

บทความวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 The Causal Model of Factors Affecting Head Nurses' Happiness at Workplace in Secondary Hospital, Regional Health 3

จิรัตน์ หรือตระกูล (Jirarat Ruetrakul)*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 3 2) ตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิเขตสุขภาพที่ 3 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 104 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร คือตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ตัวแปรความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล ตัวแปรความพึงพอใจในงาน และตัวแปรความสุขในการทำงาน ตัวแปรแฝงทั้งหมดวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 13 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติพรรณนาความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 เรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบดังนี้ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและปัจจัยด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้รวมทั้งหมด 13 ตัวแปร

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 20.15 df = 26 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00 Root Mean Squares Error of Approximation (RMSEA) = 0.00 Tucker-Lewis Index (TLI) = 1.02 Standardized Root Mean Square Residual

*อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

(SRMR)=0.03 ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ได้ร้อยละ 37.00 ความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.42 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.32 ความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.66

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ, ความสุขในการทำงาน, หัวหน้าหอผู้ป่วย, โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

Abstract

The purposes of this research were to 1) develop the causal of factors affecting head nurses' happiness at workplace in secondary healthcare hospital region 3 and 2) validate the linear structural of causal model of factors with empirical data. In the present study, a causal relationship model was employed. The sample consisted of 104 head nurses by means of purposive sampling. The research variables consisted of 4 latent variables: perception of justice in the organization factors, awareness of the value of nursing profession factors, job satisfaction factors and factors of happiness at work. All latent variables were measured by 13 observable variables. The survey data were collected by using a five-point Likert scale questionnaire. The statistical analysis included descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment correlation coefficient, and Linear structural model analysis was done by statistical package.

The research findings were as follows:

The causal factors affecting head nurses' happiness at workplace in secondary hospital region 3 were three factors. Ranking from high to low mean scores were: awareness of the value of nursing profession, job satisfaction, perception of justice in the organization. This three causal factors consisted of 13 observable variables.

The causal model of factors affecting head nurses' happiness at workplace in secondary hospital region 3 was valid and fit to the empirical data. The model indicated that Chi-square (χ^2) = 20.15, df = 26, Comparative Fit Index (CFI) = 1.00, Root Mean Squares Error of Approximation (RMSEA) = 0.00, Tucker-Lewis Index (TLI) = 1.02 Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) = 0.03. The job satisfaction factors in the model could explain the variance of head nurses' happiness at workplace being 37%. The happiness at work was indirectly influenced by the factors perception of justice in the

organization effecting through job satisfaction with the path coefficients of 0.42 and was indirectly influenced by the factors of awareness of the value of nursing profession effecting through job satisfaction with the path coefficients of 0.32. The happiness at work was directly influenced by the factors of job satisfaction with the path coefficients of 0.66.

Keywords: The causal of factors, Happiness at workplace, Head nurses, Secondary hospital

ความสำคัญของปัญหา

องค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อพันธกิจด้านการบริการพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้รอดพ้นจากอันตรายและมีชีวิตอย่างมีความสุขตามอัธยาศัย รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน บุคลากรพยาบาลในองค์กรพยาบาลประกอบด้วยคนทุกระดับ ได้แก่ ผู้บริหารทางการพยาบาล (Nurse Administrators) นักวิชาการศึกษา (Nurse Educators) พยาบาลประจำการ (Staff Nurses) ผู้ช่วยพยาบาล (Practical Nurses) และพนักงานหอผู้ป่วย (Ward clerks) (บุญใจ ศรีสถิตินราทร, 2550) หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานย่อยของแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาล เป็นที่พักรักษาตัวแก่ผู้ป่วย รวมถึงให้บริการทางสุขภาพที่มีความสำคัญ ที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมงและประกอบด้วยทีมสุขภาพที่ประสานกันเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงเป็นที่พอใจแก่ผู้ที่มารับบริการ ดังนั้นหอผู้ป่วยจึงเปรียบเสมือนเป็นหัวใจของโรงพยาบาลที่จะทำให้องค์กรพยาบาลประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานและบุคคลที่มีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานลุล่วงได้นั้นคือพยาบาล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จและทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ นอกจากนี้พยาบาลผู้ที่เป็นบุคคลสำคัญต่อการบริหารให้ก้าวสู่ความสำเร็จโดยการเชื่อมโยงแนวคิดนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นบุคคลที่จะนำพาหอผู้ป่วยให้ประสบความสำเร็จ (ปวีณา ทองดี และคณะ, 2556) พยาบาลจะสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย จำเป็นต้องใช้หลักจริยธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว

จิตใจและมีการประกาศจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ (เนตรสวรรค์ จินตนาวิไล, 2553)

องค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วยเหตุผลที่ว่า การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ความสุขของคนทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพและความรู้สึกรักของคนทำงาน ที่ต้องการให้คนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้าการเข้าถึงโอกาสและการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีส่วนร่วมที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข ถ้าเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตการทำงาน มนุษย์เราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ส่งผลต่อชีวิต โดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขอีกด้วย (จิราภา ปัญญาอำพล, 2556)

โรงพยาบาลทั่วไปในเขตสุขภาพที่ 3 เป็นโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจัดเป็นสถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ (ระดับ S) ที่มีขนาดและจำนวนเตียงตั้งแต่ 121-500 เตียง ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในการรักษาโรคได้ตามความสามารถของแต่ละโรงพยาบาล และสาขาการรักษายาบาลที่ต่างกัน แต่มีแผนการปฏิบัติคล้ายกันบนมาตรฐานวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตบริการสุขภาพที่ 3 คือโรงพยาบาลของจังหวัดที่มี

ภูมิประเทศในภาคเหนือตอนล่างของประเทศ ได้แก่ โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร โรงพยาบาลอุทัยธานี โรงพยาบาลพิจิตร และโรงพยาบาลกำแพงเพชร ผลจากการสำรวจทั้ง 4 โรงพยาบาลพบว่าจำนวนพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีทั้งสิ้น จำนวน 120 คน และด้วยเหตุผลของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) โดยการนำของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จัดให้มีการทบทวนจุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และยุทธศาสตร์ขึ้น เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขในอนาคต โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2559) ดังนั้น ความสำคัญของการดำเนินงานตามเป้าหมายดังกล่าว ผู้บริหารโรงพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีการริเริ่มการสร้างบรรยากาศที่ให้ความภูมิใจแก่พยาบาลให้พยาบาลตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของ ฟาริดา อิบราฮิม (2554) ที่กล่าวว่า สุขภาพจิตที่ดีของพยาบาลอาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้และมีความสุขใจพร้อมที่จะทำงาน ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้มีความสุขด้วยวิถีแห่งปัญญา ใช้ปัญญากำกับคามเพียรและภูมิใจตนเองไว้ว่าทุกสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดใน พร้อมชื่นชมในคุณงามความดีของตนเอง อยู่ในโลกด้วยความหวังและมีสุขเพียงพอ แสวงหาความสุขจากการใช้ชีวิตที่ได้เกิดมามีอาชีพเป็นพยาบาล ความจริงใจต่อคนและงานซึ่งเกิดจากใจที่มีการให้กับบุคคลอื่นทำให้ใจเป็นสุขเท่านั้น จึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

จากแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ที่เน้นเป้าหมาย คือประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2559) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตสุขภาพที่ 3 ว่าปัจจัยต่างๆ ได้ส่งผลกระทบจากการสอบถามและการทบทวนวรรณกรรม จะส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมและส่งผล

เชิงลบหรือเชิงบวกมากน้อยในระดับใดต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 ผลการวิจัยที่ได้จะทำให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการทางการแพทย์ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม วางแผนกำหนดทิศทางในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาพยาบาล และพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลให้เกิดความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนต่อไป

