

# ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

## RELATIONSHIPS BETWEEN FAMILY SUPPORT, ETHICAL CLIMATE, AND JOY AT WORK OF PROFESSIONAL NURSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH, BANGKOK METROPOLIS

อัครสรา สถาพรวงษา\* กัญญดา ประจุศิลป์\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาค้างนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 315 คน โดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว และบรรยากาศจริยธรรมในงาน เครื่องมือทุกตอนได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .88, .96 และ .91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD\ X = 0.45$ )
2. การสนับสนุนจากครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $SD\ \bar{X} = 0.60$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r = 0.35$ ) กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. บรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD\ \bar{X} = 0.46$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = 0.67$ ) กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงาน

### Abstract

The purpose of this descriptive research were to study joy at work, family support, ethical climate of professional nurses, and to determine the relationships between family support, ethical climate, and joy at work of professional nurses, hospital under the jurisdiction of the ministry of public health, Bangkok metropolis. The samples were 315 professional nurses, randomly selected through multi-stage sampling technique. Research instruments were questionnaires consisted of: joy at work, family support, and ethical climate of professional nurses. All questionnaires

\* พย.ม. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี

\*\* DNSc รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

were tested for content validity by a panel of experts. The Cronbach's alpha coefficients were .88, .96 and .91 respectively. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Correlation Coefficient.

The major findings were as follows:

1. Joy at work of professional nurses, hospital under the jurisdiction of the ministry of public health, Bangkok metropolis was at the high level ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD \bar{X} = 0.45$ )
2. The perceived family support was at the high level ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $SD \bar{X} = 0.60$ ) positively related to the joy at work of professional nurses at low level ( $r = 0.35$ ) with the statistic significantly at the 0.05 level
- 3 The perceived ethical climate was at the high level ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD \bar{X} = 0.46$ ) positively related to joy at work of professional nurses at moderate level ( $r = 0.67$ ) with the statistic significantly at the 0.05 level.

**Keywords:** Joy at work, Family support, Ethical climate

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปรับโครงสร้างของเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมีผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาล บุคลากรทางการแพทย์ที่มีอยู่ในภาครัฐเป็นจำนวนมาก เนื่องจากลักษณะงานในองค์การพยาบาลเป็นการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ตลอด 24 ชั่วโมง เป้าหมายสำคัญคือการให้บริการที่มีคุณภาพ การที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นบุคลากรทุกคนต้องร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน<sup>1</sup> ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมีทั้งปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยองค์การ ถ้าคนมีความสุขในการทำงาน ผลผลิตขององค์การจะเพิ่มขึ้นและทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้น<sup>2</sup> ความสุขในการทำงานจึงมีความสำคัญ ผู้ที่ทำงานด้วยความสุขจะเกิดความผูกพันในงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการสามารถรับรู้ถึงความสุขได้เช่นกัน<sup>3</sup>

การสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support) เป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมแห่งแรกที่บุคคลจะได้รับ การที่บุคคลมีหน้าที่ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ขณะเดียวกันยังต้องมียุทธศาสตร์หน้าที่ในการดูแลครอบครัว อาจทำให้เกิดความขัดแย้งในทั้งสองบทบาทได้<sup>4</sup> ชีวิตงานและชีวิตครอบครัวจึงมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อความสุขในการทำงาน<sup>5,6</sup> บุคคลสามารถได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวด้านทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้สะดวกขึ้น ขณะเดียวกันครอบครัวสามารถให้คำปรึกษา รับฟังปัญหาที่เกิดจากการทำงานของบุคคลได้ ปัญหาจากการทำงานและครอบครัวจึงมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน

บรรยากาศจริยธรรมในงาน (Ethical climate) เป็นปัจจัยที่จัดอยู่ในกลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญ เปรียบเสมือนกรอบในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมด้วยการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมและทัศนคติที่ดี

ทำงานร่วมกันอย่างสงบสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บรรยากาศการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมีรูปแบบที่เฉพาะตัว เป็นรูปแบบการให้บริการด้วยความเอื้ออาทร มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาดูแลที่ดีมีคุณภาพ บรรยากาศของโรงพยาบาลจึงมีความแตกต่างจากสถานที่ทำงานอื่นๆ บรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสำคัญต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากต้องมีการทำงานประสานกับผู้ร่วมงานภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา และแพทย์ ขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพยังต้องรับรู้ถึงนโยบาย ข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย โดยมีวัตถุประสงค์คือความปลอดภัยของผู้ป่วย

การศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จะสามารถเป็นแนวทางในการที่ผู้บริหารจะนำไปใช้ในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

1. การสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร



2. บรรยาการจริยธรรมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากร สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,528 คน โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane<sup>7</sup> ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 346 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ปรับปรุงจากแบบสอบถามความสุขในการทำงานของ พรณิภา สืบสุข<sup>8</sup> ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Manion<sup>9</sup> จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากครอบครัว ดัดแปลงจากแบบสอบถาม การสนับสนุนจากครอบครัว ของเบญจลักษณ์ สุกุมิตระ<sup>10</sup> ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ King, et al.<sup>11</sup> จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยาการจริยธรรมในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Olson<sup>12</sup> จำนวน 26 ข้อ

เครื่องมือทุกขั้นตอนผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน วิเคราะห์หาความเที่ยงของ

เครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .88, .96 และ .91 ตามลำดับ

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านคณะกรรมการจริยธรรมของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หลังจากผ่านการพิจารณา ติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย ส่งแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 346 ชุด ได้รับกลับมาเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 315 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.04 ของแบบสอบถามทั้งหมด ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่ 29 มกราคม ถึง 8 เมษายน 2552 รวมระยะเวลา 2 เดือน 10 วัน

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ข้อมูลส่วนบุคคลใช้สถิติร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว บรรยาการจริยธรรมในงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินระดับค่าเฉลี่ยจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD \bar{X} = 0.45$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความสุขอยู่ในระดับมาก โดยคะแนนเฉลี่ยด้านความรักในงานมีค่ามากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) ด้านการเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.78$ ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด

กระทรวงสาธารณสุข

| ความสุขในการทำงาน    | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|----------------------|-----------|------|-------|
| ด้านความรักในงาน     | 4.24      | 0.54 | มาก   |
| ด้านความสัมพันธ์     | 4.12      | 0.52 | มาก   |
| ด้านความสำเร็จในงาน  | 4.08      | 0.55 | มาก   |
| ด้านการเป็นที่ยอมรับ | 3.78      | 0.54 | มาก   |
| รวม                  | 4.06      | 0.45 | มาก   |

การสนับสนุนจากครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $SD = 0.60$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์และการสนับสนุนด้านทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ( $\bar{X} = 4.46$  และ  $4.25$ ) ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนจากครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน

| การสนับสนุนจากครอบครัว  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|-------------------------|-----------|------|-------|
| การสนับสนุนด้านอารมณ์   | 4.46      | 0.60 | มาก   |
| การสนับสนุนด้านทรัพยากร | 4.25      | 0.70 | มาก   |
| รวม                     | 4.36      | 0.60 | มาก   |

บรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) โดยด้านแพทย์มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.57$ ) ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศจริยธรรมในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน

| บรรยากาศจริยธรรมในงาน | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|-----------------------|-----------|------|-------|
| ด้านผู้บังคับบัญชา    | 4.23      | 0.65 | สูง   |
| ด้านผู้ป่วย           | 4.19      | 0.52 | สูง   |
| ด้านเพื่อนร่วมงาน     | 4.15      | 0.47 | สูง   |
| ด้านองค์การ           | 3.97      | 0.57 | สูง   |
| ด้านแพทย์             | 3.57      | 0.75 | สูง   |
| รวม                   | 4.02      | 0.46 | สูง   |

การสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในระดับต่ำ ( $r = 0.35$ ) บรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ( $r = 0.67$ ) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

| ตัวแปร                 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) | P-value | การแปลผล |
|------------------------|-----------------------------------|---------|----------|
| การสนับสนุนจากครอบครัว | 0.35                              | < .05   | ต่ำ      |
| บรรยากาศจริยธรรมในงาน  | 0.67                              | < .05   | ปานกลาง  |

## อภิปรายผลการวิจัย

ความสุขในการทำงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD \bar{X} = 0.45$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พยาบาลถูกอบรมสั่งสอนให้เป็นผู้ที่ต้องเสียสละ วิชาชีพพยาบาลเป็นการแสดงออกถึงความเมตตา กรุณา<sup>13</sup> การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพทำให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงาน ภาคภูมิใจในงาน

วิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบชีวิตคน มีการตัดสินใจ ประกอบกับการพิจารณาเชิงเหตุผล สังคมยอมรับ ให้ความเชื่อถือ และศรัทธา<sup>14</sup> โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เน้นการบริการที่มีคุณภาพ จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ความร่วมมือจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย การที่บุคลากรทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมแรงร่วมใจ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion<sup>9</sup>

