศึกษาจริยธรรมของบุคคลที่พัฒนามาจากลักษณะบุคลิกภาพและศีลธรรมของบุคคล จริยธรรมของพนักงานในองค์การเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมขององค์การ ซึ่งทำให้เกิดบรรยากาสจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าจะอะไรเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้อง และหลักทางจริยธรรมอะไรที่ควรยึดถือ แบบวัดนี้มีข้อคำถามทั้งสิ้น 26 ข้อ ประกอบด้วย 5 มิติ คือ

1. มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น (Caring) หมายถึง แนวทางที่ดีงามและเหมาะสมที่ควรประพฤติปฏิบัติตามในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนและคำนึงถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับทุกคนในองค์การมากที่สุด ปฏิบัติงานและให้บริการที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างถูกต้อง

2. มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code) หมายถึง แนวทางที่ดีงามและเหมาะสมที่ควรประพฤติปฏิบัติตามในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งให้ความสำคัญและได้รับความคาดหวังในการปฏิบัติงานตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ และมาตรฐานวิชาชีพ

3. มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) หมายถึง แนวทางที่ดีงามและเหมาะสมที่ควรประพฤติปฏิบัติตามในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งให้ความสำคัญและได้รับความคาดหวังในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติงาน และนโยบายขององค์การอย่างเคร่งครัด

4. มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (Instrumental) หมายถึง แนวทางที่ดีงามและเหมาะสมที่ควรประพฤติปฏิบัติตามในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และทุกคนร่วมกันควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์การ

5. มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Independence) หมายถึง แนวทางที่ดีงามและเหมาะสมที่ควรประพฤติปฏิบัติตามในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งบุคลากรยึดมั่นในความเชื่อด้านจริยธรรมของตนเอง เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และตัดสินใจว่าสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิดได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยใช้แนวคิดบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของ Victor and Cullen (1988) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีกรรมมาศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลายในด้านบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน รวมทั้งมีการศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิในต่างประเทศ ส่วนในประเทศไทยมีการนำแนวคิดนี้มาศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล ของ

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งแนวคิดบรรยาภาศจริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 มิติ คือ ความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น (Caring) กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code) กฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (Instrumental) และหลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Independence)

4.3 การเสริมสร้างบรรยาภาศวิชาชีพการพยาบาล

บรรยาภาศวิชาชีพการพยาบาล ก็คือบรรยาภาศที่ให้ความพึงพอใจในงาน สิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารต้องตระหนักอย่างมาก เพื่อให้ได้ผลคุ้มค่าคือ ได้บรรยาภาศวิชาชีพที่เป็นการประดับ ประคองพยาบาลให้ทำงานอย่างมีความสุขได้โดย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542)

1. กำหนดธรรมชาติงานและความสามารถปฏิบัติให้เกิดความสบายใจ เห็นความท้าทายและความรู้สึกในความเจริญงอกงามเป็นลำดับ
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการในทางวิชาชีพและส่วนบุคคล
3. พัฒนาความสามารถในงานให้ได้ผลผลิตสูง ให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และดำรงคุณภาพการดูแล
4. มีปฏิสัมพันธ์อันดีในระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในแผนกต่าง ๆ และในระบบบริการสุขภาพ
5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติภารกิจร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร
6. อุทิศตนให้กับองค์กรสุขภาพและโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล
7. ได้ปรากฏตัวในกลุ่มพยาบาล และในที่มีการพยาบาลเพื่อร่วมโครงการต่าง ๆ
8. คลายเครียดและลดความขัดแย้งจากงานการพยาบาล
9. มีความรู้สึกพอใจกับภารกิจในความรับผิดชอบ การนิเทศของผู้บริหาร และการมีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย พอใจในภาพลักษณ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมในงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่สร้างเสริมความพึงพอใจ

Carroll and Buchholtz (2000 อ้างใน อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง และคณะ, 2546: 146-159) ได้เสนอวิธีประพฤติปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาบรรยาภาศจริยธรรมในองค์กร ซึ่งมี 10 ประการได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในการบริหารระดับบน (Top management leadership) และการบริหารอย่างมีศีลธรรม (Moral management) จริยธรรมในองค์กรนั้นถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับบน เนื่องจากผู้บริหารในระดับบนจะเป็นแบบอย่างสำหรับคนอื่น ๆ ตลอดจนเป็นผู้กำหนดนโยบาย การร่างนโยบายอย่างเป็นทางการก่อให้เกิดแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของผู้นำในองค์กร

2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective communication) การสื่อสารมีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นในการดำเนินงาน หลักการ หรือบรรยากาศขององค์กร การติดต่อสื่อสารนั้นจะกำหนดวัตถุประสงค์ที่แท้จริง กฎของการประพฤติปฏิบัติและกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะเน้นความสำคัญของหลักการสื่อสาร เทคนิค ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติ การให้ความสำคัญทางด้านจริยธรรมโดยผ่านการสื่อสารนั้นรวมถึงรูปแบบการพูด การเขียน ซึ่งการจัดการทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพควรจะต้องยึดหลักจริยธรรมที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์จงรักภักดี และการรักษาความลับ

3. โครงการและเจ้าหน้าที่ทางด้านจริยธรรม (Ethics programs and ethics officers) การมีโครงการทางด้านจริยธรรม จะเป็นโอกาสอันดีที่เจ้าหน้าที่ทางด้านจริยธรรมจะประสานและดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับบนในองค์กร

4. การตั้งวัตถุประสงค์ที่เป็นไปได้ (Setting realistic objectives) บางครั้งการที่ผู้บริหารตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไว้สูงจนเกินไป อาจเป็นแรงกดดันให้พนักงานทำผิดจริยธรรมได้ ดังควรตั้งเป้าหมายที่เป็นไปได้ตามความเป็นจริง

5. กระบวนการตัดสินใจทางด้านจริยธรรม (Ethical decision-making processes) การตัดสินใจนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของกระบวนการทางการบริหารจัดการ การตัดสินใจโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตั้งแต่เริ่มมีปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา ระบุวิธีการที่เป็นไปได้ ตลอดจนการประเมินผลของการกระทำ

6. กฎในการประพฤติปฏิบัติ (Codes of conduct) การบริหารในระดับบนมีหน้าที่ในการตั้งมาตรฐานเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ และมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับมาตรฐานสำหรับผู้บริหารและพนักงานทั้งหมดในองค์กร

7. วินัยสำหรับผู้ละเมิดมาตรฐานของจริยธรรม (Discipline violators of ethics standards) เมื่อเราพูดถึงบรรยากาศทางด้านจริยธรรมซึ่งสมาชิกทั้งหมดในองค์กรจะต้องยอมรับนั้น การจัดการจะต้องมีวินัยสำหรับผู้ละเมิดการยอมรับทางด้านจริยธรรม

8. กลไกของการร้องเรียนและสายด่วน (Whistle-blowing mechanisms and hotlines) พนักงานควรจะได้รับ การสนับสนุนจากผู้บริหารในระดับบนให้มีการร้องเรียนหรือการรายงาน เมื่อพบการกระทำผิด

9. การฝึกอบรมจริยธรรมทางธุรกิจ (Business ethics training) การฝึกอบรมทางด้านจริยธรรมนั้นประกอบไปด้วยเรื่อง กฎทางด้านจริยธรรม การสอน การทำงานร่วมกัน การจัดสัมมนา การพูดคุยกัน ตลอดจนบทความต่าง ๆ

10. การตรวจสอบจริยธรรมและการประเมินตนเอง (Ethics audits and self-assessments) การตรวจสอบจริยธรรมเป็นกลไกหรือเป็นวิธีซึ่งองค์กรใช้ประเมินโครงการหรือบรรยากาศของจริยธรรม

4.4 บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน

Victor and Cullen (1988) ได้ศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มตัวอย่างองค์กร 4 แห่ง โดยใช้แบบวัดบรรยากาศจริยธรรม (Ethical Climate Questionnaire: ECQ) มีองค์ประกอบ 5 มิติ คือ มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ กฎระเบียบข้อบังคับ การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร และหลักจริยธรรมส่วนบุคคล พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ Joseph and Deshpande (1997) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ จำนวน 114 คน พบว่า บรรยากาศจริยธรรมมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ Sims and Keon (1997) ศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับการพัฒนาบุคลากรในการหมุนเวียนงานขององค์กรตามการรับรู้ของนักศึกษาฝึกงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาฝึกงานจำนวน 98 คน พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กรและมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Judge, Bono, and Locke (2000) ศึกษาบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงาน โดยการศึกษาจากการประเมินบุคลิกภาพพื้นฐานเกี่ยวกับตนเอง ด้านการมีคุณค่าในตน สมรรถนะแห่งตน ความเชื่ออำนาจแห่งตน และความมั่นคงทางอารมณ์กับความพึงพอใจในงานผ่านการรับรู้คุณลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพพื้นฐานเกี่ยวกับตนเองทุกด้านมี

ความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางอ้อมโดยการรับรู้ คุณลักษณะของงาน

Judge and Bono (2001) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินบุคลิกภาพ พื้นฐานของตนเอง ด้านการมีคุณค่าในตน สมรรถนะแห่งตน ความเชื่ออำนาจแห่งตน และความ มั่นคงทางอารมณ์กับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานแบบ Meta - Analysis ผลการวิจัยพบว่า การมีคุณค่าในตน สมรรถนะแห่งตน ความเชื่ออำนาจแห่งตน และความ มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน