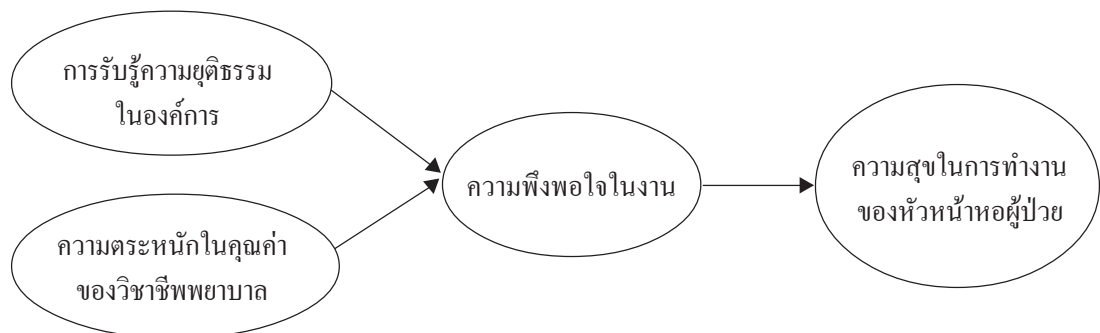
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะอยู่ภายใต้บริบทของการทำงานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง มีทั้งผู้ร่วมงานภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแพทย์ชั้นกรังสีเทคนิคเภสัชกรนักเทคนิคการแพทย์ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยโดยพยาบาลต้องมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกันและยังผลประโยชน์ให้เกิดกับผู้ป่วยสูงสุดทั้งในด้านความปลอดภัยและคุณภาพในการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพบรรณาการการทำงานที่เหมาะสม ความรู้สึกมีคุณค่าในการทำงานของพยาบาลช่วยให้พยาบาลมีความสุขได้ (ลดาวลีย์ รวมเมฆ, 2544) และจากแนวคิดของ Diener (2008) อธิบายองค์ประกอบของความสุข ว่าคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่นความพึงพอใจในงาน ความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสุข และที่สำคัญต้องมีความยุติธรรมเกิดขึ้นในองค์การความยุติธรรมในองค์การเป็นรากฐานของความเจริญขององค์การใดก็ตามที่ขาดความยุติธรรมไม่อาจก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ไม่ว่าจะเป็นความเจริญทางเศรษฐกิจสังคมหรือจิตใจหากองค์การขาดความยุติธรรมจะก่อให้เกิดความทุกข์ความขัดแย้ง การเสียกำลังใจและนำไปสู่วิกฤตการณ์นั้นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญแต่เท่าที่ผ่านมาสังคมไทยยังให้ความสำคัญกับเรื่องนี้น้อยเกินไป

(ประเวศวสี, 2542) สอดคล้องกับวันชัยวัฒน์ศัพท์ (2557) ได้กล่าวว่าความรู้สึกไม่ยุติธรรมมักนำไปสู่ความขัดแย้งและบางครั้งกลายเป็นความรุนแรงในสังคมและชุมชนซึ่งความยุติธรรมเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งในการเชื่อมประสานกลุ่มคนให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขรวมถึงความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพจึงเปรียบเสมือนแนวปฏิบัติที่วิชาชีพใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งวิชาชีพการพยาบาลได้ถูกปลูกฝังให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณจรรยาบรรณของวิชาชีพ งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยพื้นฐานของความรู้ทางทฤษฎี การค้นคว้าของศาสตร์ที่เฉพาะความร่วมมือของบุคลากรอื่นๆ การตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เกิดความสุขในการทำงานตามมาส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกอยากทำงาน (เนตรสวรรค์ จินตนาวัลี , 2553) สอดคล้องกับการศึกษาของ Edgar (1999) พบว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพจะทำให้เกิดความทุ่มเทอย่างหนักและพยายามทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเอกสาร ตำรางานวิจัยพบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและการตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพพยาบาล เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว จึงสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 3
2. เพื่อตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 3 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 3 ปัจจัยด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพและปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่3 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Research) ประชากร คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย ของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 3 ได้แก่โรงพยาบาลพิจิตร โรงพยาบาลกำแพงเพชร โรงพยาบาลอุทัยธานี และ โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร รวมทั้งสิ้น 120 คน โดยมีเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) การกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยอาศัยแนวคิดของHair, Black, Babin, Alderson & Tatham (2010) เสนอว่าเกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) มักใช้ผู้ตอบ 5-10 คนต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัวและเนื่องจากโมเดลการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน13พารามิเตอร์จึงต้องการจำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่า65-130 คน ดังนั้นผู้วิจัยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 104 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) 2 ตัวแปร คือ 1) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจากแนวคิดของ Greenberg (1997) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการและด้านปฏิสัมพันธ์ 2) ความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล (เนตรสวรรค์ จินตนาวิ, 2553) ประกอบด้วยด้านความมีคุณค่าของวิชาชีพและด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable) ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน จากแนวคิดของวิทเทนและลอยด์ (Weiten & Lloyd, 2003) ประกอบด้วยด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านสถานภาพวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านผลตอบแทน และความสุขในการทำงาน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์,

กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร ไห้ล่ายอง, 2555) ประกอบด้วย ด้านสุขภาพดี, ด้านผ่อนคลายดี, ด้านน้ำใจดี, ด้านจิตวิญญาณดี, ด้านครอบครัวดี, ด้านสังคมดี, ด้านใฝ่รู้ดี, ด้านสุขภาพเงินดีและด้านการงานดี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยอายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพพยาบาล จำนวน 50 ข้อ และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ฉบับเต็ม) (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดา นุนยติธนะและวรรณภา อารีย์, 2555) จำนวน 56 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert's Scale) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 4.21-5.00, มาก = 3.41-4.20, ปานกลาง = 2.61-3.40, น้อย = 1.81-2.60, น้อยที่สุด = 1.00-1.80

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ด้วยการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องตามเนื้อหา (Content Validity Index) เท่ากับ 0.87 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาชแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) และได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาชแอลฟาของตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.88, 0.78, 0.74 และ 0.76 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะบดีคณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยนเรศวรถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลระดับ

ส่วนใหญ่มิ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 60 คน ร้อยละ 57.7 สถานภาพสมรสคู่ จำนวน 61 คน ร้อยละ 58.7 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 37 คน ร้อยละ 35.6

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรการวิจัย

2.1 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่าด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.55$) อยู่ในระดับมากด้านกระบวนการในการกำหนด ผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.54$) อยู่ในระดับมาก ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.51$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ(ตารางที่ 1)

2.2 ความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.38$)เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.43$) อยู่ ในระดับมากที่สุด ด้านความมีคุณค่าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.44$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ (ตารางที่ 1)

2.3 ความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.35$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสถานภาพวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.43$) อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.38$) อยู่ในระดับมาก ด้านความ เป็นอิสระของวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.44$) อยู่ ในระดับมาก ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.45$) อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายของ องค์กร ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.49$) อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.79$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ (ตารางที่ 1)

2.4 ความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.27$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความสุขด้านสุขภาพ และสุขภาพจิต ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.28$) อยู่ ในระดับมาก และความสุขด้านครอบครัวและสังคม ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.34$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรการวิจัยและค่าความตรงเชิงโครงสร้าง

ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	ค่าสถิติพื้นฐาน			ค่าความตรงเชิงโครงสร้าง			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	b	SE	t	R ²
1. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	3.76	0.47	มาก				
1.1 ด้านผลตอบแทน	3.60	0.55	มาก	0.76	0.04	17.08***	0.59
1.2 ด้านกระบวนการในการ กำหนดผลตอบแทน	3.76	0.54	มาก	0.92	0.02	37.94***	0.85
1.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92	0.51	มาก	0.87	0.03	28.19***	0.75
2. ความพึงพอใจในงาน	3.92	0.35	มาก				
2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.61	0.79	มาก	0.47	0.08	5.93***	0.22
2.2 ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ	4.00	0.43	มาก	0.84	0.03	24.68***	0.71
2.3 ด้านลักษณะงาน	4.04	0.38	มาก	0.80	0.04	20.21***	0.65
2.4 ด้านนโยบายขององค์กร	3.86	0.49	มาก	0.65	0.06	10.77***	0.42
2.5 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.92	0.42	มาก	0.61	0.06	9.47***	0.38
2.6 ด้านสถานภาพวิชาชีพ	4.08	0.41	มาก	0.66	0.05	11.34***	0.44

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรการวิจัยและค่าความตรงเชิงโครงสร้าง (ต่อ)

ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	ค่าสถิติพื้นฐาน			ค่าความตรงเชิงโครงสร้าง			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	b	SE	t	R ²
3. ความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพ	4.24	0.38	มากที่สุด				
3.1 ด้านความสามารถ	4.36	0.43	มากที่สุด	0.65	0.06	9.57***	0.42
3.2 ด้านความมีคุณค่า	4.10	0.44	มาก	0.91	0.05	16.52***	0.83
4. ความสุขในการทำงาน	3.73	0.27	มาก				
4.1 ด้านครอบครัวและสังคม	3.70	0.34	มาก	0.71	0.08	8.83***	0.51
4.2 ด้านสุขภาพและสุขภาพจิต	3.83	0.28	มาก	0.70	0.08	8.76***	0.50

***p < .001

3. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างหรือโมเดลการวัดตัวแปรแฝงจากการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีค่าอำนาจบ่งชี้ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.76, 0.92 และ 0.87 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

3.2 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล มีค่าอำนาจบ่งชี้ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ด้านความสามารถในวิชาชีพ และด้านความมีคุณค่าในวิชาชีพ เท่ากับ 0.65 และ 0.91 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

