

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน เครื่องมือทุกชุดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา 0.87, 0.94 และ 0.95 ตามลำดับ หลังจากนั้นหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และความสุขในการทำงาน 0.88, 0.95 และ 0.96 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 325 ฉบับ ได้รับการตอบกลับมาภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ใช้ในการวิเคราะห์ได้ จำนวน 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95 ของแบบสอบถามที่ส่งไป ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. บรรยากาศจริยธรรมประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้าน

จริยธรรมอิสระของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วย
วิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของงาน ด้าน
ความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านผล
ป้อนกลับของงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล
ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ของ
องค์กร และด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของ
พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ตามการ
รับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า

1.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาราย
รายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.40$) รองลงมาคือ
ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.55$ และ $\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.4$
ตามลำดับ) ส่วนด้านความสำเร็จในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.49$)

1.2 ลักษณะงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร มี
ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า
ด้านความสำคัญของงาน และด้านความหลากหลายของงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.39$ และ $\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.50$) รองลงมา คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน
($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.43$) และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลป้อนกลับของงาน
($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.65$)

1.3 บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณาราย
รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล มีค่า
คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.37$) รองลงมา คือ ด้านความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 4.52$
 $SD = 0.47$) ส่วนด้านกฎระเบียบข้อบังคับมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ ด้านผลป้อนกลับของงาน และบรรยากาศจรรยาบรรณในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านจรรยาบรรณอิสระของบุคคล กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 ลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.457$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.461, 0.457$ และ 0.338) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.257$ และ 0.148) อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 คือ ลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

2.2 บรรยากาศจรรยาบรรณในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ($r = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านกฎระเบียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตสูง ($r = 0.550$) รองลงมา คือ ด้านหลักจรรยาบรรณส่วนบุคคล ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร ($r = 0.547, 0.541, 0.416$ และ 0.416 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 คือ บรรยากาศจรรยาบรรณประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านจรรยาบรรณอิสระของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลป้อนกลับของ

งาน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านจริยธรรมอิสระของบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 ลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร ($F = 80.144$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 65.2 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 3 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลป้อนกลับของงาน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านจริยธรรมอิสระของบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

3.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ที่มีค่าสูงสุดคือ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ($Beta = 0.465$) รองลงมาคือความมีเอกลักษณะของงาน กฎระเบียบข้อบังคับ ผลป้อนกลับของงาน ความหลากหลายของงาน การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร ($Beta = 0.409, 0.333, 0.235, 0.232$ และ -0.128 ตามลำดับ) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ที่มีค่าน้อยสุดคือความสำคัญของงาน ($Beta = -0.576$) ดังนั้นความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครจะสูงขึ้น เมื่อพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตมีการรับรู้ลักษณะงาน และมีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานที่ดี

ดังนั้นสมการที่ใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

$$y' = 0.684 + 0.504* \text{หลักจริยธรรมส่วนบุคคล} + 0.383* \text{ความมีเอกลักษณะของงาน} + 0.242* \text{กฎระเบียบข้อบังคับ} + 0.201* \text{ผลป้อนกลับของงาน} + 0.188* \text{ความหลากหลายของงาน} - 0.110* \text{การยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร} - 0.591* \text{ความสำคัญของงาน}$$

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต มาตรฐานมีดังนี้

$$Z_{\text{ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต}} = 0.465 * Z_{\text{หลักจริยธรรมส่วนบุคคล}} + 0.409 * Z_{\text{ความมีเอกลักษณ์ของงาน}} + 0.333 * Z_{\text{กฎระเบียบข้อบังคับ}} + 0.235 * Z_{\text{ผลป้อนกลับของงาน}} + 0.232 * Z_{\text{ความหลากหลายของงาน}} - 0.128 * Z_{\text{การขีดมันผลประโยชน์ขององค์กร}} - 0.576 * Z_{\text{ความท้าทายของงาน}}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านของความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Foren (2004) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำกับความสุข พบว่า พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งอธิบายได้จากการที่พยาบาลประจำการมีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการช่วยเหลือกันและกันเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ มีการร่วมกันคิดและหาเหตุผลในการแก้ปัญหา ทำให้เกิดความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตเป็นบุคลากรที่สำคัญในการให้การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต ทำให้เกิดความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน และจากการได้ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมาใช้บริการ พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2545) ส่งผลให้พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เกิดความภูมิใจและความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกข้อด้านการติดต่อสัมพันธ์ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.40$) คือ พยาบาล หอผู้ป่วยวิกฤตได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน

พูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ในระหว่างทำงานมีการสังสรรค์กันในเวลาพัก มีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ ให้การช่วยเหลือเมื่อผู้ร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ บุคลากรในหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.79$, $SD = 0.44$) เนื่องจากกิจกรรมการทำงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรต่าง ๆ ทำให้เกิดสัมพันธภาพร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสุข

ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.55$) อธิบายได้ว่าพยาบาลมีความผูกพันในการทำงานสูง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยากจะทำงาน เพลิดเพลินในการทำงานจนรู้สึกเวลาที่อยู่ในที่ทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว ภูมิใจในงานที่ได้ทำและรับผิดชอบสนุกในการทำงาน รู้สึกมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ War (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.46$) อธิบายได้ว่าพยาบาลได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยและญาติ ยอมรับในความสามารถของพยาบาล ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า บุคคลจะมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.49$) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่า พยาบาลได้ดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลยังได้รับความสมหวังในตำแหน่งตามที่คาดหวังน้อย ส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน แต่ทั้งนี้คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานพยาบาลมีทัศนคติทางบวกในงาน ทำให้ผลงานมีคุณภาพ เกิดพลังในการทำงาน

1.2 การศึกษาลักษณะงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าลักษณะงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.37$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาภาณี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต

การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมพบว่าพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$) และการศึกษาของวรดา ข่ายแก้ว (2542) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และการคิดอย่างมีวิจารณญาณกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาท ด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐมีลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานว่าเป็นงานที่ดีพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติ จึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้ป่วย / ผู้ใช้บริการ ได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Hackman and Oldham (1980) ที่พบว่า รูปแบบการจัดการลักษณะงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้รู้สึกอยากทำงาน เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจเกิดขึ้นจากการรับรู้ผลของการทำงานที่ได้ปฏิบัติไป ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า

ด้านความหลากหลายของงานและด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.50$ และ $\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.50$) ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต เป็นงานบริการที่ให้บริการที่มีความสลับซับซ้อนอย่างเป็นองค์รวม โดยพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตต้องใช้ความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตลอดจนจะต้องดำเนินงาน ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ จึงทำให้พยาบาลประจำการต้องมีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน มีความเข้าใจในงานที่ตนต้องปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาลได้ ถูกปลูกฝังให้เป็นวิชาชีพที่มีความเสียสละต่อผู้ป่วย หรือผู้ให้บริการและตระหนักถึงการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ให้มีความสำคัญต่อการให้บริการของพยาบาลและปฏิบัติตามจริยธรรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงฐานะ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สังคม ทำให้พยาบาลประจำการตระหนักถึงความต้องการของผู้ป่วยหรือผู้ให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) และ พรรณีภา สืบสุข (2548) พบว่าพยาบาลมีการรับรู้ด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง

ด้านเอกลักษณ์ของงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.43$) ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่า ในการปฏิบัติงาน พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตจำเป็นต้องได้รับการเตรียมพร้อมในการเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล โดยได้รับการอบรม สั่งสอน ฝึกทักษะต่าง ๆ ให้มีความรู้ในศาสตร์ของพยาบาล ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งกับชีวิตมนุษย์และมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะทางวิชาชีพ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541) นั่นคือ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้เฉพาะสาขาและทักษะที่พอเพียง ซึ่งได้รับการเตรียมตัวมาอย่างดี ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ของส่วนรวม (พรรณีภา สืบสุข, 2548)

