

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานการปฏิรูปด้านสาธารณสุขถูกกำหนดขึ้นในทุกองค์การและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณสุขของแผนพัฒนาสุขภาพในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการเมือง สังคม วิกฤตเศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งแวดล้อม การตรากฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ออกมาบังคับใช้ และรัฐบาลได้ประกาศนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรคเกิดขึ้น (สำนักแผนและนโยบายสาธารณสุข, 2544: 1) หน่วยงานบริการสาธารณสุขจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว คือ การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพและการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมการให้บริการ (คณะกรรมการแผนพัฒนาสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข, 2544: 54-57) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการบริหารงานองค์การหลักทางด้านสุขภาพต้องปรับเปลี่ยนไป การบริหารองค์การให้เล็กลงและมีประสิทธิภาพ (Luthans, 1998: 622-627) โดยการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพเฉพาะสาขาที่จำเป็นให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพกับความต้องการแก้ไขปัญหาสุขภาพ นั่นคือ การพัฒนาบุคลากรระหว่างประจำการให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีทัศนคติ และค่านิยมที่ดีต่อวิชาชีพและงานบริการด้านสุขภาพ ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพ และพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักแผนและนโยบายสาธารณสุข, 2544: 4)

องค์การทางด้านสาธารณสุข จึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา ระบบบริการสุขภาพเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ภายใต้นโยบายของรัฐบาลมีมาตรการปรับลดงบประมาณ ลดอัตราบุคลากรเข้ารับราชการและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด (กุลยา ตันติผลาชีวะ และ ส่งศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541: 1-2) ซึ่งความต้องการการดูแลด้านบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพของประชาชนมีเพิ่มมากขึ้น (ทัศน บุญทอง และคณะ, 2543: 18-20)

องค์การพยาบาล เป็นองค์การที่มีความสำคัญและจำเป็นในการให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชน เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุดในสาขาวิชาชีพของที่มีสุขภาพและมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด การตัดสินคุณภาพของการบริการสุขภาพส่วนใหญ่มาจากคุณภาพของการพยาบาลที่ได้รับ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542: 9) เป้าหมายขององค์การพยาบาล คือ การสร้างงานบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ และมีความรวดเร็วในการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และประทับใจมากที่สุด (กองการพยาบาล, 2539: 30)

การที่ภารกิจหลักดังกล่าวจะบรรลุสำเร็จได้ต้องอาศัยผู้บริหารในองค์การที่นอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว จะต้องมีการสร้างกลยุทธ์และระบบบรรทัดฐานที่เหมาะสมยึดถือไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องตามความคาดหวังของสังคมวิชาชีพและผู้รับบริการ คือ การปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ควรประพฤติ ซึ่งประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ (Code of ethics) ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ (สภาการพยาบาล, 2540: 18; Buller, Kohls, & Anderson, 1991 cited in Hopkins, 1997: 25) ที่จะควบคุมความประพฤติของบุคลากรพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541: 264-274; รวีวรรณ ศรีเพ็ญ, 2544: 38-44) ซึ่งสอดคล้องกับสิวลี ศิริไล (2539) ที่กล่าวว่า บุคคลในวิชาชีพการพยาบาลถูกคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ผู้เจ็บป่วย

จากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ทุกวิชาชีพหันมาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นเลิศในการบริการ โดยเฉพาะโรงพยาบาลศูนย์เป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ของกระทรวงสาธารณสุขมีลักษณะงานบริการพยาบาลที่กว้างขวาง หลากหลาย ซับซ้อน และเป็นหน่วยงานที่มีการจัดการควบคุม และพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลมากที่สุด (ร้อยละ 56.5) มีการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ และเป็นผู้นำในการพัฒนาระบบและทีมสุขภาพ (ทัศนาศู บุญทอง และคณะ, 2543: 48,50)

คุณภาพบริการพยาบาล จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการพยาบาลทุกคนต้องคำนึงถึงเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการองค์การให้เหมาะสม อันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง (ธงชัย สันติวงษ์, 2541: 68) ซึ่งจะเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรพยาบาลที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การยั่งยืนตลอดไป (จิระ หงส์ลดาธรมณ์, 2537: 29)

พยาบาลเป็นกลุ่มบุคคลที่มีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มบุคลากรทางสุขภาพ และได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกระดับของงานบริการในระบบบริการสุขภาพ (Cumbey & Alexander, 1998: 40;