Nelson and Rouge (2001) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน กับ ภาวะเครียดในหน้าที่ ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพัน ในกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการ บริษัท 500 บริษัท ผลการวิจัยพบว่า การมีคุณค่าในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในงานและความยึดมั่นผูกพัน

Victor and Cullen (1987) ได้ทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการ ทำงานในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย Midwestern 4 กลุ่ม จำนวน 146 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. กลุ่มอาจารย์คณะต่าง ๆ และกลุ่มผู้จัดการบริษัทขนส่ง มีการรับรู้บรรยากาศ จริยธรรมมีดีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น และมีมติการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร อยู่ในระดับสูง
2. กลุ่มอาจารย์คณะต่าง ๆ มีการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมมีดีหลักจริยธรรมส่วน บุคคล อยู่ในระดับสูง
3. กลุ่มอาจารย์คณะต่าง ๆ กลุ่มผู้จัดการบริษัทขนส่ง กลุ่มผู้บริหารบริษัทธุรกิจ และกลุ่มทหาร มีการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมมีดีด้านกฎระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับสูง
4. กลุ่มอาจารย์คณะต่าง ๆ และกลุ่มทหาร มีการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมมีดี ด้านประ สติธิภาพ และมีติวิชาชีพนิยม อยู่ในระดับต่ำ

Victor and Cullen (1988) ได้ทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน 872 คน คัดเลือกจากองค์กรต่าง ๆ 4 องค์กร ผลการวิจัยพบว่า

1. บริษัทธุรกิจการพิมพ์ บริษัทโฆษณาสินค้า บริษัทการเงินการธนาคาร และ

องค์การโทรศัพท์ มีการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมมีติกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีติ
กฎระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับสูง

2. บริษัทธุรกิจการพิมพ์และบริษัทโฆษณาสินค้า มีการรับรู้มิติด้านหลักจริยธรรม
ส่วนบุคคลเกี่ยวกับความมีอิสระในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง

3. บริษัทการเงินการธนาคารและองค์การโทรศัพท์ มีการรับรู้บรรยากาศ
จริยธรรมมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคลเกี่ยวกับความมีอิสระในการตัดสินใจ อยู่ในระดับต่ำ

4. มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร และมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์
องค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. องค์ประกอบของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนาย
ความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 41 ($R^2=41$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

Smith and Keon (1997) ศึกษาบรรยากาศจริยธรรมกับการพัฒนาบุคลากรในการ
หมุนเวียนงานขององค์การ ตามการรับรู้ของนักศึกษาฝึกงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาฝึกงาน
ในโครงการ MBA และนักศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 98 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาบุคลากรในการ
หมุนเวียนงานขององค์การ ($r = 0.26$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. บรรยากาศจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
($r = 0.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น และมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์
องค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = 0.48$ ที่ $p < .01$ และ $r = 0.62$
ที่ $p < .01$ ตามลำดับ)

4. การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์การและหลัก
จริยธรรมส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูง ส่วนความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น กฎหมายและจรรยาบรรณ
วิชาชีพ และกฎระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง

Joseph and Deshpande (1997) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศจริยธรรมต่อความพึง
พอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ 114 คน โรงพยาบาล
เอกชนในกำกับมูลนิธิ สหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของ

Victor and Cullen (1987) และแบบวัดความพึงพอใจในงานของ Cellucci and DeVires (1978) ผลการวิจัยพบว่า

1. การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีอิทธิพลที่พหุคูณอยู่ในระดับสูง ส่วนรองลงมาคือมิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มิติด้านประสิทธิภาพต่อบุคลากร มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และมิติด้านหลักจริยธรรม ส่วนบุคคลอยู่ในระดับถัดมาตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลด้านคุณลักษณะของงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศ ด้านการได้รับค่าตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับถัดมาตามลำดับ

3. บรรยากาศจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลดังนี้ บรรยากาศจริยธรรมด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมและ ในด้านค่าตอบแทน และการนิเทศ

บรรยากาศจริยธรรมมิติด้านวิชาชีพพหุคูณ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน

บรรยากาศจริยธรรมมิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านการได้รับค่าตอบแทน ด้านการนิเทศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม

บรรยากาศจริยธรรมมิติด้านประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศ

ไม่มีบรรยากาศจริยธรรมด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้านคุณลักษณะงานและด้านเพื่อนร่วมงาน

การมีคุณค่าในตน		
<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการปฏิบัติงาน 2. ด้านสังคม 3. คุณลักษณะส่วนตน 		ความพึงพอใจในงาน
บรรยาภาศจริยธรรม ในการทำงาน		
<ol style="list-style-type: none"> 1. มิติด้านความเชื่ออาทรต่อ บุคคลอื่น 2. มิติด้านกฎหมายและ จรรยาบรรณวิชาชีพ 3. มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ 4. มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ องค์กร 5. มิติด้านหลักจริยธรรมส่วน บุคคล 		<ol style="list-style-type: none"> 1. การได้รับค่าตอบแทน 2. โอกาสก้าวหน้า 3. เพื่อนร่วมงาน 4. ด้านการนิเทศ 5. ด้านลักษณะงาน

แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlational study) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 5 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลคามิลเลียน โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลมิชชั่น และโรงพยาบาลหัวเฉียว

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

2.1 สํารวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลคามิลเลียน โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลมิชชั่น และโรงพยาบาลหัวเฉียว โดยการโทรศัพท์สอบถามในแต่ละโรงพยาบาล ระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน พ.ศ. 2547 พบว่ามีจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 1,003 คน

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1970 อ้างในประคอง กรรณสูต, 2542: 10) ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดประชากร
 e = ขนาดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เกิดขึ้นได้

จากกลุ่มตัวอย่างเท่าที่ยอมรับได้ ในที่นี้กำหนดไว้ 5 %

การแทนค่า

$$n = \frac{1,003}{1 + 1,003 \times (.05)^2}$$

$$n = 286 \text{ คน}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร เพื่อตอบแบบสอบถามจำนวน 286 คน

2.3 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพแต่ละโรงพยาบาล ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล โดยใช้สูตร Taro Yamane (1970 อ้างในประคอง กรวรรณสุต, 2542)

$$\text{สูตร} \quad n_n = \frac{n_x N_n}{N}$$

n_n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล
 n_x = จำนวนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล
 N_n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด 5 โรงพยาบาล

เนื่องจากจำนวนตัวอย่างประชากรต้องพอเหมาะโดยมากใช้ไม่ต่ำกว่า 30 หน่วย ซึ่งเป็นขนาดที่พอจะแน่ใจได้ว่าการแจกแจงของตัวอย่างประชากรเป็นปกติ ในการใช้สถิติเพื่อสรุปผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างประชากรพาดพิงไปถึงประชากรนั้น (ประคอง กรวรรณสุต, 2542: 11) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้เมื่อคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาลแล้วพบว่ากลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลที่ได้น้อยกว่า 30 คน ซึ่งมี 2 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลคามิลเลียนคำนวณได้ 16 คน และโรงพยาบาลมิชชั่น คำนวณได้ 28 คน ได้ปรับเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 30 คน จึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 302 คน

2.4 ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้อธิบายวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ผู้รับผิดชอบของแต่ละโรงพยาบาลที่ทำการศึกษารับทราบ โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนพยาบาลประจำการทุกแผนก แล้วสุ่มรายชื่อพยาบาลประจำการจากตารางการปฏิบัติงานแต่ละแผนก ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยจับสลากรายชื่อพยาบาลกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามโรงพยาบาล

โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร	จำนวน พยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้	กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย
โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน	300	85	85
โรงพยาบาลคามิลเลียน	56	16	30
โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์	276	79	79
โรงพยาบาลมิชชั่น	97	28	30
โรงพยาบาลหัวเฉียว	274	78	78
รวม	1,003	286	302

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน) (293)	ร้อยละ
อายุ			
ต่ำกว่า 26	ปี	98	33.4
26-30	ปี	74	25.3
31-35	ปี	78	26.6
36-40	ปี	19	6.5
มากกว่า 40	ปี	24	8.2
เพศ			
หญิง		291	99.3
ชาย		2	0.7
สถานภาพสมรส			
โสด		222	75.8
สมรส		68	23.2
หย่าร้าง/ ม่าย/ แยกกันอยู่		3	1.0
ระดับการศึกษา			
ประกาศนียบัตร/ เทียบเท่าอนุปริญญา		5	1.7
ปริญญาตรี		271	92.5
ปริญญาโท		17	5.8
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน			
1-5	ปี	147	50.2
6-10	ปี	95	32.4
11-15	ปี	24	8.2
มากกว่า 15	ปี	27	9.2

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (293)	ร้อยละ
หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน		
สูตินารีเวชกรรม	38	13.0
ศัลยกรรม	64	21.8
หอผู้ป่วยหนัก	24	8.2
อายุรกรรม	76	25.9
กุมารเวชกรรม	38	13.0
แผนกพิเศษและฉุกเฉิน	53	18.1