ด้านความมีอิสระในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.65$) เมื่อเปรียบเทียบ พบว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อธิบายได้ว่า ลักษณะงานของงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต พยาบาลวิชาชีพประกอบด้วยหลายระดับ เนื่องจากลักษณะการพยาบาลเป็นงานที่มีความซับซ้อน พยาบาลประจำการจำเป็นต้องเรียนรู้ฝึกทักษะลักษณะงานต่าง ๆ ทำให้ต้องปรึกษาพยาบาลที่มีอายุงาน ประสบการณ์สูงกว่า ซึ่งขาดการตัดสินใจ และอิสระในการทำงาน ทำให้ความมีอิสระในงาน

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.64$) เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ พบว่า อยู่ในระดับต่ำสุด อธิบายว่าโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างไม่สม่ำเสมอ มีรูปแบบการประเมินที่ไม่ชัดเจน จึงทำให้พยาบาลมีการรับรู้ผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับต่ำ

1.3 บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานในการทำงานตามการรับรู้ของของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.37$) สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณ์ อุทัยรัตน์ (2543) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์เป็นลักษณะบรรยากาศแบบเปิด ที่พยาบาลวิชาชีพได้รับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การและทิศทางการบริหารที่ดี รับรู้ถึงบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีลักษณะการกระจายอำนาจและให้การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจในเรื่องงาน รวมทั้งกลไกการประสานงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระบบงานหรือกระบวนการให้บริการที่ดีที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมให้นำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.37$) อธิบายได้ว่าพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตปฏิบัติตามการพยาบาลตามหลักจริยธรรม และธรรมเนียมปฏิบัติที่สังคมยอมรับและข้อตัดสินใจปฏิบัติตามการพยาบาลโดยใช้หลักจริยธรรม ปฏิบัติการพยาบาลโดยไม่ขัดต่อหลักศาสนาและความเชื่อของผู้ป่วย ครอบครัว และญาติ มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้บรรยากาศที่สนับสนุน สร้างปฏิสัมพันธ์รายบุคคลของแต่ละบุคคล โดยใช้การมองบุคคลและรับฟังผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ให้การพยาบาลโดยยึดหลักด้าน

กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านกฎระเบียบข้อบังคับจึงทำให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.47$) โดยมีร่วมมือปฏิบัติงานโดยมุ่งรักษาชื่อเสียงและภาพพจน์ของหอผู้ป่วยวิกฤต แสดงว่าพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงหลักการประหยัดและใช้ทรัพยากรของหอผู้ป่วยวิกฤตอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.50$) และด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.55$) มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานไม่มีมีกระบวนการป้องกันความเสี่ยงด้านกฎหมายและจริยธรรมที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาด้านกฎหมายและจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครอบคลุมเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมวิชาชีพที่น้อย

2. อภิปรายความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

2.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.457$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = 0.461$, 0.457 และ 0.3389 ตามลำดับ) และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ($r = 0.257$ และ 0.148 ตามลำดับ) ซึ่งยอมรับตามสมมติฐานข้อที่ 1 คือ ลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานของ

พยาบาล อธิบายได้ว่าลักษณะงานของโรงพยาบาลของรัฐเป็นงานที่มีความหลากหลายและมีลักษณะเฉพาะเกี่ยวข้องกับสุขภาพและชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล ต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องอาศัยพื้นฐานของความรู้ ทางทฤษฎี การค้นคว้าของศาสตร์ที่เฉพาะ ความร่วมมือกับบุคลากรอื่น (สมจิต หนูเจริญกุล. 2540) ซึ่งการที่บุคคลรับรู้คุณลักษณะขององค์กรนั้นจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขในการทำงานตามมา ส่งผลให้การขาดงานและการลาออกจากงานลดลง สอดคล้องกับการศึกษาของ Edgar (1999) พบว่ารูปแบบคุณลักษณะงานที่เหมาะสมในการทำงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน นอกจากนี้พบว่าลักษณะงานช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน (Foreen, 2004; Dierendonk, 2005) เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความทุ่มเทอย่างหนักและพยายามทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนั้นหากผู้บริหารทางการพยาบาลพัฒนางาน ออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิผล ส่วนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงงานที่ปฏิบัติ เกิดความรู้สึกรักตัวเอง อยากจะทำงานมากขึ้น สิ่งก็ตามมาคือความสุขในการทำงาน งานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานซึ่งประกอบด้วยด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลในระดับปานกลาง ($r = 0.635$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยด้านกฎระเบียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตสูงสุด ($r = 0.550$) รองลงมา คือ ด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร ($r = 0.547, 0.541, 0.416$ และ 0.416 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานซึ่งประกอบด้วยด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ นอกจากนี้ Manion (2003) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลพบว่าบรรยากาศจริยธรรมในที่ทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักอยาก

ที่จะทำงาน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้นบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานที่ดี จะพบบุคลากร และองค์การไปสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน เกิดความสุข รู้สึก สนุกสนานกับงานที่ทำ ส่งผลให้งานเกิดความสำเร็จ

3. ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรรายด้านทั้งบรรยากาศจริยธรรม ในการทำงานและลักษณะงานสามารถร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วย วิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 65.2 ($R^2 = 0.652$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แสดงว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จะดีได้ เมื่อพยาบาลผู้นั้นมีลักษณะงานและมีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมี ที่ดี คือ เมื่อกฎระเบียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน จะมีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.303 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 นั่นคือ กฎระเบียบข้อบังคับ สามารถพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต ร้อยละ 30.3

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากรเข้าไป พบว่า ค่าอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้น เป็น 0.465 คือ สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 46.2 (R^2 change = 0.462) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่ากฎระเบียบข้อบังคับและความเอื้ออาทรต่อบุคลากร สามารถร่วมกัน พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 46.5 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ หลักจริยธรรมส่วนบุคคลเข้าไป พบว่าค่าอำนาจพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น 0.521 คือ สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 51.6 (R^2 change = 0.516) อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า กฎระเบียบข้อบังคับ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากรและหลัก จริยธรรมส่วนบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 52.1 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ผลป้อนกลับของ งานเข้าไป พบว่า ค่าอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.562 คือ สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้ ร้อย ละ 55.6 (R^2 change = 0.556) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า กฎระเบียบข้อบังคับ ความ เอื้ออาทรต่อบุคลากร หลักจริยธรรมส่วนบุคคลและผลป้อนกลับของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 56.2 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ การยึดมั่นผลประโยชน์องค์การเข้าไป พบว่าค่าอำนาจพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น 0.574 คือ สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 56.7 (R^2 change = 0.567) อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า กฎระเบียบข้อบังคับ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร หลัก

จริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงานและการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 57.4 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความสำคัญของงานเข้าไป พบว่า ค่าอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.592 คือ สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 58.3 (R^2 change = 0.583) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า กฎระเบียบข้อบังคับ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กรและความสำคัญของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 59.2 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความมีเอกลักษณ์ของงานเข้าไป พบว่า ค่าอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.630 คือ สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.2 (R^2 change = 0.662) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า กฎระเบียบข้อบังคับ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร ความสำคัญของงานและความมีเอกลักษณ์ของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 63.0 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน การยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร ความสำคัญของงานและความมีเอกลักษณ์ของงานมีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.628 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 62.8 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน ความสำคัญของงานและความมีเอกลักษณ์ของงานเข้าไป พบว่า มีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.626 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 62.6 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและความหลากหลายของงาน มีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.643 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 64.3 และตัวพยากรณ์ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงานและการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร มีอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.652 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 65.2 แสดงว่าถ้าพยาบาลหอผู้ป่วย

วิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครมีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานที่ดีได้แก่การมีหลักจริยธรรมส่วนบุคคล มีกฎระเบียบข้อบังคับ และมีการยึดมั่นผลประโยชน์องค์การจะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหรือผู้ป่วยวิกฤตสูงขึ้น นอกจากพยาบาลหรือผู้ป่วยวิกฤตจะต้องมีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานที่ดีแล้ว จะต้องมียุทธศาสตร์งาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Halpin (1966 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์, 2545: 90) ที่กล่าวถึงลักษณะบรรยากาศองค์การที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ โดยกล่าวถึงบรรยากาศแบบเดียวว่าเป็นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการมากที่สุดและเป็นลักษณะบรรยากาศที่ดีที่สุดนั่นเอง และการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในองค์การจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้แนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นบรรทัดฐานที่ถูกต้อง สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย และผิดกฎระเบียบข้อบังคับ คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การ และสามารถตัดสินใจด้วยตนเองในการให้บริการ โดยยึดหลักจริยธรรม ศีลธรรม และคุณธรรมในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร Coreley and Mauksch (1993 อ้างถึงใน ญาณิศา ลิ้มรัตน์, 2547 : 88)

จากการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้พยาบาลหรือผู้ป่วยวิกฤตให้มีประสบการณ์ มีความรู้และพัฒนาประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นคุณลักษณะของบุคคลให้มีความเข้มแข็งในการมองโลก ให้การสนับสนุนทางสังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำและข้อมูลป้อนกลับ ช่วยเหลือด้านภาระงาน และด้านต่างๆ ให้สามารถดำรงบทบาท หรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติ ยังได้รับการสนับสนุนจากสังคมเพิ่มขึ้น บุคคลนั้นยังมีความสุขเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลหรือผู้ป่วยวิกฤต ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการติดต่อสัมพันธ์มีระดับสูงสุด และด้านความสำเร็จในงานมีระดับน้อยสุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พยาบาลหรือผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารพยาบาลควรรหาแนวคิดอื่นในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลด้านความก้าวหน้าในงาน สร้างแรงจูงใจในงาน เพื่อพัฒนาความสุขของพยาบาลให้อยู่ในระดับที่สูงต่อไป และนำแนวทางจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในสถาบันอื่น หรือกลุ่มประชากรที่แตกต่าง เพื่อให้เกิดการส่งเสริมความสุขในการทำงานต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พยาบาลประจำการขาดความมีอิสระในการปฏิบัติงานในเรื่องการเลือกตารางการปฏิบัติงาน ขาดอิสระในการกำหนดขั้นต้นก่อนลงมือปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตมีการขึ้นปฏิบัติงานหมุนเวียนกันผลัดเปลี่ยนกัน ทำให้ไม่สามารถเลือกการปฏิบัติงานในช่วงต่าง ๆ ได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรปรับปรุงโดยส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการเลือก กำหนดตารางเวร ในช่วงเวลานั้น ๆ เพื่อให้พยาบาลประจำการเกิดแรงจูงใจ และเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศจรรยาบรรณในการทำงานตามการรับรู้ของของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานครยังมีข้อควรปรับปรุงกล่าวคือ มีกระบวนการป้องกันความเสี่ยงด้านกฎหมายและจรรยาบรรณที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรการสร้างความมั่นคงใจเรื่องการใช้จินตนาการในทางสร้างสรรค์ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างเคร่งครัดมีวิธีการทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันในงาน และด้านการกระตุ้นปัญญา ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานมากกว่าสัมพันธภาพส่วนตัวซึ่งพบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แต่คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่ารายข้ออื่น ดังนั้นควรมีการส่งเสริม และสร้างบรรยากาศจรรยาบรรณในการทำงานที่ดีเพิ่มขึ้น โดยการจัดอบรม กระตุ้นให้บุคลากรรับรู้ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ กำเนึงถึงความแตกต่างของบุคคล เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลเกิดความสุขในการทำงาน

1.4 จากผลการวิจัย พบว่าลักษณะงาน และบรรยากาศจรรยาบรรณในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จึงควรส่งเสริมในเรื่องของลักษณะงาน เน้นให้พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตรับรู้ถึงลักษณะงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่สำคัญ ให้การบริการช่วยเหลือโดยผู้ใช้บริการได้รับความปลอดภัยจากภาวะคุกคามจากโรค และอันตรายต่อชีวิตผู้ป่วยจะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกถึงความหมายของงานที่ปฏิบัติ อันนำมาซึ่งผลลัพธ์เชิงบวกต่อบุคลากร ประสิทธิภาพของงาน และความสุขในการทำงาน

2. ในข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลระดับอื่น เนื่องจากบริบทในการทำงานที่มีความแตกต่าง เช่น ระบบการพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการต่างๆ และจึงควรมีการศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดอื่นๆ