3.3 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน มีค่าอำนาจบ่งชี้ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพด้านลักษณะงานด้านนโยบายของการดำเนินการ มีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสถานภาพวิชาชีพ เท่ากับ 0.47, 0.84, 0.80, 0.65, 0.61 และ 0.66 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

3.4 โมเดลการวัดตัวแปรแฝงความสุขในการทำงาน มีค่าอำนาจบ่งชี้ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ด้านครอบครัวและสังคม และด้านสุขภาพและสุขภาพจิต เท่ากับ 0.71 และ 0.70 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

4. การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 กับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการตรวจสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 20.15 ที่ค่าองศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 26 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) มีค่าเท่ากับ 0.78 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1.02 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.03 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าอำนาจบ่งชี้ประกอบ (Loading) ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีค่าอำนาจบ่งชี้ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ด้านผลตอบแทนด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.73, 0.94 และ 0.82 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตัวแปรแฝงความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ด้านความสามารถในวิชาชีพพยาบาล และด้านความมีคุณค่าในวิชาชีพพยาบาล เท่ากับ 0.60 และ 0.93 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ด้านค่าตอบแทนและ

สวัสดิการด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านสถานภาพวิชาชีพ เท่ากับ 0.56, 0.77, 0.72, 0.69, 0.58 และ 0.63 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ส่วนตัวแปรแฝงความสุขในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ ด้านครอบครัวและสังคม และด้านสุขภาพและสุขภาพจิต เท่ากับ 0.76 และ 0.66 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3

ตัวแปร/ตัวบ่งชี้	ค่าความตรงเชิงโครงสร้าง			
	b	SE	t	R ²
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร				
ด้านผลตอบแทน	0.73	0.04	15.03**	0.54
ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน	0.94	0.02	35.63**	0.88
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.82	0.03	22.17	**0.68
ความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพ				
ด้านความสามารถในวิชาชีพพยาบาล	0.60	0.08	7.26**	0.36
ด้านความมีคุณค่าในวิชาชีพพยาบาล	0.93	0.08	10.51**	0.87
ความพึงพอใจในงาน				
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.56	0.08	6.52**	0.32
ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ	0.77	0.05	15.54**	0.60
ด้านลักษณะงาน	0.72	0.05	12.66**	0.51
ด้านนโยบายองค์กร	0.69	0.06	10.76**	0.48
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน	0.58	0.07	7.82**	0.34
ด้านสถานภาพวิชาชีพ	0.63	0.07	9.08**	0.40
ความสุขในการทำงาน				
ด้านครอบครัวและสังคม	0.76	0.09	7.66**	0.71
ด้านสุขภาพและสุขภาพจิต	0.66	0.09	6.84**	0.39

***p < .001

สำหรับการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงเมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผ่านตัวแปรแฝงปัจจัยความพึงพอใจในงานตัวแปรแฝง

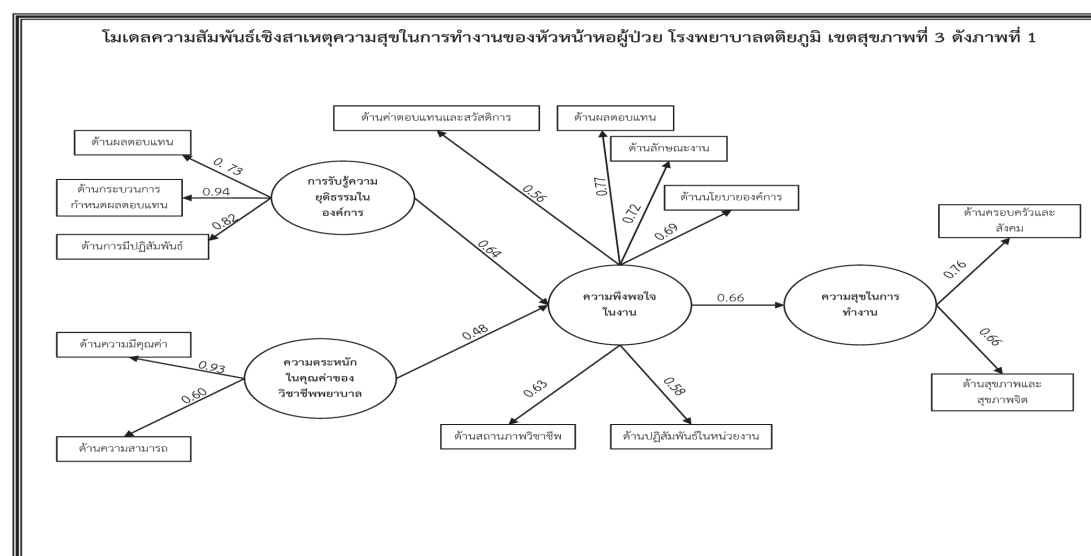
ปัจจัยความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผ่านตัวแปรแฝงปัจจัยความพึงพอใจในงานตัวแปรแฝงปัจจัยความพึงพอใจในงานมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 3