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 293 คน ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.4 เป็นเพศหญิงจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 99.3 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.8 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอยู่ในช่วงระยะเวลา 1-5 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.2 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.9 ดังแสดงในตารางที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ลักษณะข้อคำถามมีทั้งเป็นแบบเปิดและให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีคุณค่าในตน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดและแบบวัดระดับการมีคุณค่าในตน (State Self-Esteem Scale: SSES) ของ Heatherton and Polivy (1991) เพื่อใช้วัดการมีคุณค่าในตน 3 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้

ด้านการปฏิบัติงาน	จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 1 – 7)
ด้านสังคม	จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 8 – 14)
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 15 – 20)

ลักษณะข้อคำถามการมีคุณค่าในตนทั้ง 3 ด้าน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

ข้อคำถามเชิงรับ จำนวน 13 ข้อ (ข้อ 1, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19)

ข้อคำถามเชิงปฏิเสธ จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 2, 3, 8, 9, 11, 17, 20)

ลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย โดยมีการให้คะแนนดังนี้ คือ

		ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ	
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	1	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	1	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

การให้คะแนนการมีคุณค่าในตน แปลความหมายโดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การตัดสินดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2542: 73)

4.50 – 5.00 หมายถึง การมีคุณค่าในตนอยู่ในระดับสูงมาก

3.50 – 4.49 หมายถึง การมีคุณค่าในตนอยู่ในระดับสูง

2.50 – 3.49 หมายถึง การมีคุณค่าในตนอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง การมีคุณค่าในตนอยู่ในระดับต่ำ

1.00 – 1.49 หมายถึง การมีคุณค่าในตนอยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน วัดโดยใช้แนวคิดของ Victor and Cullen (1988) และพัฒนาจากแบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลของ อรวรรณ แยมัสมวลสกุล (2544) เพื่อใช้วัดบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 5 มิติ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้

มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ1-4)
มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ5-8)
มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ9-12)
มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ13-16)
มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ17-20)

ลักษณะข้อคำถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานทั้ง 5 มิติ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ข้อคำถามเชิงรับ จำนวน 19 ข้อ (ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20)

ข้อคำถามเชิงปฏิเสธ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 14)

ลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และไม่เป็นจริง โดยมีกาให้คะแนนดังนี้ คือ

		ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ	
เป็นจริงมากที่สุด	ให้	5	1	คะแนน
เป็นจริงมาก	ให้	4	2	คะแนน
เป็นจริงปานกลาง	ให้	3	3	คะแนน
เป็นจริงน้อย	ให้	2	4	คะแนน
ไม่เป็นจริง	ให้	1	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

การให้คะแนนบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน แปลความหมายโดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การตัดสินดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2542: 73)

- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
 3.50 – 4.49 หมายถึง มีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับสูง
 2.50 – 3.49 หมายถึง มีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 1.50 – 2.49 หมายถึง มีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
 1.00 – 1.49 หมายถึง มีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดและแบบวัดความพึงพอใจในงานของ Cellucci and DeVries (1978) เพื่อใช้วัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้

ด้านการได้รับค่าตอบแทน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4)
ด้านโอกาสก้าวหน้า	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 5-8)
ด้านเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 9-12)
ด้านการนิเทศ	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 13-16)
ด้านลักษณะงาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 17-20)

ลักษณะข้อคำถามความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

ข้อคำถามเชิงรับ จำนวน 13 ข้อ (ข้อ 1, 2, 4, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 20)

ข้อคำถามเชิงปฏิเสธ จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 3, 5, 6, 9, 15, 16, 19)

ลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย โดยมีการให้คะแนนดังนี้ คือ

		ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ	
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	1	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	1	5	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

การให้คะแนนความพึงพอใจในงาน แปลความหมายโดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การตัดสินดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2542: 73)

- 4.50 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก
- 3.50 – 4.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง
- 2.50 – 3.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 – 2.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ
- 1.00 – 1.49 หมายถึง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและภาษาในขั้นต้น จากนั้นนำแบบสอบถามพร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์ด้านวิชาการและด้านบริหารการพยาบาลในองค์กรการกุศลหรือมูลนิธิ รวมทั้งมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 5 คน (ตั้งรายนาม ตามภาคผนวก) พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมในการใช้ภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 และเกณฑ์ Content Validity Index: CVI = 0.80 ขึ้นไป ซึ่งกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 1 | หมายถึง | คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย |
| 2 | หมายถึง | คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงมีสอดคล้องกับคำนิยาม |

- | | | |
|---|---------|---|
| 3 | หมายถึง | คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงมีสอดคล้องกับค่านิยาม |
| 4 | หมายถึง | คำถามมีสอดคล้องกับค่านิยาม |

โดยคำนวณจากสูตร (Davis, 1992)

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน พบว่า จำนวนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4 ของแบบสอบถามการมีคุณค่าในตนเองแบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.80, 0.90 และ 1.0 ตามลำดับ และมีการปรับปรุงข้อคำถามดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้ปรับความชัดเจนในการระบุระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีคุณค่าในตนเอง

ข้อคำถามเดิม	20	ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	3	ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	3	ข้อ
เหลือข้อคำถาม	20	ข้อ

ตอนที่ 3 บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน

ข้อคำถามเดิม	20	ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	4	ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	4	ข้อ
เหลือข้อคำถาม	20	ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ข้อคำถามเดิม	20	ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	2	ข้อ
ปรับปรุงการใช้ภาษา	2	ข้อ
เหลือข้อคำถาม	20	ข้อ

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 22-23 สิงหาคม พ.ศ. 2547 และได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ความตรงของข้อคำถามเป็นรายข้อ (Internal validation) โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัดข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับข้อคำถามอื่นที่น้อย คือข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.2 (ประคอง กรรณสูต, 2542: 34)

2. การหาความเที่ยง (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน จำนวน 30 คน ระหว่างวันที่ 22-23 สิงหาคม พ.ศ. 2547 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ผลการวิเคราะห์ค่า Item total correlation พบว่าแบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร ข้อที่ 14 มีค่า Item total correlation เท่ากับ .00 ถ้าตัดข้อคำถามนี้ออกจะมีค่าความเที่ยงด้านนี้เป็น .87 เมื่อผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าถ้าตัดข้อคำถามนี้ออก จะทำให้โครงสร้างแบบสอบถามเปลี่ยนแปลง จึงยังคงข้อคำถามนี้ไว้ ส่วนแบบสอบถามความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า ข้อที่ 8 มีค่า Item total correlation เท่ากับ .07 ถ้าตัดข้อคำถามนี้ออกจะมีค่าความเที่ยงด้านนี้เป็น .84 และด้านเพื่อนร่วมงาน ข้อที่ 10 มีค่า Item total correlation เท่ากับ .14 ถ้าตัดข้อคำถามนี้ออกจะมีค่าความ

เที่ยงด้านนี้เป็น .84 เมื่อผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าถ้าตัดข้อคำถามออกออก จะทำให้โครงสร้างแบบสอบถามเปลี่ยนแปลง จึงยังคงข้อคำถามนี้ไว้

จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
		ทดลองใช้ (n=30)	เก็บข้อมูลจริง (n=293)
การมีคุณค่าในตน	20	.87	.87
ด้านการปฏิบัติงาน	7	.77	.75
ด้านสังคม	7	.71	.74
ด้านคุณลักษณะส่วนตน	6	.71	.66
บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน	20	.86	.88
มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น	4	.84	.84
มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4	.74	.76
มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	4	.77	.82
มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร	4	.69	.70
มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล	4	.83	.70
ความพึงพอใจในงาน	20	.83	.84
ด้านการได้รับค่าตอบแทน	4	.79	.70
ด้านโอกาสก้าวหน้า	4	.74	.70
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4	.75	.78
ด้านการนิเทศ	4	.76	.77
ด้านลักษณะงาน	4	.72	.66

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลคามิลเลียน โรงพยาบาลเซ็นต์หลุยส์ โรงพยาบาลมิชชั่น และโรงพยาบาลหัวเฉียว เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ และตัวอย่างแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ไปส่งให้ฝ่ายบริหารของโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และผู้รับผิดชอบประสานงานการทำวิจัยของโรงพยาบาล 5 แห่ง ด้วย โดยแนะนำตัวพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล อธิบายวิธีสุ่มพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วย โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ และขอส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากประสานงานแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. สำหรับโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน ผู้วิจัยเป็นผู้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยทำการสุ่มจำนวนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละแผนก ด้วยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วย และสุ่มพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วยจากตารางการปฏิบัติงานตามวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ และนำรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ โดยที่ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บแบบสอบถามคืนจากแผนกต่าง ๆ ด้วยตนเอง

5. การคุ้มครองสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้

5.1 แบบสอบถามทุกฉบับ ได้แนบเอกสารขอความร่วมมือพร้อมชี้แจงการคุ้มครองสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย

5.2 แบบสอบถามไม่ระบุชื่อของผู้ตอบ ข้อมูลถูกเก็บเป็นความลับ

5.3 แบบสอบถามถูกทำลายหลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว และนำเสนอผลวิจัยในภาพรวม

6. หลังจากแจกแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างครบภายใน 2 สัปดาห์ ตั้งแต่ 25 สิงหาคม-12 กันยายน 2547 โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 293 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 302 ฉบับ

