

การมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจ
ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

**Self-Esteem, Ethical Work Climate and Job Satisfaction
as Perceived by Professional Nurses,
Demnoensaduak Hospital, Ratchaburi Province**

พริภา ปันทะยม*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพยาบาล ในโรงพยาบาลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพยาบาล จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผ่านการหาคุณภาพโดยการหาความเที่ยง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.814 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า การมีคุณค่าในตนตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนิน

สะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) และการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.38$ และ 0.50)

ควรมีการทำวิจัยเชิงทดลองการนำโปรแกรมการเสริมสร้างการมีคุณค่าในตน และการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก เพื่อพัฒนาโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพ และศึกษาผลที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความพึงพอใจในงานและควรศึกษาว่ามีตัวแปรอื่นอีกหรือไม่ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

Abstract

The purposes of this research were to study self - esteem, ethical work climate and job satisfaction of professional nurses and to examine to relationship between self - esteem, ethical work climate and job satisfaction as perceived by professional nurses, Damnoensaduak Hospital, Ratchaburi Province. The samples consisted of 183 professional nurses who worked at nursing departments in Damnoensaduak Hospital, Ratchaburi Province. The research instrument was self - esteem, ethical work climate and job satisfaction of professional nurses questionnaire. The questionnaire was tested for content validity and reliability as 0.814. Percentage, mean, standard deviation and Pearson’s product moment correlation coefficient were used to statistically analyze the data.

The research results were as follow :

1. Self - esteem as perceived by professional nurses, Damnoensaduak Hospital, Ratchaburi Province was at middle level ($\bar{x} = 3.26$).
2. Ethical work climate as perceived by professional nurses, Damnoensaduak Hospital, Ratchaburi Province was at high level ($\bar{x} = 3.83$).
3. Job satisfaction as perceived by professional nurses, Damnoensaduak Hospital, Ratchaburi Province was at middle level ($\bar{x} = 3.12$).
4. Self - esteem, ethical work climate were positive significantly related to job satisfaction at the .01 level ($r = 0.38$ and 0.50).

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องทั้งในเรื่องของเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านข้อมูลข่าวสารหรือแม้แต่ระบบบริการสุขภาพ (สงวน นิตยารัมพงค์, 2543) ทำให้ผู้รับบริการมีความตระหนักในความต้องการได้รับบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ทัศนาศู บุญทอง, 2542) คุณภาพได้กลายมาเป็นจุดเร้าความสนใจ หรือจุดขายที่สำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการเลือกใช้บริการจากสถานบริการสุขภาพแต่ละแห่ง (วิภาดา คุณณวิทิตกุล, 2542) ด้วยเหตุนี้โรงพยาบาลหรือสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชนต่างได้พยายามเน้นการให้บริการสุขภาพที่เปี่ยมด้วยราคา

ยุติธรรม รูปแบบการให้บริการจะเป็นการให้บริการเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ทั้งนี้เพื่อรักษาผู้รับบริการเดิมไว้และในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามเพิ่มผู้รับบริการใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากโรงพยาบาลหรือสถานบริการสุขภาพแห่งใดสามารถคงไว้ซึ่งผู้รับบริการเดิมและมีผู้รับบริการใหม่เพิ่มขึ้น ก็น่าจะเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความอยู่รอดของโรงพยาบาลในยุคแข่งขันได้ จึงได้มีการนำแนวคิดของการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation : HA) มาใช้ เพื่อให้การรับรองว่าสถานบริการสุขภาพนั้นๆ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการ (วิภาดา คุณณวิทิตกุล, 2542)

ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือสภาวะอารมณ์ทางบวก เกี่ยวกับงานของตนเองหรือ ประสบการณ์การทำงาน และบุคลากรรับรู้ว่าเป็น สิ่งสำคัญ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย กล่าวคือ เมื่อความ พึงพอใจเพิ่มขึ้น ภาวะระดับการลาออกจางาน การขาดงานก็ลดลง ภาวะสุขภาพทั้งกายและใจของ ผู้ปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น ส่งผลให้ระดับประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพขององค์กรสูงขึ้นได้ (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2541; ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์, 2544) สอดคล้องกับ Robbins (Robbins, 2001) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูง จะทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร การขาดงาน การ ลาออกจางานน้อยลงอีกด้วย ซึ่งอธิบายได้ว่าบุคลากร ที่มีความพึงพอใจในงานสูงนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อ งานของตน แต่ในบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ จะมีทัศนคติทางลบต่องานของตนนั่นเอง (Robbins, 2003) ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) และปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management) (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544)