ทัศนาศาสตร์ และคณะ, 2543: 51; Fletcher, 2001: 324) โดยเฉพาะวิชาชีพการพยาบาลจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกับสภาพของสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม คุณภาพในการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นเลิศทุกยุคทุกสมัย คือ จริยธรรมของวิชาชีพการพยาบาล (ทัศนาศาสตร์ แวมมณี, 2541: 52-55) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรพยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นบรรทัดฐานของวิชาชีพการพยาบาล เป็นมาตรฐานในการประเมินการกระทำว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด รวมถึงใช้เป็นหลักการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และให้บริการพยาบาลอย่างถูกต้องแก่ผู้รับบริการ (สภาการพยาบาล, 2540: 18-20; ฟาริดา อิบราฮิม, 2541: 270) อนึ่งการประเมินผลบริการพยาบาลของสังคมตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541: 290; สุภา อพยูน และ สุวิริยา สุวรรณโคตร, 2543: 18) อีกทั้งจริยธรรมเป็นหลักประกันคุณภาพการพยาบาลด้วยเช่นกัน

ผู้บริหารการพยาบาลซึ่งมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพ ต้องมีระบบการบริหารจัดการตามนโยบายจริยธรรมองค์การจึงจะสามารถนำวิชาชีพและองค์การไปสู่เป้าหมายสูงสุด (ประเวศ วะสี, 2528: 3) อีกทั้งกฎหมายและมาตรฐานวิชาชีพ (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2540: ETHi) กล่าวคือ พฤติกรรมจริยธรรมในการดำเนินงานของผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจและการกระทำขององค์การ (สมยศ นาวิการ, 2540:67) รวมถึงการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมการดำเนินงานขององค์การจะเป็นปัจจัยที่ทำให้สมาชิกขององค์การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วยความเต็มใจและสมัครใจตลอดไป (Davis & Newstrom, 1985 cited in Hopkins, 1997: 76; Luthans, 1998: 72; Ruppel & Harrington, 2000: 15)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นการบ่งบอกถึงเจตคติและการตอบสนองความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ (กรองแก้ว อยู่สุข, 2537: 19) ดังที่ Mowday, Porter, & Steers (1982: 28 cited in Glisson & Durick, 1988: 64) Mowday, Steers, & Porter (1979) และ Porter, Steers, Mowday, & Boulian (1974: 604) อธิบายไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ พร้อมทั้งมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ขณะเดียวกันบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด ต้องการที่จะ

เห็นองค์การบรรลุเป้าหมายแม้ว่าองค์การจะอยู่ในภาวะวิกฤตก็จะพยายามแก้ปัญหา ไม่คิดจะออกไปหางานใหม่ (Bateman & Strasser, 1984 cited in Wilson & Laschinger, 1994: 42) ยังพบว่าอัตราการลาออกของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Angle & Perry, 1981: 2; Cohen, 1993: 1143; Jaros, Jermier, Lowheler & Sincich, 1993: 951) การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงจะทำให้มีเจตคติที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความไว้วางใจกัน ลดความขัดแย้งเพราะทุกคนจะมุ่งรักษาผลประโยชน์ขององค์การ คำนึงถึงการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Steers, 1984: 86; เสนาะ ตีเขาวี, 2537: 43)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยพบว่า มีงานวิจัยหลายฉบับ (สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2538; จรัสศรี ไกรนที, 2539; วรรณญา วงศ์ประสิทธิ์, 2540; วัลภา สุภานักญานันท์, 2540; และ ชุตติมา สุวรรณประทีป, 2543) โดยใช้แนวคิด ปัจจัยด้านองค์การ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงปัจจัยด้านองค์การ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล

เจตคติต่องาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการปฏิบัติงาน เพราะเป็นความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกชื่นชอบและความผูกพันต่องาน ซึ่งเป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อโครงสร้างความพึงพอใจในงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Mottaz, 1985 cited in Bowman, 1996: 1; 1986: 216) มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจ ความตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ หนึ่งความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Porter et al., 1974 cited in Mottaz, 1986: 216-217) และมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน (Wolf & Orem, 1994: 198-199) กล่าวคือ ถ้าพยาบาลมีความพึงพอใจในงานมาก ผลผลิตทางการพยาบาลย่อมมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาลจะต้องมีความเข้าใจพื้นฐานและความต้องการของบุคลากรพยาบาล โดยเปลี่ยนเป้าหมายการแสดงผลการดูแลสุขภาพที่ใช้ในการบริหารจัดการ ควรมุ่งส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Duffy, 1990: 151) และความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์การตลอดไป (ธงชัย สันติวงษ์, 2540: 98)