การสนับสนุนจากครอบครัว ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = 4.36$ ,  $SD X = 0.60$ ) อภิปรายได้ว่า ครอบครัวเป็นแหล่งสนับสนุนแห่งแรกที่บุคคลจะได้รับ มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล การที่พยาบาลมีครอบครัวที่อบอุ่น สมาชิกในครอบครัวดูแลเอาใจใส่ห่วงใย และให้กำลังใจ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองเป็นที่รักของคนที่รอบตัว มีแรงบันดาลใจในการทำงานรู้สึกเป็นสุขที่ได้ทำงาน

บรรยากาศจริยธรรมในงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $SD \bar{X} = 0.46$ ) อภิปรายได้ว่า บรรยากาศจริยธรรมในงานเป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศในการทำงานขององค์กร<sup>15</sup> ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน<sup>9</sup> การสร้างบรรยากาศจริยธรรมในงานเกิดจากองค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้ป่วยผู้บังคับบัญชา องค์กร และแพทย์<sup>12</sup> เนื่องจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ต้องมีการประสานงานร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และแพทย์ ในการดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐานวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนขององค์กร การทำงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการตัดสินใจเชิงจริยธรรมจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สมาชิกสามารถที่จะรับรู้ถึงบรรยากาศจริยธรรมได้จากโครงสร้างขององค์กร<sup>16</sup>

การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r = 0.35$ ) เนื่องจากมีปัจจัยที่

ทำให้เกิดความสุขในการทำงานหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวของคน ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่าง

บุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน<sup>9</sup> การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคมซึ่งจัดอยู่ในปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้<sup>17</sup> การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขสมบูรณ์ได้คือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว<sup>18</sup>

บรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ( $r = 0.67$ ) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงบรรยากาศการทำงานได้ตลอดเวลา บรรยากาศจริยธรรมในงานจึงมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาล<sup>19</sup>

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีทำให้เกิดการยอมรับระหว่างเพื่อนร่วมงาน
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครอบครัวมีความเข้าใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการมีส่วนร่วมหรือรับรู้ถึงลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยรูปแบบการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพ โดยให้มีการสนับสนุนจากครอบครัวและส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน
2. การพัฒนาโปรแกรมที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ให้แก่พยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

### เอกสารอ้างอิง

1. วัฒนา กุลนารัตติ, ละมัย มณีทิพย์, วาสนา เกิดภู, วรณา หิมะสุข, มณฑา แห่งทรัพย์เจริญ, ปรียาภาสิริเลิศเมฆาสกุล, และคณะ. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พยาบาลงานการพยาบาลสูติศาสตร์- นรีเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช.วารสารพยาบาลศาสตร์ 2549; 24(2): 22-30.
2. พวงเพ็ญ ชุณหพราน. ความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2549; ฉบับพิเศษ: 36-45.
3. รวมศิริ เมนะโพธิ. เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา: นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตคณะพัฒนบริหารการมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.2550; 1-9.
4. Aryee S, Luk V. Work and non work influences on the career satisfaction of dual - earner couples. Journal of Vocational Behavior 1996; 49(10): 38-52.
5. Frederick J, Fast JE. Enjoying work: An effective strategy in the struggle to juggle? Canadian Social trends 2001; 61: 8-11.
6. Curbow B, McDonnell K, Spratt K, Griffin J, Agnew J. Development of the work-family interface scale. Early Childhood Research Quarterly 2003; 18: 310-30.
7. Yamane T. Statistics: An introduction analysis. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons; 1973; 1088.
8. พรธนิภา สืบสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2548; 110-12.
9. Manion J. Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration 2003; 32(12): 652-55.
10. เบญจลักษณ์ สหุมติระ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัวกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2546; 46-68.
11. King LA, Mattimore LK, King DW, Adam GA. Family Support Inventory for Worker: A new measure of perceived social support from family members. Journal of Organizational behavior 1995; 16(3): 235-58.
12. Olson, L. L. Hospital nurses' perceptions of the ethical climate of their work setting. Journal of Nursing Scholarship 1998; 30(4): 345-49.
13. ลีลลี้ ศิริวิไล. จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2551; 194-98.
14. ประพิศ สามะศิริ, บุษบา หนายคอน. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร. วารสารกองการพยาบาล 2550; 34(3): 22-31.
15. Victor, B. & Cullen, J. B. The organizational bases of ethic work climates. Administrative Science Quarterly 1988; 33(1): 101-25.
16. Martin, K. D. & Cullen, J. B. Continuities and extension of ethical climate theory A meta-analytic review. Journal of Business Ethics 2006; 69(2): 175-94.
17. นกัซซัล รอดเที่ยง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2550; 62-108.
18. ปิติมา ฉายโอกาส. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลกการสนับสนุนทางสังคม กับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2546; 49-60.
19. กัลยารัตน์ อ่องคนา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเองสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2549; 69-88.