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ปรากฏว่ามีแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 293 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.01 ของแบบสอบถามทั้งหมด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW Version 10.0 (Statistical package for the social science for windows) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient, r)

เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541: 316) มีดังนี้

การแปลผล

เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 (สูงกว่า .90)	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
เมื่อค่า r เข้าใกล้ 1 (.70 ถึง .90)	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
เมื่อค่า r เข้าใกล้ .50 (.30 ถึง .70)	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อค่า r เข้าใกล้ .00 (.30 และต่ำกว่า)	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
เมื่อค่า r เป็น .00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้ามกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความพึงพอใจในงาน การมีคุณค่าในตน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 293 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 การมีคุณค่าในตนตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 4-5)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.86	.63	สูง
ด้านการนิเทศ	3.68	.77	สูง
ด้านลักษณะงาน	3.44	.72	ปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.03	.71	ปานกลาง
ด้านการได้รับค่าตอบแทน	2.84	.70	ปานกลาง
รวม	3.37	.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานและด้านการนิเทศอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}=3.86$ และ 3.68 ตามลำดับ) ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการได้รับค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}=3.44, 3.03$ และ 2.84 ตามลำดับ)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.86	.63	สูง
มีความสุขที่ได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน	3.93	.81	สูง
เมื่อขอความช่วยเหลือจะได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำทันที	3.92	.76	สูง
ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่	3.92	.71	สูง
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.66	.96	สูง
ด้านการนิเทศ	3.68	.77	สูง
ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำ	3.76	.93	สูง
ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี	3.72	1.00	สูง
ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างยุติธรรม	3.62	1.07	สูง
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น	3.60	1.00	สูง
ด้านลักษณะงาน	3.44	.72	ปานกลาง
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	3.94	.87	สูง
พึงพอใจในปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.55	.93	สูง
มีโอกาสประสบความสำเร็จจากงานที่ปฏิบัติ	3.20	1.00	ปานกลาง
ไม่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่น	3.06	1.22	ปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.03	.71	ปานกลาง
ปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ ก็จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง	3.18	1.03	ปานกลาง
ขอบเขตการประเมินที่องค์กรใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากร	3.08	.98	ปานกลาง
พึงพอใจกับลำดับความก้าวหน้าจากการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร	3.04	.86	ปานกลาง
โอกาสเลื่อนตำแหน่งบุคลากรในองค์กรมีมาก	2.84	1.01	ปานกลาง
ด้านการได้รับค่าตอบแทน	2.84	.70	ปานกลาง
รายได้ที่ได้รับไม่น้อยกว่าที่ท่านควรจะได้	2.93	1.00	ปานกลาง
รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.84	.95	ปานกลาง
องค์กรจ่ายค่าตอบแทนได้เป็นที่พอใจ	2.80	.89	ปานกลาง
ผลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนมีมากเพียงพอ	2.78	.99	ปานกลาง
รวม	3.37	.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานทุกข้ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีความสุขที่ได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.93$) รองลงมาคือ เมื่อขอความช่วยเหลือจะได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำทันที และปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=3.92$) ส่วนเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.66$)

ความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศทุกข้ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X}=3.76$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}=3.72$ และ 3.62 ตามลำดับ) ส่วนผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.60$)

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานข้องานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และพึงพอใจในปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}=3.94$ และ 3.55 ตามลำดับ) ส่วนข้อมีโอกาสประสบความสำเร็จจากงานที่ปฏิบัติและไม่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่นอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}=3.20$ และ 3.06 ตามลำดับ)

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยข้อปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ ก็จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.18$) รองลงมาคือ ชอบเกณฑ์การประเมินที่องค์การของท่านใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากร และพึงพอใจกับลำดับความก้าวหน้าจากการเลื่อนตำแหน่งในองค์การ ($\bar{X}=3.08$ และ 3.04 ตามลำดับ) ส่วนโอกาสเลื่อนตำแหน่งบุคลากรในองค์การมีมาก มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=2.84$)

ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับค่าตอบแทนทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยรายได้ที่ได้รับไม่น้อยกว่าที่ท่านควรจะได้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=2.93$) รองลงมาคือ รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และองค์การจ่ายค่าตอบแทนได้เป็นที่พอใจ ($\bar{X}=2.84$ และ 2.80 ตามลำดับ) ส่วนผลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่ท่านได้รับมีมากเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=2.78$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การมีคุณค่าในตนตามการรับรู้ของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 6-7)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีคุณค่าในตนตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน

การมีคุณค่าในตน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านการปฏิบัติงาน	3.76	.48	สูง
ด้านสังคม	3.72	.55	สูง
ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	3.52	.53	สูง
รวม	3.67	.45	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า การมีคุณค่าในตนตามการรับรู้ของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีคุณค่าในตนทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีด้านการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.76$) รองลงมาคือ ด้านสังคม ($\bar{X}=3.72$) ส่วนด้านคุณลักษณะส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.52$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีคุณค่าในตนตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ

การมีคุณค่าในตน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านการปฏิบัติงาน	3.76	.48	สูง
มีความสามารถในการเรียนรู้เทียบกับบุคคลอื่น	4.03	.73	สูง
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	.63	สูง
มั่นใจในความสามารถของตนเอง	3.90	.62	สูง
มีความสามารถในการปฏิบัติงานเทียบกับบุคคลอื่น	3.85	.77	สูง
มั่นใจว่าเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี	3.85	.62	สูง
ข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานเข้าใจไม่ยาก	3.42	.82	ปานกลาง
ไม่ท้อแท้ใจในการปฏิบัติงาน	3.34	1.01	ปานกลาง
ด้านสังคม	3.72	.55	สูง
ตนเองมีคุณค่าเทียบกับบุคคลอื่น	4.10	.72	สูง
ความพึงพอใจในตนเอง	4.04	.68	สูง
เป็นคนมีเหตุผล	4.03	.68	สูง
เป็นที่ประทับใจแก่บุคคลอื่น	3.56	.68	สูง
ไม่รู้สึกระห่ำในการเสนอความต้องการหรือความคิดเห็น	3.54	1.02	สูง
ไม่กังวลใจว่าบุคคลอื่นจะมองว่าไม่ประสบ ความสำเร็จในงาน	3.46	1.01	ปานกลาง
ไม่กังวลเกี่ยวกับความคิดของบุคคลอื่น	3.30	.68	ปานกลาง
ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	3.52	.53	สูง
ไม่เป็นคนที่น่าเบื่อหน่าย	4.15	.86	สูง
พึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะท่าทางของตนเอง	3.56	.74	สูง
พึงพอใจในรูปร่างของตนเอง	3.53	.88	สูง
ตนเองน่าเคารพนับถือ	3.51	.68	สูง
รู้สึกว่ามีผู้อื่นชื่นชมลักษณะท่าทางของท่าน	3.31	.73	ปานกลาง
พอใจนำหน้าตัวของตนเอง	3.04	1.22	ปานกลาง
รวม	3.67	.45	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า การมีคุณค่าในตนด้านการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีคุณค่าในตนด้านการปฏิบัติงาน 5 ข้อ อยู่ในระดับสูง โดยมีความสามารถในการเรียนรู้เทียบเท่ากับบุคคลอื่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นใจในความสามารถของตนเอง มีความสามารถในการปฏิบัติงานเทียบเท่ากับบุคคลอื่น และมั่นใจว่าเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.93, 3.90, 3.85$ และ 3.85 ตามลำดับ) ส่วนข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานเข้าใจไม่ยาก และไม่ท้อแท้ใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานเข้าใจไม่ยาก ($\bar{X}=3.42$) ส่วนไม่ท้อแท้ใจในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.34$)

การมีคุณค่าในตนด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีคุณค่าในตนด้านสังคม 5 ข้อ อยู่ในระดับสูง โดยตนเองมีคุณค่าเทียบเท่ากับบุคคลอื่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในตนเอง เป็นคนมีเหตุผลเป็นที่ประทับใจแก่บุคคลอื่น และไม่รู้สึกรับผิดชอบในการเสนอความต้องการหรือความคิดเห็น ($\bar{X}=4.04, 4.03, 3.56$ และ 3.54 ตามลำดับ) ส่วนข้อไม่กังวลใจว่าบุคคลอื่นจะมองว่าไม่ประสบความสำเร็จในงาน และไม่กังวลเกี่ยวกับความคิดของบุคคลอื่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยไม่กังวลใจว่าบุคคลอื่นจะมองว่าไม่ประสบความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=3.46$) และไม่กังวลเกี่ยวกับความคิดของบุคคลอื่น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.30$)

การมีคุณค่าในตนด้านคุณลักษณะส่วนตนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีคุณค่าในตนด้านคุณลักษณะส่วนตน 4 ข้อ อยู่ในระดับสูง โดยข้อไม่เป็นคนที่น่าเบื่อหน่าย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X}=4.15$) รองลงมาคือ พึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะท่าทางของตนเอง พึงพอใจในรูปร่างของตนเอง และตนเองนำเคารพนับถือ ($\bar{X}=3.56, 3.53$ และ 3.51 ตามลำดับ) รู้สึกว่าผู้อื่นชื่นชมลักษณะท่าทางของท่าน และพอใจน้ำหนักร่างกายของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยรู้สึกว่าคุณลักษณะท่าทางของท่าน ($\bar{X}=3.31$) ส่วนพอใจน้ำหนักร่างกายของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.04$)