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมทั้งประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (อมรรัตน์ เสดตสุวรรณ, 2539; น่องนุช ภูมิสนธิ์, 2540; นริศรา ฐิติธรรมานนท์, 2540) อันเนื่องมาจากประชาชนมีความต้องการบริการสุขภาพมากขึ้น (สมจิต หนูเจริญกุล, 2537; ทศนา บุญทอง และคณะ, 2543:18-20) ทำให้พยาบาลต้องรับปริมาณงานมากเกินไปกว่าที่จะทำงานให้สมบูรณ์ได้ถึงร้อยละ 71.4 และภาระงานเกินขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบร้อยละ 57.1 ซึ่งล้วนแต่เป็นงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง (ทศนา บุญทอง และคณะ, 2543: 46-47; จินตนา ยูนิพันธุ์, 2534: 24) เมื่อเกิดขึ้นเป็นเวลานานๆ ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลในทางลบ จนในที่สุดเกิดความต้องการเปลี่ยนแปลงและโยกย้ายงานได้ (Drammer, 1978; Pins & Kafry, 1978 & Yec, 1981 อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2536: 52) รวมถึงความไม่พึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานที่มีคุณภาพ และคุณภาพบริการด้านสุขภาพได้

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนา สร้างเสริมบรรยากาศจริยธรรมในงานขององค์กร ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างถูกต้องทิศทาง และบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล อันจะส่งผลให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพแก่ผู้รับบริการและการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เป็นอย่างไร
2. การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เป็นอย่างไร
3. การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หรือไม่ อย่างไร
4. ตัวแปรพยากรณ์ใด ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ได้หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การรับรู้หลักจริยธรรม เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติการพยาบาล เพราะช่วยให้มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและสังคมที่มีต่อวิชาชีพพยาบาลไปในทางที่ดี (ทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล, 2541:25 และลออ หุตางกูร, 2536: 3) ดังที่ Victor & Cullen (1987: 78, 1988:101) และ Cullen, Victor & Bronson (1993: 677) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศจริยธรรมการทำงานขององค์การเป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศองค์การที่บุคลากรดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ด้วยการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมหรือทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการ มาตรฐานและผลลัพธ์ที่ชัดเจน เหมาะสมขององค์การ และสมาชิกขององค์การสามารถรับรู้ได้เพื่อที่จะสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ ความผูกพันในงาน และความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น (Hopkins, 1997: 74-77)

Victor & Cullen (1988) ทำการศึกษาบรรยากาศจริยธรรมขององค์การกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 4 องค์การ ทดสอบแนวคิดและใช้แบบวัดบรรยากาศจริยธรรมขององค์การ (Ethical Climate Questionnaire: ECQ) ที่ปรับปรุงให้เข้ากับบรรยากาศจริยธรรมการทำงานขององค์การ มีองค์ประกอบด้วย 5 มิติ คือ มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร (Caring dimension) มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code dimension) มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules dimension) มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (Instrumental dimension) และมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Independence dimension) พบว่า บรรยากาศจริยธรรมขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และพนักงานรับรู้บรรยากาศจริยธรรมการทำงานขององค์การ มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพและกฎระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับสูง ความเอื้ออาทรต่อ

บุคลากรและการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนหลักจริยธรรมส่วนบุคคล ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วน Sims & Keon (1997: 1-11) ได้ศึกษาบรรยากาศจริยธรรมขององค์กร การพัฒนาบุคลากร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของนักศึกษาฝึกงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาฝึกงานในโครงการ MBA และระดับอนุปริญญา 98 คน พบว่า บรรยากาศจริยธรรมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถสร้างเสริมความพึงพอใจในงานขององค์กรเพิ่มขึ้น

อีกทั้ง Ruppel & Harrington (2000: 1-16) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารบรรยากาศจริยธรรมขององค์กร ความไว้วางใจ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการสร้างนวัตกรรมในองค์กรตามการรับรู้ของพนักงานหุ้นส่วน พบว่า การสื่อสาร บรรยากาศจริยธรรมขององค์กรและความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการสร้างนวัตกรรมในองค์กรได้ ($R^2 = .450$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ถ้าผู้บริหารองค์กรสุขภาพ ผู้ประกอบวิชาชีพหรือบุคลากรพยาบาลขาดหลักจริยธรรม บรรทัดฐานและวัฒนธรรมขององค์กรในการปฏิบัติงาน ก็จะไม่สามารถสร้างความเชื่อถือ ยกย่อง และความไว้วางใจให้เกิดในจิตใจของผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ และสังคมได้เช่นกัน (Andrews, 1992: 4-5)