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	ความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพ			ความพึงพอใจในงาน			ความสุขในการทำงาน		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	-	-	-	.64**	-	.64**	.42**	.42**	-
ความตระหนักในคุณค่าวิชาชีพ	-	-	-	.48**	-	.48**	.32**	.32**	-
ความพึงพอใจในงาน	-	-	-	-	-	-	.66**	-	.66**

Chi-Square = 20.15, df = 26, p-value = 0.78, GFI = 1.00, AGFI = 1.02, SRMR = 0.03, RMSEA = 0.00

ภาพที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3



อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 3 เรียงตามข้อค้นพบจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 3 ได้แก่ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล และปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร สอดคล้องกับ Diener (2008) ได้อธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตหรือการกระทำเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูงและอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ ความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) และมีอิทธิพลต่อความสุข และต้องมีความยุติธรรมเกิดขึ้นในองค์กร ความยุติธรรมในองค์กรเป็นรากฐานของความเจริญขององค์กรใดก็ตามที่ขาดความยุติธรรมไม่อาจก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองได้ ไม่ว่าจะเป็นความเจริญทางเศรษฐกิจสังคมหรือจิตใจหากองค์กรขาดความยุติธรรมจะก่อให้เกิดความทุกข์ความขัดแย้ง การเสียกำลังใจและนำไปสู่วิกฤตฉะนั้นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญและสอดคล้องกับการศึกษาของ Edgar (1999) พบว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพจะทำให้เกิดความทุ่มเทอย่างหนักและพยายามทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้พบว่าความพึงพอใจด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพมีค่า

น้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ($b = 0.77$) สอดคล้องกับการศึกษาของสิรินทร แชนั่ว (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์พบว่ามีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน ดังคำกล่าวของ พงษ์รัตน์ บุญญานุรักษ์ (2545) ว่าเป็นอิสระของวิชาชีพ คือ การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความรู้ที่ได้รับการศึกษามาภายใต้การปกครองการกำหนดและควบคุมโดยสมาชิกในวิชาชีพนั้นเป็นสิทธิเฉพาะของพยาบาลที่จะกำหนดการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆที่จะรักษาและคงไว้ซึ่งชีวิตและสุขภาพของมนุษย์โดยมีอิสระปราศจากการควบคุมจากบุคคลภายนอกสามารถเลือกการปฏิบัติการพยาบาลได้เองและปกครองตนเองโดยใช้ความรู้ความสามารถทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลวิเคราะห์ปัญหาการพยาบาลและตัดสินใจให้การพยาบาลด้วยเหตุผลตามกระบวนการการพยาบาลอย่างครบถ้วนที่ครอบคลุมมาตรฐานและตระหนักในสิทธิผู้ป่วยพิทักษ์และปกป้องผู้ป่วยให้ได้ตามสิทธิที่ควรได้รับสอดคล้องกับการศึกษาของรัชมน วรรณพิน (2555) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลให้ความสำคัญความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและประสบการณ์ที่ผ่านมาว่าเป็นความอึดอเมใจภาคภูมิใจในการทำงานพยาบาล และมีอิสระในงานที่ทำและจากองค์ประกอบของความสุขเกิดขึ้นได้จากความพึงพอใจซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงานอันจะส่งผลให้บุคคลเกิดความสุขได้ดียิ่งขึ้น (Diener, 2008)

ปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kumar, Bakhshi & Rani (2009) ที่พบว่าถ้าบุคคลได้รับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นสาเหตุที่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานเนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมทำหน้าที่