ตอนที่ 3 บรรยาการศรัทธาธรรมในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 8-9)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยาการศรัทธาธรรมในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน

บรรยาการศรัทธาธรรมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.45	.53	สูง
มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	4.25	.51	สูง
มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร	3.96	.52	สูง
มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล	3.92	.60	สูง
มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น	3.82	.65	สูง
รวม	4.08	.40	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า บรรยาการศรัทธาธรรมในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยาการศรัทธาธรรมในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีมิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาคือ มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร และมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล ($\bar{X}=4.25$, 3.96 และ 3.92 ตามลำดับ) ส่วนมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.82$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำแนก เป็นรายข้อ

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.45	.53	สูง
บุคลากรพยาบาลต้องคำนึงถึงกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.66	.56	สูงมาก
จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งที่เข้มงวดสำหรับการปฏิบัติงาน	4.56	.60	สูงมาก
บุคลากรพยาบาลได้รับการคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพ	4.51	.61	สูงมาก
สิ่งที่ได้รับการพิจารณาแก้ไขเป็นอันดับแรก คือ การปฏิบัติงานที่ฝ่าฝืนกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.05	.93	สูง
มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	4.25	.51	สูง
การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวิธีปฏิบัติขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด	4.42	.62	สูง
บุคลากรพยาบาลได้รับการคาดหวังว่า จะต้องยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	4.31	.62	สูง
บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร	4.21	.63	สูง
บุคลากรพยาบาลปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.07	.64	สูง
มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร	3.96	.52	สูง
การควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์กรเป็นความรับผิดชอบของบุคลากรพยาบาลทุกคน	4.10	.71	สูง
ปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ	4.02	.71	สูง
ปฏิบัติงานโดยไม่มุ่งเฉพาะผลประโยชน์ส่วนตน	3.99	.74	สูง
ร่วมมือกันปกป้องผลประโยชน์ของผู้ร่วมงาน	3.64	.69	สูง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล	3.91	.60	สูง
ตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมในการปฏิบัติงาน	4.08	.74	สูง
ได้รับการคาดหวังว่าจะยึดมั่นในจริยธรรมส่วนบุคคลของตนเอง	4.01	.79	สูง
ใช้จริยธรรมส่วนบุคคลเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.80	.94	สูง
สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกหรือผิดในการปฏิบัติงาน	3.78	.82	สูง
มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น	3.82	.65	สูง
ทุกคนช่วยกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพเสมอ	3.99	.79	สูง
ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวังของผู้รับบริการได้	3.86	.73	สูง
คำนึงถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับทุกคนในองค์การ	3.74	.84	สูง
ให้ความสำคัญแก่กันและกันในการปฏิบัติงาน	3.69	.82	สูง
รวม	4.08	.40	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพข้อบุคลากรพยาบาลต้องคำนึงถึงกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งที่เข้มงวดสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ และบุคลากรพยาบาลได้รับการคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติงานตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}=4.66, 4.56$ และ 4.51 ตามลำดับ) ส่วนสิ่งที่ได้รับการพิจารณาแก้ไขเป็นอันดับแรก คือ การปฏิบัติงานที่ฝ่าฝืนกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.05$)

บรรยาภาศจริยธรรมในการทำงานมิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บรรยาภาศจริยธรรมในการทำงานมิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับทุกข้ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวิธีปฏิบัติขององค์การเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.42$) รองลงมาคือ บุคลากรพยาบาลได้รับการคาดหวังว่า จะต้องยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และบุคลากรในองค์การปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์การ ($\bar{X}=4.31$ และ 4.21 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรพยาบาลปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อ บังคับและวิธีการปฏิบัติขององค์การอย่างเคร่งครัด มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.07$)

บรรยาภาศจริยธรรมในการทำงานมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บรรยาภาศจริยธรรมในการทำงานมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การทุกข้ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีการควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์การเป็นความรับผิดชอบของบุคลากรพยาบาลทุกคน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ และปฏิบัติงานโดยไม่มุ่งเฉพาะผลประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X}=4.02$ และ 3.99 ตามลำดับ) ส่วนร่วมมือกันปกป้องผลประโยชน์ของผู้ร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.64$)

บรรยาภาศจริยธรรมในการทำงานมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บรรยาภาศจริยธรรมในการทำงานมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคลทุกข้ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.08$) รองลงมาคือ ได้รับการคาดหวังว่าจะยึดมั่นในจริยธรรมส่วนบุคคลของตนเอง และใช้จริยธรรมส่วนบุคคลเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.01$ และ 3.08 ตามลำดับ) ส่วนสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกหรือผิดในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.78$)

บรรยาภาศจริยธรรมในการทำงานมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง

($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บรรยาภาศจริยธรรมในการทำงานมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นทุกข้ออยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยทุกคนช่วยกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวังของผู้รับบริการได้ และคำนึงถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับทุกคนในองค์กร ($\bar{X}=3.86$ และ 3.74 ตามลำดับ) ส่วนข้อให้ความสำคัญแก่กันและกันในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.69$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	การแปลผล
การมีคุณค่าในตน	.34	.00	ปานกลาง
บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน	.35	.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า การมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .34$ และ $.35$ ตามลำดับ)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร โดยตั้งสมมุติฐานดังนี้

1. การมีคุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร
2. บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 5 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลคามิลเลียน โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลมิชชั่น และโรงพยาบาลหัวเฉียว โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และคำนวณสัดส่วนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 302 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีคุณค่าในตน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร สร้างขึ้นตามแนวคิดและแบบวัดระดับการมีคุณค่าในตน (State Self-Esteem Scale: SSES) ของ Heatherton and Polivy (1991)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Victor and Cullen (1988)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร สร้างขึ้นตามแนวคิดและแบบวัดความพึงพอใจในงานของ Cellucci and DeVries (1978)

แบบสอบถามทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เกณฑ์ความสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ เท่ากับ ร้อยละ 80, 90 และ 100 ตามลำดับ ได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน จำนวน 30 คน (Inter-item correlation) แล้วนำมาหาความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbarch's coefficient alpha) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจรรยาบรรณในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน เท่ากับ .85, .85 และ .83 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และ ผู้รับผิดชอบประสานงานการทำวิจัยของโรงพยาบาล 5 แห่ง ด้วย โดยแนะนำตัวพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล อธิบายวิธีสุ่มพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วย โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ หลังจากประสานงานแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง สำหรับโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน ผู้วิจัยเป็นผู้ส่งแบบสอบถามและรับแบบสอบถามคืนตามหอผู้ป่วยด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 302 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืน 293 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 97.01 จากแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ร้อยละ (Percent) ส่วนการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจรรยาบรรณในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจรรยาบรรณในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานและด้านกรณิเทศอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}=3.86$ และ 3.68 ตามลำดับ) ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการได้รับค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}=3.44, 3.03$ และ 2.84 ตามลำดับ)

2. การมีคุณค่าในตน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พบว่าการมีคุณค่าในตนทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีด้านการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.76$) รองลงมาคือ ด้านสังคม ($\bar{X}=3.72$) ส่วนด้านคุณลักษณะส่วนตน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.52$)

3. บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีมิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาคือ มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร และมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล ($\bar{X}=4.25, 3.96$ และ 3.92 ตามลำดับ) ส่วนมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.82$)

4. การมีคุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.34$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

5. บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.35$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 พยาบาลวิชาชีพมีความความพึงพอใจต่อการได้รับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน การนิเทศ และลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานของพยาบาลต้องอดหลับอดนอน เนื่องจากทำงานเวรบาย ดึก ต้องรับประทานอาหารเช้าและพักผ่อนไม่เป็นเวลาซึ่งนับเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต รวมทั้งต้องสัมผัสสิ่งคัดหลั่งของผู้ป่วย มีผลทำให้เสี่ยงต่อการติดเชื้อ นอกจากนี้ยังต้องรับผิดชอบงานบริการด้านอื่น ๆ ตอบข้อซักถามของญาติและผู้ป่วยหรือบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อ มีการประสานงานร่วมมือกับบุคลากรทุกประเภทในที่มสุขภาพ การทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งในบางครั้งย่อมทำให้เกิดความขัดแย้ง ความคับข้องใจ ความไม่พอใจซึ่งกันและกันได้ ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงาน ล้วนทำให้เกิดภาวะเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ (ทองสุกข์ บุญเกิด, 2542) และปริมาณงานที่มีมากเกินไปกำลังความสามารถ เนื่องจากไม่มีการพัฒนาอัตรากำลังระหว่างพยาบาลและผู้รับบริการให้สมดุลกัน รวมทั้งความไม่พอใจในระบบการบริหารงานของผู้บริหารทางการพยาบาลที่ไม่มีการพัฒนาระบบบริหารให้ทันสมัย ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการบริหารและการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมาก (สมจิต หนูเจริญกุล, 2537: 38; ฟาริดา อิบราฮิม, 2541: 305) นอกจากนี้ในสถานการณ์ปัจจุบันกระแสความรุนแรงของการพัฒนาสถานบริการรักษาพยาบาลเพื่อการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล มีผลให้พยาบาลในทุกองค์การต้องปรับตัวเองเพื่อให้พร้อมรับการพัฒนาดังกล่าว นั้นหมายถึง ภาระงานที่ต้องเพิ่มขึ้นของพยาบาลทุกคน (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544) และด้วยนโยบายของโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิเองนั้น ในด้านการบริหารคือ เพื่อสังคมและไม่มุ่งหวังผลกำไร ขาดทุน แต่สามารถอยู่รอดได้ ส่วนนโยบายด้านบริการคือ เน้นการบริการที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ มีการปฏิบัติโดยยึดถือค่านิยม และบรรทัดฐานทางสังคม แต่มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าโรงพยาบาลเอกชนอื่นทั่วไป (แสงจันทร์ ชิกรัตน์, 2542; รัชดา ประคองสาย, 2544; อุปกิจ พลวงค์, 2544) ด้วยเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีระดับความพึงพอใจในงานไม่สูงเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านมาซึ่งส่วนใหญ่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

(นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ, 2539; นื่องนุช ภูมิสนธิ์, 2540; ชูศรี เมฆหมอก และคณะ, 2541; จันทิมา จรัสทอง, 2543; สมสมัย สุธีรคันต์, 2544)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน พบว่าความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.86 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับสูง โดยมีข้อมีความสุขที่ได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขที่ได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากในปัจจุบันองค์การทางด้านสุขภาพให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ มีการแข่งขันโดยใช้คุณภาพเป็นตัวกำหนด (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542: 302) จึงได้มีการนำแนวคิดของการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation: HA) มาใช้ เพื่อให้การรับรองว่าสถานบริการสุขภาพนั้น ๆ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการ (วิภาดา คุณาวิกติกุล, 2542) แนวคิดและปรัชญาของการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation, HA) เป็นเรื่องที่ต้องใช้เครื่องมือคุณภาพหรือกระบวนการที่สำคัญคือ “การบริหารคุณภาพโดยองค์รวม” (Total Quality Management, TQM) หมายถึง ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร โดยเน้นผู้ป่วย (ลูกค้า) เป็นศูนย์กลาง การประสานงานในแนวราบจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะเชื่อมโครงสร้างอีกสองส่วนของ TQM คือทิศทางขององค์กร และการพัฒนาคุณภาพในแต่ละหน่วยงาน และจะเป็นปัจจัยบ่งบอกถึงความสำเร็จในขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ บนเส้นทางสู่การพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลนั้น ๆ (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2545: 18) นอกจากนี้ลักษณะการดำเนินงานขององค์การทางสุขภาพต้องทำงานร่วมกันเป็นสหสาขาวิชาชีพ และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีการให้ความเคารพในผู้ที่มีอาวุโส โดยปฏิบัติกันจนเป็นวัฒนธรรม และส่วนใหญ่จบมาจากสถาบันเดียวกัน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขที่ได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน

ส่วนความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนด้านมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 2.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อผลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเวร สวัสดิการการรักษาพยาบาล มีมากเพียงพอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเวร สวัสดิการการรักษาพยาบาลต่ำ อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ มีนโยบายด้านการบริหาร เพื่อสังคมและไม่มุ่งหวังผลกำไร ขาดทุน แต่ให้สามารถอยู่รอดได้ ทำให้มีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าโรงพยาบาลเอกชนอื่นทั่ว ๆ ไป (แสง

จันทร์ ชีกรัตน์, 2542; รัชดา ประคองสาย, 2544; อุปกิจ พลวงษ์, 2544) จึงทำให้ความพึงพอใจด้านการได้รับค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาการมีคุณค่าในตน ตามการรับรู้ของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่าการมีคุณค่าในตน ตามการรับรู้ของพยาบาลพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.67$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีคุณค่าในตนทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยมีด้านการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.76$) รองลงมาคือ ด้านสังคม ($\bar{X}=3.72$) ส่วนด้านคุณลักษณะส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.52$) เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลนั้นมีการสั่งสมมาในเรื่องของศาสตร์และศิลป์ และต้องมีการทำงานแบบสหสาขาวิชาชีพ ส่งผลให้พยาบาลมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูงทั้งสามด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของจันทนา นาคฉาย (2544) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูงมาก

3. การศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีมิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาคือ มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร และมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล ($\bar{X}=4.25, 3.96$ และ 3.92 ตามลำดับ) ส่วนมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.82$) เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลนั้นมีกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพและกฎระเบียบข้อบังคับ เป็นตัวกำหนดและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และจากแนวคิดของการมุ่งมั่นสู่การรับรองคุณภาพทำให้พยาบาลทุกคนต่างยึดมั่นในผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ อรวรรณ แยมสรวลสกุล (2544) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับสูง

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

การมีคุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.34$) ผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนสมมุติฐานที่ว่า การมีคุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูงขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นด้วย อธิบายได้ว่าการมีคุณค่าในตนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความคาดหวังในการประสบความสำเร็จ หมายความว่า ในบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูงจะมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ โดยจะเลือกงานที่มีความเสี่ยงต่ำและมีลักษณะพิเศษ (Robbins, 2003: 100) ในบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูงจะมองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการได้รับโอกาส ซึ่งทำให้เขาสามารถมีความเชี่ยวชาญและได้รับผลประโยชน์จากงานนั้น ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนต่ำส่วนใหญ่มองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการหมดโอกาสหรือมีความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จล้มเหลว (Locke, McClear and Knight, 1996) สอดคล้องกับ Dodgson and Wood (1998) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูงนั้นส่วนใหญ่เผชิญกับความล้มเหลวด้วยการมองโลกในแง่ดี ทำให้ประสบความสำเร็จได้ในอนาคต (เกิดความพึงพอใจในอนาคต)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Judge, Bono, and Locke (2000) ที่พบว่า บุคลิกภาพพื้นฐานเกี่ยวกับตนเองทุกด้านมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางอ้อมโดยการรับรู้คุณลักษณะของงาน และต่อมา Judge and Bono (2001) ศึกษาแบบ Meta – Analysis พบว่า การมีคุณค่าในตน สมรรถนะแห่งตน ความเชื่ออำนาจแห่งตน และความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Nelson and Rouge (2001) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน กับภาวะเครียดในหน้าที่ ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพัน ในกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการบริษัท 500 บริษัท ผลการวิจัยพบว่า การมีคุณค่าในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพัน

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.35$) ผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนสมมุติฐานที่ว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร หมายความว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้น ทำให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้นด้วย อธิบายได้ว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศองค์การ (Victor and Cullen, 1987, 1988) ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (Joseph and Deshpande, 1997) บรรยากาศจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานอยู่ในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับควบคุมบางอย่าง ตั้งแต่ความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานและคุณภาพของบุคคลในองค์การ (สมยศ นาวีการ, 2536) การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติการพยาบาลให้พยาบาลทำงานด้วยความสุขใจถือเป็นหน้าที่ทางการบริหารการพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542) ผู้บริหารการพยาบาลมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพ ต้องมีระบบการบริหารจัดการตามนโยบายจริยธรรมองค์การจึงจะสามารถนำวิชาชีพและองค์การไปสู่เป้าหมายสูงสุด (ประเวศ วะสี, 2528)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Victor and Cullen (1988) ที่พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และ Joseph and Deshpande (1997) ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ จำนวน 114 คน พบว่า บรรยากาศจริยธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และ Sims and Keon (1997) ศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับการพัฒนาบุคลากรในการหมุนเวียนงานขององค์การตามการรับรู้ของนักศึกษาฝึกงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาฝึกงานจำนวน 98 คน พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์การและมีมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึง

พอใจในงาน มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร และมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูง ส่วนบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมิติความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ กฎระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาบุคลากรในการหมุนเวียนงานขององค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การมีคุณค่าในตนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง เป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลทั้งในระดับกลางและระดับสูง ที่จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพคงระดับการมีคุณค่าในตนไว้ และกระตุ้นให้พยาบาลตระหนักและยอมรับในคุณค่าของตนทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ด้านสังคม และด้านคุณลักษณะส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยการริเริ่มโครงการหรือการจัดการอบรม การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการเสริมสร้างการมีคุณค่าในตน เพื่อให้บุคลากรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ทำให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล

2. บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารองค์กรที่จะหาแนวทางพัฒนาบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด โดยการสร้างแนวทาง มาตรฐาน กฎระเบียบ กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่ชัดเจนและเป็นแนวทางเดียวกัน ให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับทราบทั่วกัน โดยผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญเป็นระยะ โดยการจัดการอบรมหรือโครงการที่ทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานขึ้น

3. ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการได้รับค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึง

เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการพัฒนาในด้านดังกล่าวให้สูงขึ้น เพื่อให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ทำให้การมีคุณค่าในตนและบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเชิงทดลองการนำโปรแกรมการเสริมสร้างการมีคุณค่าในตน และการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพ และศึกษาผลที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความพึงพอใจในงาน

2. ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอื่นอีกหรือไม่ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- จันัญญา สุภานิช. 2535. **บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย: กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทนา นาคฉาย. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติการพยาบาล กับการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการดูแลรักษาผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทิมา จรัสทอง. 2543. **การสำรวจความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช กรุงเทพมหานคร**. *วารสารพยาบาลศาสตร์* 18(1): 38-47.
- จินตนา ญาติบรรพต. 2529. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชูศรี เมฆหมอก และคณะ. 2541. **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดราชบุรี**. *วารสารพยาบาลศาสตร์* 10(1-3): 83-90.
- ทัศนยา บุญทอง. 2542. **ทิศทางการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต**. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล. 2541. **จริยธรรมพยาบาลยุคไอเอ็มเอฟ**. *สารสภาคการพยาบาล* 13(1): 25 -30.