การมีคุณค่าในตน เป็นปัจจัยหนึ่งของปัจจัย ด้านบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Robbins, 2001; Luthans, 2002) การมีคุณค่าใน ตน เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความภาคภูมิใจและความ พึงพอใจในตน (Mayer and Sutton, 1996) ซึ่ง Robbins (Robbins, 2003) กล่าวว่าการมีคุณค่า ในตนนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความคาดหวังใน การประสบความสำเร็จ หมายความว่า ในบุคคลที่มีความ รู้สึกมีคุณค่าในตนสูงนั้นจะมีความสามารถในการ ประสบความสำเร็จได้ โดยจะเลือกงานที่มีความเสี่ยง ทำหายและมีลักษณะพิเศษ บุคคลที่รู้สึกมีคุณค่าใน

ตนสูงจะมองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการได้รับโอกาส ทำให้เขาสามารถมีความเชี่ยวชาญและได้รับ ผลประโยชน์จากงานนั้น ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่รู้สึก มีคุณค่าในตัวเองต่ำ ส่วนใหญ่จะมองงานที่ได้รับซึ่งเป็น งานที่มีความท้าทายว่าเป็นการหมดโอกาสหรือมีโอกา สที่จะประสบความล้มเหลว (Locke, McClear, and Knight, 1996)

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน เป็นมิติ หนึ่งของบรรยากาตองค์กร (Victor and Cullen, 1987; 1988) ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในงาน (Joseph and Deshpande, 1997) บรรยากาศจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจาก คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรไม่ได้ทำงานอยู่ในความ ว่างเปล่า แต่การทำงานอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมบางอย่าง ตั้งแต่ความยืดหยุ่นของโครงสร้าง องค์กร กฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนสิ่งต่างๆ ในองค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานและความ พึงพอใจของบุคคลในองค์กร (สมยศ นวีการ, 2536) การสร้างบรรยากาตในการปฏิบัติกรพยาบาล ให้ พยาบาลได้ทำงานด้วยความสุขถือเป็นหน้าที่ ทาง การบริหารการพยาบาล (ฟาริตา อิบราฮิม, 2542) ที่ผู้บริหาร การพยาบาลซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความก้าวหน้าและ การพัฒนาวิชาชีพ ต้องมีระบบการบริหารจัดการ ตามนโยบายจริยธรรม องค์กรจึงจะสามารถนำวิชาชีพ และองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด (ประเวศ วะสี, 2528)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าความพึงพอใจ ในงาน ทำให้บริการมีคุณภาพ เกิดประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพกับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ ทางโรงพยาบาลดำเนินสะดวกในฐานะเป็นองค์กรหนึ่ง ที่ให้บริการสุขภาพกับประชาชน ซึ่งเป็นโรงพยาบาล ทั่วไปของรัฐขนาด 272 เตียง ที่มุ่งให้บริการการรักษา พยาบาลทางด้านส่งเสริมสุขภาพ รักษาพยาบาล ควบคุมป้องกันโรค และฟื้นฟูสุขภาพ โดยบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

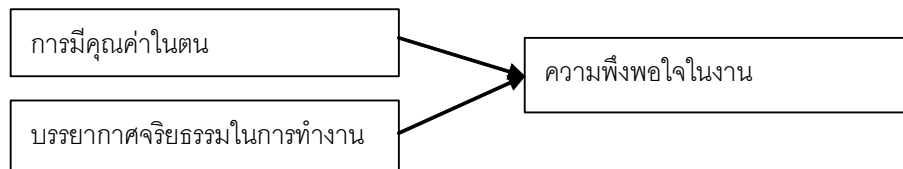
ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๒ (เมษายน - มิถุนายน) ๒๕๕๘

โรงพยาบาลดำเนินสะดวก เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนา สร้างเสริมการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ คงอยู่ในองค์กรและนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีจำนวนประชากร ทั้งหมด 208 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพยาบาล ในโรงพยาบาลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพยาบาล จำนวน 183 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ

3.1 ตัวแปรต้นคือ

- 3.1.1 การมีคุณค่าในตน
- 3.1.2 บรรยากาศจริยธรรมใน

การทำงาน

3.2 ตัวแปรตามคือ

- 3.2.1 ความพึงพอใจในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ลักษณะข้อคำถามมีทั้งแบบเปิดและให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีคุณค่าในตน (State Self-Esteem Scale: SSES) ใช้วัดการมีคุณค่าในตน 3 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ใช้วัดบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 5 มิติ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ใช้วัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีหนังสือแนะนำและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลโดยรวบรวมข้อมูลพยาบาลวิชาชีพ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม - 30 ธันวาคม 2557 มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 แนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ในการขอรวบรวมข้อมูลกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพ พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลและแจกแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตนเอง บรรยาการจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