เป็นปัจจัยบ่งชี้ถึงการได้รับการตอบสนองต่อองค์การว่าเป็นไปตามที่พนักงานต้องการหรือไม่จึงเป็นเสมือนปัจจัยเสริมแรงในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานจะรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การโดยพิจารณาจากงานและสภาพแวดล้อมในงานพนักงานที่รับรู้ถึงความยุติธรรมจะรับรู้ว่าจะงานและผลการปฏิบัติงานของตนมีความสำคัญและตนเป็นที่ยอมรับจากองค์การทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทนมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ($b = 0.94$) และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การส่งผลทางอ้อมต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ผ่านความพึงพอใจในงาน โดยพบว่าหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นจนถึงระดับหนึ่งจะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การก็จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกมาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีความสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุกองค์ประกอบสอดคล้องกับการศึกษาของโคนอฟสกี และครอปานซาโน (Konovsky & Cropanzano, 1991) ทำการวิจัยภาคสนาม พบว่าการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ แต่เกือบจะไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยผู้วิจัยอธิบายได้ว่าอาจเป็นไปได้ว่าเมื่อผลตอบแทนถูกจัดสรรอย่างไม่เป็นธรรมบุคคลจะพิจารณาไปที่กระบวนการหรือวิธีการในการจัดสรรนั้น ถ้าหากพบว่าไม่ยุติธรรมพวกเขาก็จะหยุดพฤติกรรม (withhold performance) และพยายามทำให้เกิดความเท่าเทียม ส่วนการศึกษาของฟิลลิปส์ ดอธิตต์ และไฮแลนด์ (Phillips Douthitt & Hyland, 2001) พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมของสมาชิกในทีมงานทำให้เกิด

ความสัมพันธ์ระหว่างความถูกต้องในทีมงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และการศึกษาของเบอร์ก (Beugre, 1996) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีต่อความผูกพันในองค์การ พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมก้าวร้าว แต่การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความก้าวร้าว กล่าวคือ ถ้าพนักงานรับรู้ว่าได้รับความยุติธรรมด้านผลตอบแทนจะทำให้พนักงานมีความก้าวร้าวขึ้น ซึ่งการศึกษาของเบอร์กให้เหตุผลว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมจะทำให้พนักงานยิ่งแข่งขันกันและลดความร่วมมือลง แต่ถ้าพนักงานรับรู้ว่าระบบในองค์การมีความยุติธรรมก็จะลดพฤติกรรมก้าวร้าวลง ส่งผลให้เกิดความสามัคคีและมีความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้พบว่าความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลด้านความมีคุณค่าในวิชาชีพพยาบาล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ($b = 0.93$) ทั้งนี้เนื่องมาจากความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลนั้นเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ละเอียดอ่อนเกี่ยวกับความคิดและความรู้สึกกับนิยามที่เกิดจากการได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าจนเกิดการรับรู้เข้าใจ และสำนึกว่าสิ่งนั้นมีคุณค่า แสดงว่าบุคคลนั้นพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองออกมา บุคคลจะเกิดความตระหนักในระดับใดขึ้นอยู่กับความคิดเกี่ยวกับตนเอง ระดับการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ค่านิยมวัฒนธรรมและประสบการณ์ต่อสิ่งนั้นๆ (Jasmin & Trygstad, 1979) พยาบาลส่วนใหญ่คำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางด้านจิตใจ ทำให้มีความสุขความภาคภูมิใจ (กนกอร ธารา, 2551) พบว่าคุณค่าในงานพยาบาลประกอบด้วย 3 ประเด็นหลักคือ 1) คุณค่าจากการดูแลได้แก่ดูแลครอบคลุมแบบองค์รวมดูแลให้พ้นทุกข์และดูแลด้วยความเอื้ออาทร 2) คุณค่าจากการให้ได้แก่การให้ที่ตรงตามความต้องการของผู้รับและการให้ด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทนและ

3) คุณค่าจากความสำเร็จได้แก่รู้สึกภูมิใจเหมือนได้ทำบุญและที่สุดของความภูมิใจ ส่งผลให้พยาบาลได้รับรู้ถึงคุณค่าในงานพยาบาลเกิดความรักความภูมิใจในวิชาชีพนำมาซึ่งคุณภาพการดูแลคุณภาพบริการพยาบาลที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล และปัจจัยด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในเขตสุขภาพที่ 3 ดังนั้นควรมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้น โดยในด้านความพึงพอใจในงาน และด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ประเด็นเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการและการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ซึ่งพบว่ามีค่าคะแนนต่ำสุด องค์กรควรมีการตอบแทนบุคลากรที่ดีด้วยรางวัลและการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับ และจัดระบบด้านการพิจารณาผลตอบแทนให้เป็นธรรมมากขึ้น ด้านความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลพบว่า เรื่องการมีคุณค่าในวิชาชีพพยาบาลมีค่าคะแนนต่ำ องค์กรควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วย ซึ่งแนวทางดังกล่าวนอกจากจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้นแล้ว ยังทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตสุขภาพที่ 3 นั้น สามารถ