- ทองศุกร์ บุญเกิด. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ของหัวหน้างานกับการปรับตัวภายหลังถูกทำร้ายของพยาบาลวิชาชีพ** หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพรพงศ์ ว่องวิทย์การ. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย อำนาจการประกอบวิชาชีพ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาคเหนือ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 8(1-3): 29-49.**
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. 2540. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะติดต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- นันทนา น้ำฝน. 2538. **เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ.** สงขลา: เทมการพิมพ์.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. 2544. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. 2544. **คุณภาพการพยาบาลในยุคแข่งขัน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13(2): 1-7.**
- ประคอง กรรณสุด. 2542. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์.
- ประเวศ วะสี. 2528. **สาธารณสุขกับพุทธธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี.
- พลสุข สังข์รุ่ง. 2547. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โครงการศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ฟาริดา อิบราฮิม. 2541. **นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.
- ฟาริดา อิบราฮิม. 2542. **สาระการบริหารการพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.

- ยงยุทธ เกษสาคร. 2541. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำรา
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2547. **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: สำนักพิมพ์
ปัญญาทัศน์.
- รัชดา ประคองสาย. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์กร ความรู้เรื่องส่วนประสม
การตลาดบริการ สมรรถนะด้านการจัดการกับการจัดการบริการพยาบาลตาม
แนวคิดส่วนประสมการตลาดบริการของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล
เอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลดาวัดย์ รวมเมฆ. 2544. **ผู้บริหารการพยาบาล บรรยายภาคที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล.
วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13(1): 17-23.**
- วิภาดา คุณาวิกติกุล. 2542. **จากการประกันคุณภาพสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
พยาบาลสาร 26(3): 9-17.**
- ศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตน
เอง การสนับสนุนทางสังคม กับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. 2543. **ปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี:
สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. 2545. **เส้นทางสู่โรงพยาบาลคุณภาพของ
โรงพยาบาลเอกชน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อาร์ดีพี.
- สายสมร กลยณี. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้กับการ
ปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาคุณภาพบริการของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล
ในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.**
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2537. **การขาดแคลนพยาบาลและแนวทางแก้ไข. ในการสัมมนาเรื่อง
ความต้องการบุคลากรพยาบาล กรุงเทพมหานคร, หน้า 34-43. 28-30 มีนาคม
ณ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.**
- สมยศ นาวิการ. 2536. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมยศ นาวิการ. 2538. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

- สมบุญ ชัดติยะสุวรรณ. 2543. **การบริการของโรงพยาบาล ตามกรอบกลยุทธ์ส่วนประสม การตลาดบริการ ตามการรับรู้ของผู้ใช้บริการ โรงพยาบาลรัฐและเอกชน กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมสมัย สุธีรคันต์. 2544. **ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 13(3): 27-39.**
- สร้อยตระกูล (ดิวิยานนท์) อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิวลี ศิริไล. 2542. **จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล พยอมแย้ม. 2541. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริม การผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- แสงจันทร์ ชีกรัตน์. 2542. **การปฏิบัติการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิผู้ป่วยของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมิรัฐ ตั้งกระจ่าง และคณะ. 2546. **จริยธรรมทางธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- อัมพร พรพงษ์สุริยา. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมใน องค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรวรรณ แย้มสรวลสกุล. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่ม งานการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุปกิจ พลวงค์. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรุณ รักรธรรม. 2527. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ภาษาอังกฤษ

Coopersmith, S. 1981. **The antecedent of self – esteem**. 2nd ed. San Francisco: Consulting Psychology Press.

Dodgson, P.G. and Wood, J.V. 1998. Self-esteem and the cognitive accessibility of strengths and weaknesses after failure. **Journal of Personality and Social Psychology** 75: 178-197.

Gillies, D.A. 1994. **Nursing management: A systems approach**. 3rd ed. Philadelphia: W.B. Saunders.

Heatherton, T.F. and Polivy, J. 1991. Development and validation of scale for measuring state self-esteem. **Journal of Personality and Social Psychology** 60(6): 895 - 910.

Joseph, J. and Deshpande, S.P. 1997. The impact of ethical climate on job satisfaction of nurse. **Health Care Management Review** 22(1): 76 - 81.

Judge, T.A., Bono, J.E., and Locke, E.A. 2000. Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. **Journal of Applied Psychology** 85(2): 751-765.

Judge, T.A., Locke, E.A., and Durham, C.C. 1997. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. **Research in Organizational Behavior** 19: 151-188.

Judge, T.A., et al. 1998. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. **Journal of Applied Psychology** 83: 17-34.

Judge, T.A. and Bono, J.E. 2001. Relationship of core self-evaluations traits- self-esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability- with job satisfaction and job performance: a meta - analysis. **Journal of Applies Psychology** 86(1): 80 - 92.

Kihm, J.A., Smith, P.C., and Irwin, J.L. 1997. Update for users of the JDI: New national norm for the job descriptive indect. **Society for industrial and**

- Organizational psychology inc. [Online]. Available from:
<http://siop.org/tip/backissues/tipjul97/Kihm.html>.
- Landsbergis, P.A. 1988. Occupational stress among healthcare workers: A test of job demands- control model. *Journal of Organizational Behavior* 9: 217–239.
- Locke, E.A., McClear, K., and Knight, D. 1996. Self-esteem and work. *International Review of Industrial/Organizational Psychology* 11: 1– 32.
- Luthans, F. 2002. *Organizational behavior*. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A.H. 1970. *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Mayer, F.S. and Sutton, K. 1996. *Personality an intregrative approach*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Nelson, N.A. and Rouge, C.L. 2001. Self-esteem: Moderator between role stress fit and satisfaction and commitment. In M. Serva (ed.). *Proceeding of the 2001 ACM SIGCPR Conference*, pp. 74-77. New York: ACM.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational behavior*. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. 2003. *Organizational behavior*. 10th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sim, R.L. and Keon, T.L. 1997. Ethical climate as a factor in the development of person- organization fit. *Journal of Bussiness Ethic* [Online]. Available from: <http://WWW.car.chula.ac.th/curef-db/slist.htm#bussiness/abi/abi> FullText [1997, August 16(11): 1095- 1105]
- Spector, P.E. 1997. *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. London: SAGE.
- Spector, P.E. 2000. *Industrial and organizational psychology*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Victor, B. and Cullen, J.B. 1987. A Theory and measure of ethical climate in organizations. In W.C. Frederick (ed.) *Bussiness ethics: Research issues and empirical studies*: Greenwich: JAI Press.
- Victor, B. and Cullen, J.B. 1988. The Organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly* 33: 101- 125.
- Vroom, V.H. 1964. *Work and motivation*. New York: John Willy.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ฟาริดา อิบราฮิม	ข้าราชการบำนาญ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. นางเรียบ เรืองพานิช	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่วนการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน
4. นางเรณู ใจนสิริ	ผู้จัดการฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลเซ็นต์หลุยส์
5. นางเมธินี อรรถการพงษ์	หัวหน้าหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลคามิลเลียน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

25 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลประจำการ)

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวมานิตย์ สะสมทรัพย์ นิสิตปริญญาโท คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยขอให้ท่านตอบตามความคิดเห็นของท่าน ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวมานิตย์ สะสมทรัพย์

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามการวิจัย

การมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง [] หน้าคำตอบตามความเป็นจริงและเติมข้อความลงในช่องว่าง
ที่เว้นไว้

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี.....เดือน
2. เพศ หญิง ชาย
3. สถานภาพสมรส โสด
 สมรส
 หย่าร้าง / ม่าย / แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด ประกาศนียบัตร/ เทียบเท่าอนุปริญญา
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี ระบุ.....
5. ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ รวม ปีเดือน
6. แผนกที่ปฏิบัติงาน สูติรีเวชกรรม ออร์โธปิดิกส์
 ศัลยกรรม หอผู้ป่วยหนัก
 อายุรกรรม ตา หู คอ จมูก
 กุมารเวชกรรม อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีคุณค่าในตน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน จากเห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
 เห็นด้วยมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
 เห็นด้วยน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด/ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านเลย

ตัวอย่าง :

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
0. ท่านมีความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้ดีเทียบเท่ากับบุคคลอื่น	✓				