จึงกล่าวได้ว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นสิ่งประกันคุณภาพการพยาบาล (ประเวศ วะสี, 2528: 3) และการพัฒนาบริการพยาบาลให้มีคุณภาพต้องมาจากคุณภาพของคนในองค์กร และคุณภาพของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของคน คุณภาพของงานบริการพยาบาลจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าหากขาดแคลนพยาบาล และบุคลากรพยาบาลที่มีคุณภาพ (พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ, 2536: 59) โดยเป้าหมายขององค์กรพยาบาล คือการสร้างงานบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ และมีความรวดเร็วในการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และประทับใจมากที่สุด (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2534: 15-17; สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2540: NURi) และคุณภาพของบุคลากรพยาบาลในองค์กรจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนา และสร้างเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Meyer, Allen & Smith, 1993: 549-550)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในข้อนี้ว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

เจตคติต่องาน องค์การที่บุคลากรมีเจตคติทางบวกต่อโครงสร้างความพึงพอใจในการทำงาน อัตราการออกจากงานจะต่ำ ลดการขาดงาน ไม่มีความเฉื่อยชาในการทำงาน ตรงกันข้ามถ้าบุคลากรไม่พึงพอใจในการทำงาน อัตราการเข้าออกงาน การขาดงานจะเพิ่มมากขึ้น ผลของจะงานลดลงทั้งด้านคุณภาพและปริมาณอีกด้วย (Miner, 1992; 119-124)

อนึ่ง Mottaz (1985 cited in Bowman, 1995: 1 & Mottaz, 1986: 217-218) อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาจากปัจจัยรางวัลภายใน (Intrinsic rewards) ซึ่งเป็นความพึงพอใจในงานทางบวกที่บุคคลมีต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความมีอิสระในงาน (Task autonomy) ความสำคัญของงาน (Task significance) และการมีส่วนร่วมในงาน (Task involvement) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มาจากปัจจัยรางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านสังคม (Extrinsic social rewards) ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา (Supervisors) และเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ส่วนด้านองค์การ (Extrinsic organizational rewards) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน (General working conditions) ความก้าวหน้าในงาน (Promotion) และเงินเดือน (Salary)

นอกจากนี้ Mottaz (1986) ได้ศึกษาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ (Full-Time) กลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มอาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยและมัธยมศึกษาและพยาบาลประจำการ 2) กลุ่มผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสำนักงานการศึกษาแห่งชาติ 3) กลุ่มงานเสมียนและเลขานุการ และ 4) กลุ่มพนักงานโรงงานและตำรวจ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานจากปัจจัยรางวัลภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = .63$ ที่ $p < .05$) รองลงมาคือ ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม ($r = .32$ ที่ $p < .05$) และด้านองค์การ ($r = .10$ ที่ $p < .05$) ตามลำดับ อีกทั้งปัจจัยรางวัลภายในกับค่านิยมในงาน (Work values) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับสูง และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ ($R^2 = .63$ และ $.60$ ที่ $p < .05$)

รวมถึง Bowman (1995) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ค่านิยมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานประจำ (Full-Time) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานบางเวลา (Part-Time) ที่ภาควิชาการศึกษาในวิทยาลัยชุมชน รัฐโคโรนาโด ใช้แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Mottaz (1985) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั้ง 2 กลุ่มมีความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยรางวัลภายในและปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม อยู่ในระดับสูง

ส่วนปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การ อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งกลุ่มผู้ปฏิบัติงานบางเวลามีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

นอกจากนี้ Acorn, Ratner & Crawford (1997: 52-58) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการกระจายอำนาจในงาน การมีอิสระในวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 200 คน ในโรงพยาบาลรัฐ ประเทศโคลัมเบีย และแคนาดา พบว่า การกระจายอำนาจในงาน ความมีอิสระในวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และการกระจายอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานสามารถร่วมทำนายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ รักรธรรม (2527) ที่กล่าวว่า หัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความพึงพอใจในงาน รวมถึงการสร้างเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

ดังนั้น เมื่อบริษัททำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมากขึ้นก็จะทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นด้วย (Kangas, Kee, & McKee-Waddle, 1999: 32-42) การสร้างสัมพันธภาพ ความเป็นมิตร การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในสภาพการณ์ที่จะคงไว้ซึ่งความยึดมั่นผูกพันและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้น จะส่งผลให้บุคลากรพยาบาลให้การบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (Cumbey & Alexander, 1998: 39-46) ซึ่งผู้บริหารองค์การเป็นผู้รับบทบาทโดยตรงในกระบวนการจูงใจ สร้างความพึงพอใจในงาน หรือตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา (สมยศ นาวิการ, 2538:410-416) และการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2536: 59)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในข้อนี้ว่า เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

จากแนวเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
2. เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
3. การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ และมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 25 โรงพยาบาล (สมาคมผู้บริหารโรงพยาบาลประเทศไทย, 2545: 46-48) และมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 7,796 คน (กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2544)

2. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย คือ

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ

2.1.1 การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล ประกอบด้วย 5 มิติ คือ มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร และมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล

2.1.2 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยรางวัลภายใน และปัจจัยรางวัลภายนอก

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานและการปฏิบัติใดๆ ของกลุ่มงานการพยาบาลเป็นไปตามหลักการและความเชื่อที่บุคลากรพยาบาลทุกคนในองค์กรให้การยอมรับ และรับรู้ว่าเป็นแนวทางที่ดีงาม เหมาะสม ควรยึดถือประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงานร่วมกันที่จะนำไปสู่การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรพยาบาลและบุคลากรพยาบาลทุกคน ในงานวิจัยนี้ ประเมินบรรยากาศจริยธรรมการดำเนินงานและการปฏิบัติใดๆ ของกลุ่มงานการพยาบาลตามแนวคิดบรรยากาศจริยธรรมองค์กรและใช้แบบวัดบรรยากาศจริยธรรมองค์กร (ECQ) ของ Victor & Cullen (1988) ประกอบด้วย 5 มิติ คือ มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร กฎหมายและ

จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎระเบียบข้อบังคับ การยึดมั่นผลประโยชน์องค์การ และหลักจริยธรรมส่วนบุคคล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร (Caring) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปฏิบัติใดๆ ของกลุ่มงานการพยาบาลที่ได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากรพยาบาลทุกคน โดยการได้รับการพิจารณาหรือยอมรับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล คำนึงถึงสิ่งที่เกิดผลดี และถูกต้องสำหรับการปฏิบัติงานมากที่สุด การให้คำปรึกษา คำแนะนำที่ดี ในการปฏิบัติการพยาบาลและการให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม

1.2 มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปฏิบัติใดๆ ของกลุ่มงานการพยาบาล ที่ให้ความสำคัญกับความคาดหวังของบุคลากรพยาบาลต่อการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลที่มีความถูกต้อง ยุติธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานสิทธิผู้ป่วยและจริยธรรมองค์การด้านนโยบายและวิธีปฏิบัติสำหรับกรณีที่เกี่ยวข้องต่อปัญหาจริยธรรม ตามแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยไม่ขัดต่อกฎเกณฑ์ ขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของสังคมส่วนรวม

1.3 มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปฏิบัติใดๆ ของกลุ่มงานการพยาบาลที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

1.4 มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์การ (Instrumental) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปฏิบัติใดๆ ของกลุ่มงานการพยาบาลที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรพยาบาล โดยการแสดงออกถึงการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนางานและการบริหารจัดการ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพ รักษาผลประโยชน์ และควบคุมการใช้จ่ายต่างๆ ในกลุ่มงานการพยาบาล

1.5 มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Independence) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปฏิบัติใดๆ ของกลุ่มงานการพยาบาลที่ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพด้านจริยธรรมของบุคลากรพยาบาลในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและการให้บริการด้านสุขภาพแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรมทั่วไป ศีลธรรม และคุณธรรมจริยธรรมตามความเชื่อส่วนบุคคล

2. เจตคติต่องาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกที่ดีต่อโครงสร้างสภาพจิตใจในงานที่กลุ่มงานการพยาบาลได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติงาน สภาพ

แวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และการให้สิ่งตอบแทนต่างๆ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อกลุ่มงานการพยาบาล มีความพึงพอใจในงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์การทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยวัดได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Mottaz (1985) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยรางวัลภายใน และปัจจัยรางวัลภายนอก ประกอบด้วยดังนี้

2.1 ความมีอิสระในงาน (Task autonomy) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจในงานที่กลุ่มงานการพยาบาลได้ให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้ใช้ดุลยพินิจในการกำหนดเวลา ใช้อำนาจในการตัดสินใจ เลือกใช้กระบวนการทำกิจกรรมการพยาบาล ใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลหรือกิจกรรมที่มีความหลากหลาย รวมถึงการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ

2.2 ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจในงานที่กลุ่มงานการพยาบาลได้ให้ความสำคัญและการยอมรับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานเดียวกันหรือภายนอกหน่วยงาน รวมถึงได้รับการถ่ายทอดความรู้ ทักษะการมอบหมายงาน และระบบการกระจายงานที่มีความยืดหยุ่น เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถและความถนัด หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2.3 การมีส่วนร่วมในงาน (Task involvement) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจในงานที่กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบงานใหม่ๆ เป็นผู้นำหรือผู้ตามในกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพองค์การ แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะการทำงานและการประเมินผลงาน รวมถึงมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยปราศจากการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.4 ผู้บังคับบัญชา (Supervisors) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจในงานที่กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับผู้บริหารทุกระดับต่อการมีสัมพันธภาพที่ดี น่าเชื่อถือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนความคิดที่สร้างสรรค์ในการพัฒนางาน มีการนิเทศงาน การบริหารจัดการบุคลากร และกำหนดขอบเขตงานของบุคลากรพยาบาลที่ถูกต้อง เหมาะสม และเท่าเทียมกัน

2.5 เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจในงานที่กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรพยาบาลอื่นๆ มีการพึ่งพา เป็นมิตรที่ดีต่อกัน สนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน รวมถึงการแบ่งปันทรัพยากรการปฏิบัติงาน

2.6 สภาพการทำงาน (General working conditions) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจในงานที่กลุ่มงานการพยาบาลได้ให้ความสำคัญกับลักษณะสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและความปลอดภัยในสุขภาพร่างกายของบุคลากรพยาบาล ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ ชั่วโมงการทำงาน ระบบการสื่อสารที่มีความคล่องตัว รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ห้องทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ระบบการป้องกันการติดเชื้อ และระบบการรักษาความปลอดภัยที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความคล่องตัว สัดส่วนปริมาณงานและจำนวนบุคลากรมีความเหมาะสม

2.7 ความก้าวหน้าในงาน (Promotion) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจในงานที่กลุ่มงานการพยาบาลได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลทุกระดับ สนับสนุนพัฒนาแหล่งความรู้ ให้โอกาสได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามสายงานการบังคับบัญชาหรือระดับความรู้ความสามารถที่มีอยู่

2.8 เงินเดือน (Salary) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกที่ดีและมีความพึงพอใจในงานที่กลุ่มงานการพยาบาลได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน หรือรายได้ประจำ เงินบำเหน็จเงินล่วงเวลา รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ดีต่อกลุ่มงานการพยาบาลที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่มงานการพยาบาล โดยการกระทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติใดๆ ของบุคลากรพยาบาลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ตามแนวคิดของ Mowday et al., (1979)

3.1 ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ดีต่อกลุ่มงานการพยาบาลที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้คุณค่าหรือการให้ความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในกลุ่มงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในฐานะผู้ปฏิบัติงานด้านบริการพยาบาลและด้านการให้บริการด้านสุขภาพ โดยพิจารณาแล้วว่าสิ่งนั้นมีค่ามีความสำคัญต่อความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมาย และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ต้องการยึดเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกลุ่มงานการพยาบาลอย่างเต็มที่

3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ดีต่อกลุ่มงานการพยาบาลที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการที่พยาบาลวิชาชีพอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดของกลุ่มงานการพยาบาล

3.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ดีต่อกลุ่มงานการพยาบาลได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการที่พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของกลุ่มงานการพยาบาล มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลนานๆ เพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มงานการพยาบาลบรรลุความสำเร็จ และไม่คิดจะเปลี่ยนงานโยกย้ายงานหรือลาออก แม้มีโอกาสเลือกงานชนิดเดียวกันในองค์กรอื่น ๆ หรือมีผู้มาชักชวนให้ลาออกจากงาน

4. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานประจำในระดับปฏิบัติการและมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

5. โรงพยาบาลศูนย์ หมายถึง โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์และสังกัดสำนักพัฒนาบริการเครือข่ายสุขภาพ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ที่มีขนาดจำนวนเตียงในการรับผู้ป่วยตั้งแต่ 500 - 1,000 เตียง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลในการสร้างเสริมแรงจูงใจความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพและเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงพยาบาลและองค์กรพยาบาล
2. ผู้บริหารการพยาบาลตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศจรรยาบรรณองค์กรพยาบาลในยุคการปฏิรูประบบสุขภาพเพื่อการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง
3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยพฤติกรรมเชิงจรรยาบรรณการปฏิบัติการพยาบาลของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลในองค์กรด้านสุขภาพ