2.2 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อรวบรวมนำไปวิเคราะห์วิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีคุณค่าในตน บรรยาการจริยธรรมในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย

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

สรุปผลการวิจัย

1. การมีคุณค่าในตน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการมีคุณค่าในตนด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนการมีคุณค่าในตนด้านสังคมและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$ และ 3.11 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีคุณค่าในตน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก จำแนกเป็นรายด้าน

การมีคุณค่าในตน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านการปฏิบัติงาน	3.54	0.69	สูง
ด้านสังคม	3.14	0.89	ปานกลาง
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	3.11	0.61	ปานกลาง
รวม	3.26	0.24	ปานกลาง

2. บรรยาการจริยธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลดำเนินสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยาการจริยธรรมในการ

ทำงานอยู่ในระดับสูงจำนวน 1 มิติ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 มิติ โดยมีมิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือมิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มิติด้านหลัก

จริยธรรมส่วนบุคคล และมิติด้านความเอื้ออาทร ส่วนมิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร มีคะแนนต่อบุคคลอื่น (\bar{X} = 4.11, 3.79 และ 3.66 ตามลำดับ) เฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =3.33) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลดำเนินสะดวก จำแนกเป็นรายด้าน

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น	3.66	0.14	สูง
มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.26	0.21	สูง
มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	4.11	0.20	สูง
มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร	3.33	0.78	ปานกลาง
มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล	3.79	0.22	สูง
รวม	3.83	0.37	สูง

3. ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านลักษณะงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.36) รองลงมาคือด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและด้านการนิเทศ (\bar{X} = 3.30, 3.12 และ 2.92 ตามลำดับ) ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 2.89) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก จำแนกเป็นรายด้าน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านการได้รับค่าตอบแทน	2.89	0.11	ปานกลาง
ด้าน โอกาสก้าวหน้า	3.12	0.17	ปานกลาง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.30	0.70	ปานกลาง
ด้านการนิเทศ	2.92	0.68	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	3.36	0.42	ปานกลาง
รวม	3.12	0.21	ปานกลาง

4. การมีคุณค่าในตนและบรรยากาศ จริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = 0.38 และ 0.50 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดําเนินสะดวก

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	การแปลผล
การมีคุณค่าในตน	0.38	.00	ปานกลาง
บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน	0.50	.00	ปานกลาง

การอภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาการมีคุณค่าในตน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดําเนินสะดวก

ผลการศึกษาพบว่า การมีคุณค่าในตน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดําเนินสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดําเนินสะดวก มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนปานกลาง อาจเนื่องมาจากวิชาชีพพยาบาลนั้นมีการสั่งสมมาในเรื่องของศาสตร์และศิลป์ และส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ส่งผลให้พยาบาลมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนในการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอไม (Imai, 2001) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยสนับสนุนด้านอาชีพต่อระดับการเห็นคุณค่าในตนเองที่ต่ำของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลที่ได้รับใบประกอบโรคศิลป์ ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์ว่าจ้างและความเหมาะสมเป็นตัวตัดสินที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของพยาบาล ปัจจัยสำคัญรองลงมาคือข้อจำกัดของจำนวนปีประสบการณ์ และความไม่พอใจที่ถูกไม่เชื่อใจในหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานพยาบาล และงานวิจัยของ เวสต์อะเวย์, เวสซี, วิลจ็อน, บูนิเซน และ วอลมารันส์ (Westaway, Wessie, Viljeon,

Boonysen & Wolmarans, 1996) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน การเห็นคุณค่าในตนเองของพยาบาลในแอฟริกาใต้ จากการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจมากเกี่ยวกับการจัดการและผู้ร่วมงานและมีความพึงพอใจน้อยเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทน พยาบาลมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองที่สูงและการเห็นคุณค่าในตนเองมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน

2. การศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดําเนินสะดวก

ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดําเนินสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิชาชีพพยาบาลนั้นมีกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพและกฎระเบียบข้อบังคับเป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน และเนื่องจากโรงพยาบาลดําเนินสะดวก เป็นโรงพยาบาลของรัฐ และพยาบาลวิชาชีพเป็นข้าราชการของภาครัฐ จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับรวมทั้งปัจจุบันมีการฟ้องร้องมาก ทำให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักในการปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตไม้หอม (2554) ศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป สังกัด

กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ พาตนา บุญยะมาน (2553) ที่ศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน และการทำหน้าที่แทนของพยาบาลเพื่อปกป้องผู้ป่วย ตามการรับรู้และประสบการณ์ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า คະແນເຈລີຍະບຣຍາກາດຈຣີຍຮຣມໃນສະຖານທີ່ທຳການໂດຍຮວມຕາມການຮູ້ຂອງພະຍາບາລປະຈຳການຢູ່ໃນລະດັບສູງສ່ວນຄະແນເຈລີຍການທຳການທີ່ແທນຂອງພະຍາບາລເພື່ອປກ້ອງຜູ້ປ່ວຍໂດຍຮວມຕາມການຮູ້ຂອງພະຍາບາລປະຈຳການຢູ່ໃນລະດັບູກ ນອກຈາກນີ້ຜູ້ຄົນທຳການບຣຍາກາດຈຣີຍຮຣມໃນສະຖານທີ່ທຳການກັບການທຳການທີ່ແທນຂອງພະຍາບາລເພື່ອປກ້ອງຜູ້ປ່ວຍຕາມການຮູ້ຂອງພະຍາບາລປະຈຳການ ມີຄວາມສັມພັນທາງບວກໃນລະດັບປານກາລຢູ່ຢ່າງມີນັຍສຳຄັຍທາງສຸຕິຕິ

3. การศึกษาความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก
 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของพยาบาลต้องอดหลับอดนอน เนื่องจากทำงานเวรบาย ดึก ต้องรับประทานอาหารและพักผ่อนไม่เป็นเวลาซึ่งนับเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต รวมทั้งต้องสัมผัสผลิตภัณฑ์ของผู้ป่วย มีผลทำให้เสี่ยงต่อการติดโรค นอกจากนี้ยังต้องรับผิดชอบงานบริการด้านอื่นๆ ตอบข้อซักถามของญาติและผู้ป่วยหรือบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อ มีการประสานงานร่วมมือกับบุคลากรทุกประเภทในทีมสุขภาพ การทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งในบางครั้งย่อมทำให้เกิด

ความขัดแย้ง ความคับข้องใจ ความไม่พอใจซึ่งกันและกันได้ ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ในการทำงานล้วนทำให้เกิดภาวะความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ (ทองศุกรณ์ บุญเกิด, 2542) และปริมาณงานที่มีมากเกินไปกว่ากำลังความสามารถ เนื่องจากไม่มีการพัฒนาอัตรากำลังระหว่างพยาบาลและผู้รับบริการให้สมดุลกัน นอกจากนี้ในสถานการณ์ปัจจุบันกระแสความรุนแรงของการพัฒนาสถานบริการรักษาพยาบาล เพื่อการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลมีผลให้พยาบาลในทุกองค์กรต้องปรับตัวเองเพื่อให้พร้อมรับการพัฒนาดังกล่าว นั้นหมายถึง ภาระงานที่ต้องเพิ่มขึ้นของพยาบาลทุกคน (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544) ส่วนนโยบายด้านบริการคือ เน้นการบริการที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพด้วยเหตุต่างๆ เหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีระดับความพึงพอใจในงานไม่สูงเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านมาซึ่งส่วนใหญ่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง (น้องนุช ภูมิสิทธิ์, 2540)

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก

การมีคุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.38$) ผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนสมมุติฐานที่ว่า การมีคุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนสูงขึ้น จะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนต่ำส่วนใหญ่มองงานที่มีความท้าทายว่าเป็นการหมดโอกาสหรือมีความเป็นไปได้ในการประสบความสำเร็จ (Locke , McClear and Knight, 1996)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จัดจ์, โบโนและล๊อค (Judge, Bono, and Locke, 2000) ที่พบว่า บุคลิกภาพพื้นฐานเกี่ยวกับตนเองทุกด้านมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางอ้อมโดยการรับรู้คุณลักษณะของงาน และต่อมา จัดจ์และโบโน (Judge and Bono, 2001) ศึกษาแบบ Meta - Analysis พบว่า การมีคุณค่าในตน สมรรถนะแห่งตน ความเชื่ออำนาจแห่งตน และความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเนลสันและรูจ (Nelson and Rouge, 2001) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน กับภาวะความเครียดในหน้าที่ ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพัน พบว่า การมีคุณค่าในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพัน

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.50$) ผลการศึกษาค้นคว้าสนับสนุนสมมุติฐานที่ว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก หมายความว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้น ทำให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้นด้วย อธิบายได้ว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศองค์กร (Victor and Cullen, 1987, 1988) ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (Joseph and Deshpande, 1997) บรรยากาศจริยธรรมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากการทำงานในองค์กรการจะมีโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานและ

ความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร (สมัยศ นาวิกการ, 2536) การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติการพยาบาลให้พยาบาลทำงานด้วยความสุขเป็นหน้าที่ของการบริหารการพยาบาล (พาริตา อภิราชม, 2542) ผู้บริหารการพยาบาลจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพ ต้องมีระบบการบริหารจัดการตามนโยบายจริยธรรมองค์กรจึงจะสามารถนำวิชาชีพและองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด (ประเวศ วะสี, 2528) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ วิคเตอร์และคูลเลน (Victor and Cullen, 1988) ที่พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และโจเซฟและเดชแพนด (Joseph and Deshpande, 1997) ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ พบว่า บรรยากาศจริยธรรมโดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การมีคุณค่าในตนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง เป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลทั้งในระดับกลางและระดับสูง ที่จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพเพิ่มระดับการมีคุณค่าในตน และกระตุ้นให้พยาบาลตระหนักและยอมรับในคุณค่าในตนทั้งด้านการปฏิบัติงาน ด้านสังคม และด้านคุณลักษณะส่วนตน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก อยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารองค์กรที่จะหาแนวทางพัฒนาบรรยากาศจริยธรรมใน

วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๒ (เมษายน - มิถุนายน) ๒๕๕๘

การทำงาน ที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

3. ความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการได้รับค่าตอบแทน ด้านการนิเทศ ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการพัฒนาในด้านดังกล่าวให้สูงขึ้น เพื่อให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ทำให้การมีคุณค่าในตนและบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานสูงขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเชิงทดลองการนำโปรแกรมการเสริมสร้างการมีคุณค่าในตน และการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก เพื่อพัฒนาโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพ และศึกษาผลที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความพึงพอใจในงาน

2. ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอื่นอีกหรือไม่ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

รายการอ้างอิง

ทองศุภร์ บุญเกิด. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานกับการปรับตัวภายหลังถูกทำร้ายของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทัศนาศ บุญทอง. (2542). ทิศทางการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร : ศิริยอดการพิมพ์.

ธนิต ไม้หอม. (2554). ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

น้องนุช ภูมิสินธ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงานความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศ วะสี. (2528). สาธารณสุขกับพุทธธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536). 50 ปี ชีวิตและงานของอาจารย์พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ.

พาศนา บุญยะมาน. (2553). บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานและการทำหน้าที่แทนของพยาบาลเพื่อปกป้องผู้ป่วยตามการรับรู้และประสบการณ์ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ฟาริดา อิบราฮิม. (2542). *สาระการบริหารการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.
- ลดาวัลย์ รวมเมฆ. (2544). “ผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล”. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 13(1) : 17-23.
- วิภาดา คุณาวิกติกุล. (2542). จากการแข่งขันคุณภาพสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. *พยาบาลสาร*, 26(3) : 9-17.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2543). *ปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี : สำนักงานโครงการปฏิรูประบบการสาธารณสุข.
- สมยศ นาวิก. (2536). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สร้อยตระกูล (ตีพานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Imai, K. (2001). *Occupational factors contributing to low self - esteem in registered nurses and licensed practical nurses : Amultivariate analysis*. [online] Retrieved March 25, 2013. From <http://www.ncbi.nlm.gov/entrez/query.fcgi?db=pubmed&cmd=retrieved>.
- Joseph, J., & Deshpande, S. P. (1997). “The impact of ethical climate on job satisfaction of nurses”. *Health Care Management Review*, 22 (1) : 76-81.
- Judge, T. A., 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 Applied Psychology*, 86 (1) : 80 - 92.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). “Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics”. *Journal of Applied Psychology*, 85 (2) : 751 - 765.
- Locke, E. A., McClellan, 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.
- Mayer, F.S. and Sutton, K. (1996). *Personality an intregative approach*. New Jersey : Prentice - Hall.
- Nelson, N. A., & 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*. (9thed.). New Jersey : Prentice - Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*. Englewood Cliffs. NJ : Prentice-Hall.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). “A Theory and measure of ethical climate in organizations”. In W.C. Frederick (ed.) *Business ethics : Research issues and empirical studies* : Greenwich : JAI Press.

- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). "The organizational bases of ethical work climates". *Administrative Science Quarterly*, 33: 101-125.
- Westaway, M.S., Wessie, G.M., Viljeon, E., Boonysen, U., & Wlomarans, L. (1996). *Job satisfaction and self - esteem of South African nurses*. [online] Retrieved March 25, 2013 from <http://www.ncbi.nlm.gov/entrez/query.fcgi?itool=abstractplus&db=pubmed>.