อธิบายความแปรปรวนได้เพียงร้อยละ 32 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม

2. ควรศึกษาในพยาบาลระดับปฏิบัติการเพื่อทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นมุมมองของพยาบาลอีกระดับหนึ่ง เพื่อนำมาเปรียบเทียบและนำข้อมูลที่ได้มาร่วมพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานในทุกระดับ

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร ธารา. (2551). *คุณค่าในงานพยาบาล: ความหมายและประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จิราภา ปัญญาอำพล. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคตะวันออก*, 2(2), 104-108.
- รัชมน วรณพิน. (2555). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ*. วารสารการพยาบาลรามารับดี, 18(1), 9-23.
- ธานินทร์ ศิลปจารุ. (2551). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- ประเวศ วะสี. (2542). *วิสัยทัศน์ของกระบวนการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิชาการ, 2(1), 8-11.
- ปวีณา ทองดี และคณะ. (2556). *ความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้*

- ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
ของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*, 28(2), 1-2.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2545). กลยุทธ์ในการพัฒนา
ศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพเพื่อการประกัน
คุณภาพ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัย
บูรพา*, 10(2), 32-48.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2554). สาระทางการพยาบาลเพื่อ
ความรักและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ. นนทบุรี:
ธนาเพรศ.
- ลดาวลัย รวมเมฆ. (2544). ผู้บริหารการพยาบาล:
บรรยาการที่เป็นสุขในการทำงานบริการพยาบาล.
วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
13 (1), 17-23.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2557). *คนไทยไม่ทอดทิ้งกัน: คู่มือ
การจัดการสร้างความปรองดองในระบบบริการ
สาธารณสุข*. ขอนแก่น: ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือการวัด
ความสุขด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ธรรมดาเพรส จำกัด.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข. (2559). *สถิติสาธารณสุข พ.ศ. 2559*.
กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช(กรุงเทพฯ)จำกัด.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของ
บุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรม
เชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์
เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ
องค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อิศรภรณ์ รินโรสง. (2555). *การวิเคราะห์โมเดลสมการ
โครงสร้าง (Structural Equation Model): ทฤษฎี
แนวคิด การประยุกต์ใช้ในการวิจัยวิเคราะห์
ด้วย LISREL*. สงขลา: สาขาวิชาการบริหารและ
การจัดการทางการศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Beugre, D. (1996). *Analyzing the effect of perceive
fairness on organizational commitment
and workplace aggression*. (Dissertation,
Rensselaer Polytechnic Institute).
- Diener, E. (2008). Subjective Well-Being. *Psycholo-
gical Bulletin*, 95(3). pp. 542-575.
- Edgar, L. (1999). "Nurse's motivation and its relation-
ship to the characteristics of nursing care
delivery system: A test of the job charac-
teristics model." *Journal of Nursing Leadership*.
12(1). 14-22.
- Greenberg, J. and R.A. Baron. (1997). *Behavior
in organizational*. 6th ed. New jersey:
Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Alderson, R. E.,
& Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data
analysis*. (7th ed.). Upper Saddle River,
New Jersey: Prentice Hall.
- Jasmin, S., & Trygstad, L. (1979). *Behavioral
concepts and the nursing process*. St. Louis,
M.O: The C.V. Mosby.
- Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). Perceived
fairness of employee drug testing as predictor
of employee attitudes and job performance.
Journal of Applied Psychology, 76, 698-707.
- Kumar, K., Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). Linking
the big five personality on organizational
commitment of English teachers in Sri Lankan
government schools. *International Journal of
Physical and social sciences*, 3(1), 1-10.
- Marsh, H.W., & Hocevar, D. (1985). The factorial
invariance of student evaluations of college
teaching. *American Educational Research
Journal*. 21(2), 341-366.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B.
(2006). *Organizational citizenship. behavior
its nature, antecedents, and consequences*.
London: SAGE Publications.

Phillips, J. M. Douthitt E. A. & Hyland, H. M. (2001).

The role of justice in team member satisfaction with the leader and attachment to the team.

Journal of Applied Psychology, 86(2),316-325.

Weiten, W. & Lloyd, A. M. (2003). *Psychology*

applied to modern life: Adjustment in the 21st century. (7thed.) Belmont, Calif: Wadsworth/Thomson.

West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995).

Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.