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการปฏิบัติงาน					
1. ท่านรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง					
2. ท่านรู้สึกท้อแท้ใจในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านรู้สึกว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเข้าใจยาก					
4. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เทียบเท่ากับบุคคลอื่น					
5. ท่านรู้สึกมั่นใจว่าตนเองเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่เป็นอย่างดี					
6. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการเรียนรู้ เทียบเท่ากับบุคคลอื่น					
7. ท่านรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านสังคม					
8. ท่านกังวลใจว่าบุคคลอื่นจะมองว่าท่านไม่ประสบความสำเร็จในงาน					
9. ท่านรู้สึกประหม่าในการเสนอความต้องการ หรือความคิดเห็นของตนเอง					
10. ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจในตนเอง					
11. ท่านกังวลเกี่ยวกับความคิดของบุคคลอื่นที่มีต่อท่าน					
12. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเทียบเท่ากับบุคคลอื่น					
13. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ประทับใจแก่บุคคลอื่น					
14. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นคนมีเหตุผล					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านคุณลักษณะส่วนตัว					
15. ท่านรู้สึกพึงพอใจในรูปร่างของตนเอง					
16. ท่านรู้สึกว่าตนเองน่าเคารพนับถือ					
17. ท่านไม่พอใจน้ำหนักตัวของตนเอง					
18. ท่านรู้สึกว่าผู้อื่นชื่นชมลักษณะท่าทางของท่าน					
19. ท่านรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะท่าทางของตนเอง					
20. ท่านเป็นคนที่น่าเบื่อหน่าย					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านว่าข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงในองค์การของท่าน จากเป็นจริงมากที่สุดไปจนถึงเป็นจริงน้อยที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง สถานการณ์ที่ระบุในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงมากที่สุด
 เป็นจริงมาก หมายถึง สถานการณ์ที่ระบุในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงมาก
 เป็นจริงปานกลาง หมายถึง สถานการณ์ที่ระบุในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงปานกลาง
 เป็นจริงน้อย หมายถึง สถานการณ์ที่ระบุในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงน้อย
 เป็นจริงน้อยที่สุด หมายถึง สถานการณ์ที่ระบุในข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง :

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0. สิ่งที่มีผลต่อบุคลากรพยาบาลทุกคน คือ การปฏิบัติ สิ่งที่ดีต่อบุคลากรอื่น	✓				

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มิติด้านความเชื่ออาทรต่อบุคคลอื่น					
1. บุคลากรทุกคนให้ความสำคัญแก่กันและกันในการปฏิบัติงาน					
2. บุคลากรทุกคนคำนึงถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับทุกคนในองค์กร					
3. บุคลากรทุกคนในองค์กรปฏิบัติตามการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวังของผู้รับบริการได้					
4. บุคลากรทุกคนช่วยกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพเสมอ					
มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
5. บุคลากรพยาบาลได้รับการคาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติงานตามกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพ					
6. สิ่งที่ได้รับการพิจารณาแก้ไขเป็นอันดับแรก คือ การปฏิบัติงานที่ฝ่าฝืนกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
7. ในการปฏิบัติงาน บุคลากรพยาบาลต้องคำนึงถึงกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
8. จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งที่เข้มงวดสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร					
มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ					
9. การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวิธีปฏิบัติขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน					
10. บุคลากรพยาบาลได้รับการคาดหวังว่า จะต้องยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด					
11. บุคลากรพยาบาลปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อ บังคับ และวิธีการปฏิบัติขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
12. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร					
13. บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ					
14. บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานโดยมุ่งเฉพาะผลประโยชน์ส่วนตน					
15. บุคลากรพยาบาลร่วมมือกันปกป้องผลประโยชน์ของผู้ร่วมงาน					
16. การควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์กรเป็นความรับผิดชอบของบุคลากรพยาบาลทุกคน					
มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล					
17. บุคลากรพยาบาลใช้จริยธรรมส่วนบุคคลเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
18. บุคลากรพยาบาลสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกหรือผิดในการปฏิบัติงาน					
19. บุคลากรพยาบาลได้รับการคาดหวังว่าจะยึดมั่นในจริยธรรมส่วนบุคคลของตนเอง					
20. บุคลากรพยาบาลตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน จากเห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
 เห็นด้วยมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
 เห็นด้วยน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด/ไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านเลย

ตัวอย่าง :

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
0. งานของท่านเป็นงานที่ทำให้ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น	✓				

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการได้รับค่าตอบแทน					
1. องค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนได้เป็นที่พอใจ					
2. รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3. รายได้ที่ท่านได้รับน้อยกว่าที่ท่านควรจะได้					
4. ผลตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่ท่านได้รับมีมากเพียงพอ เช่น ค่าเวร สวัสดิการการรักษาพยาบาล					
ด้านโอกาสก้าวหน้า					
5. ท่านไม่ชอบเกณฑ์การประเมินที่องค์กรของท่านใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากร					
6. โอกาสเลื่อนตำแหน่งบุคลากรในองค์กรของท่านมีน้อยมาก					
7. ถ้าท่านปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ ท่านก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					
8. ท่านพึงพอใจกับลำดับความก้าวหน้าจากการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
9. เพื่อนร่วมงานของท่านไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
10. เมื่อท่านขอความช่วยเหลือสิ่งใดจากเพื่อนร่วมงาน จะได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำทันที					
11. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
12. ท่านได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการนิเทศ					
13. ผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำบุคลากรในหน่วยงานเสมอ					
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่รับฟังความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงงานจากท่าน					
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่ยุติธรรม					
ด้านลักษณะงาน					
17. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
18. ท่านพึงพอใจในปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่					
19. ท่านมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่น					
20. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จจากงานที่ปฏิบัติอยู่					

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการทำวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ 17๘9

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒ สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ฟารีดา อิบราฮิม

เนื่องด้วย นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจรรยาบรรณในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9813

ที่นิตินิต

นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ โทร. 0-1838-8970

ที่ ศธ 0512.11/ 1730

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๓ สิงหาคม 2547

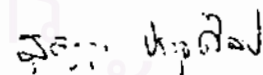
เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน

เนื่องด้วย นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ นางเรียบ เรื่องพานิช ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่วนการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางเรียบ เรื่องพานิช

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9813

ชื่อนิสิต

นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ โทร. 0-1838-8970

ที่ ศธ 0512.11/ 193/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๓ สิงหาคม 2547

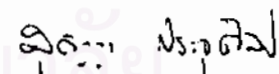
เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเช็นด์หลุยส์

เนื่องด้วย นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางเรณู โรจนสิริ ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางเรณู โรจนสิริ

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9813

ชื่อนิสิต

นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ โทร. 0-1838-8970

ที่ ศธ 0512.11/ 1732

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๑๖ สิงหาคม 2547

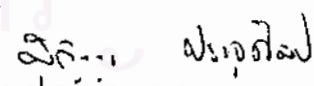
เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคามิลเลียน

เนื่องด้วย นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางเมธินี อรรถการพงษ์ หัวหน้าแผนกผู้ป่วยหนัก เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางเมธินี อรรถการพงษ์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9813

ที่อนิสิต

นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ โทร. 0-1838-8970

ที่ ศธ 0512.11/ 173 3

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

23 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน

เนื่องด้วย นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ "ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจรรยาบรรณในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการมีคุณค่าในตน แบบสอบถามบรรยากาศจรรยาบรรณในการทำงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพประจำแผนกไอซียูระดับ 9 และซีซียู จำนวน 30 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 70 คน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สิริยา ประจุศิลป์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9813

ชื่อนิสิต

นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ โทร. 0-1838-8970

ที่ ศธ 0512.11/ 1734

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๔3 สิงหาคม 2547

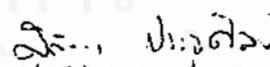
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคามิลเลียน

เนื่องด้วย นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาล-ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการมีคุณค่าในตน แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9813

ชื่อนิสิต

นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ โทร. 0-1838-8970

ที่ ศธ 0512.11/ 735

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒3 สิงหาคม 2547

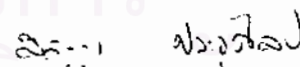
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเช็นด์หลุยส์

เนื่องด้วย นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาล-
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศศรัทธาธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจใน
งานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่
ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
แบบสอบถามการมีคุณค่าในตน แบบสอบถามบรรยากาศศรัทธาธรรมในการทำงาน
และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 64 คน ทั้งนี้ นิสิต
จะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9813

ที่นิสิต

นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ โทร. 0-1838-8970

ที่ ศธ 0512.11/ 1736

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒3 สิงหาคม 2547

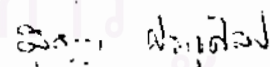
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมิชชั่น

เนื่องด้วย นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาล-
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจใน
งานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่
ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
แบบสอบถามการมีคุณค่าในตน แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน
และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 97 คน ทั้งนี้หนังสือ
จะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9813

ชื่อ นิสิต

นางสาวมานิตย์ สะสะทรัพย์ โทร. 0-1838-8970

ที่ ศธ 0512.111 / 737

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

23 สิงหาคม 2547


เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวเฉียว

เนื่องด้วย นางสาวมานิตย์ สะตะทรัพย์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาล-
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศศรัทธาธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจใน
งานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่
ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
แบบสอบถามการมีคุณค่าในตน แบบสอบถามบรรยากาศศรัทธาธรรมในการทำงาน
และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 63 คน ทั้งนี้ นิสิต
จะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวมานิตย์ สะตะทรัพย์ ดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9813

ที่อนิสิต

นางสาวมานิตย์ สะตะทรัพย์ โทร. 0-1838-8970

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวมานิตย์ สะสมทรัพย์ เกิดเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2514 ที่จังหวัด นครปฐม สำเร็จการศึกษาสำเร็จปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน เมื่อปีการศึกษา 2537 และเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาคปลาย ปีการศึกษา 2543 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลประจำการ แผนกไอซียูอายุรกรรมและซีซียู โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย