

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในวิชาชีพ พยาบาลและได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวความคิดวิชาชีพพยาบาล
4. จริยธรรมและจรรยาบรรณพยาบาล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลมาจากทำที่หรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ หลายอย่างในการทำงานหรืออาจจะกล่าวได้อย่างกว้างๆว่าความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์คือ ทำที่หรือทัศนคติทั่ว ๆ ไปที่มีต่อบังคับต่าง ๆ ในการทำงาน ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานก็เพื่อศึกษาความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อจะนำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นเครื่องช่วยในการจูงใจคนงานให้อยากทำงาน การศึกษาความพึงพอใจอาจกระทำได้ โดยการสำรวจทัศนคติของคนงานที่มีผลกระทบต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานนั่นเอง ถ้าศึกษาแล้วได้ผลออกมาไม่เป็นที่พอใจฝ่ายบริหารจะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในปัจจัยนั้น ๆ ให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้คนงานมีทัศนคติที่ดีต่อบังคับนั้นในทางบวก เมื่อคนงานมีทัศนคติที่ดีก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจตามมา

นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอีกทั้งตระหนักอยู่ เสมอว่าความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา

ความหมายของความพึงพอใจ

คำว่า ความพึงพอใจในงาน ได้มีผู้ศึกษาให้ความหมาย ดังนี้

Zingesser (2004) กล่าวว่า ความพึงพอใจในอาชีพคือระดับของความสุขโดยรวมจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในอาชีพที่ตนได้เลือกทำ

Lounsbury, Steel, Gibson and Drost (2008) กล่าวว่า ความพึงพอใจในอาชีพเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ต่ออาชีพของเขาตลอดชีวิตการทำงานและจากประสบการณ์ทำงานทั้งชีวิตที่ผ่านมาและรวมไปถึงกิจกรรมจากอาชีพที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน

Strauss และ Sayles (1960, p.119 อ้างถึงใน กมล สดประเสริฐ, 2523, หน้า 8) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การบุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

Tu (2013) กล่าวว่า ความพึงพอใจในอาชีพ เป็นความรู้สึกของคนที่สนุกสนานกับการทำงานและทำได้ดี รู้สึกภูมิใจและถูกเติมเต็มจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้พบเจอ ทั้งการศึกษา การฝึกอบรม การทำงานในหลาย ๆ องค์การ และกระทั่งรวมไปถึงการเปลี่ยนอาชีพ Good (1973 อ้างถึงใน กมล สดประเสริฐ, 2523, หน้า 8) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

Smith (1955 อ้างถึงใน อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์, 2533, หน้า 14) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นการบ่งถึงระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้นว่าตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใดและกล่าวถึงอีกว่าเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ต่องานทั้งในด้านร่างกายจิตใจและสภาพแวดล้อม

Mores (1953 อ้างถึงใน อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์, 2533, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลงได้ ซึ่งมีความตึงเครียดมากก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ (Human Need) ถ้ามนุษย์มีความต้องการก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้องแต่เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความตึงเครียดก็จะลดน้อยลงหรือหมดไปก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานได้

เทพวัลย์ สุขชาติ (2538, หน้า 42) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดในทางบวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ธรรมาจารย์ (2553) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน ว่าหมายถึง ความรู้สึกรวม ๆ ของบุคคลต่อการทำงานในทางด้านดีที่เกิดจากการทำงาน

ปาหนัน บุญหลง (2522, หน้า 19) และ เฉลิมเกียรติ ศิวนวล (2522, หน้า 126) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มนุษย์มีความสุข เมื่อบุคคลไม่มีความพึงพอใจก็ไม่มีความสุข จึงต้องแสวงหาและก่อให้เกิดความตึงเครียด ความเบื่อหน่ายขึ้นเมื่อความต้องการไม่ประสบผลสำเร็จดังนั้นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายจึงมีความสัมพันธ์กับความเครียด หากความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองน้อย จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจยังผลให้เกิดความเครียดสูง

ธงชัย สันติวงษ์ (2523, หน้า 359) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมองเห็นช่องทางหรือโอกาสที่จะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้วก็จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนทำงานได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูง และผลงานก็จะดีตามไปด้วย อารี เพชรผุด (2530, หน้า 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ทำงานของบุคคล ความพึงพอใจ และความสบายใจ มีผลมาจากงานนั้นได้ทำให้ความต้องการด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ได้รับการตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างงานที่นายจ้างเสนอไว้กับความคาดหวังของลูกจ้าง จะนำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการ ปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ สภาพการทำงานดี สบายงาน ระบบงานดี เพื่อนร่วมงานดี จะก่อให้เกิดสภาพทางสังคมสูง และสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ดังนั้น เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกภูมิใจและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงความพึงพอใจโดยรวมต่ออาชีพที่ตนได้เลือกทำ โดยวัดจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันหรือตลอดชีวิตการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

การที่องค์กรต่าง ๆ ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลก็เพื่อจะศึกษาถึงความสำคัญหรือจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้ (วิชัย โทสุวรรณจินดา, 2535, หน้า 112 - 113) คือ

1. เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2. เพื่อให้เข้าถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน

3. เพื่อเรียนรู้ถึงสัมพันธภาพของความพึงพอใจกับการฝึกอบรมการขาดงาน การออกจากงานและอื่น ๆ

4. เพื่อการเลือกใช้เครื่องมือ หรือวิธีการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างถูกต้องแม้ความพึงพอใจในงานจะเป็นเรื่องสำคัญแต่การวิเคราะห์ถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่าย ทั้งนี้เพราะคำว่า “งาน” มีความสลับซับซ้อนและมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องกระทำ เช่น หน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย การติดต่อสัมพันธ์ และผลของงาน เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมักจะครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 งาน รวมถึงความพึงพอใจในชนิดของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งานความยุ่งยากของงาน ปริมาณงาน โอกาสของความสำเร็จ การควบคุม และการกำหนดเวลาของงาน

4.2 ค่าจ้าง ได้แก่ ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้าง วิธีการให้ค่าจ้าง

4.3 การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานของการเลื่อนตำแหน่ง

4.4 การยกย่อง ได้แก่ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การให้เกียรติและเชื่อถือในงาน ที่ทำสำเร็จ การวิพากษ์วิจารณ์

4.5 ผลประโยชน์ ได้แก่ บำนาญ การรักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัส

4.6 สภาพการทำงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้น สถานที่ตั้ง สถานที่ทำงาน

4.7 การแนะนำงาน ได้แก่ เทคนิคหรือวิธีการแนะนำงานมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะในการบริหาร

4.8 เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นเพื่อน

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นคงไม่ใช่งานที่ปฏิบัติอยู่แต่เพียงอย่างเดียว อาจจะมีปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่น ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นตัวแปรในการที่จะทำให้อุณหภูมิมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่สามารถจัดเป็นหมวดหมู่ได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ประเภทแรกเป็นการรับรู้ถึงสภาวะของงานที่แท้จริงในเรื่องของตัวงาน ผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้าและอีกประเภทหนึ่งเป็นการรับรู้ถึงสภาวะที่ควรจะเป็น ซึ่งเป็นผลจากความต้องการค่านิยมและประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่เคยทำมาก่อน รวมทั้งอิทธิพลของกลุ่มที่ทำ ให้เกิดมาตรฐานหรือเกณฑ์การรับรู้เกี่ยวกับสภาวะของงานที่แท้จริง

เมื่อเทียบกับการรับรู้ในมาตรฐานที่ควรจะเป็นซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นถ้าองค์กรใดได้สร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานที่ดีแล้วก็จะทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานผลผลิตจะสูงถ้าไรก็จะมากขึ้น

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานมีปัจจัยอยู่ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)
2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job)
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by Management)
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental Factors)

1. ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบุคคล จะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1.1 ประสพการณ์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประสพการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ถ้าบุคคลที่ทำงานในองค์กรจนเกิดความชำนาญในงานมากขึ้นก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นเกิดความพึงพอใจในงานและไม่อยากเปลี่ยนงาน

1.2 เพศ งานวิจัยหลายชิ้นกล่าวว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ดีความพึงพอใจจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการด้านการเงิน เช่น เพศหญิงมีความพยายามทำงานที่ต้องใช้ฝีมือประดิษฐ์ในการทำงานมากกว่าเพศชาย เป็นต้น

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มคนี่ทำงานด้วยกันจะมีผลต่อการในการทำงานบางอย่างต้องอาศัยความสามารถหลายอย่างประกอบกันคือ สมาชิกจะต้องมีทักษะในการทำงานหลายๆ ด้าน และถ้าสมาชิกในกลุ่มมีความปรองดองกันดีก็จะทำให้การทำงานไปสู่ความสำเร็จได้

1.4 อายุ อายุมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุของคนงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสพการณ์ในการทำงาน คือ ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสพการณ์ในการทำงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วยเช่นกัน

1.5 เวลาในการทำงานงานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในขณะที่คนอื่นเขาหยุด

1.6 ชาวปัญญา งานบางชนิดไม่เหมาะสมกับความสามารถของคนงานจึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

1.7 การศึกษา งานวิจัยพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่

1.8 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่มีเงินเดือนต่ำ

1.9 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากตัวผู้ทำงานก็สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

1.10 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจอย่างอื่น

2. ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านงาน จะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

2.1 ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในงาน ความแปลกของงาน การเรียนรู้ และศึกษางาน การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น ถ้างานนั้นทำให้ผู้ที่ทำมีความรู้สึกว่าเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และท้าทายงานเหล่านั้นก็จะทำให้คนงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันกับงานนั้น

2.2 ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ทักษะและความชำนาญจำเป็นต้องพิจารณาควบคู่กับการพิจารณาเงินเดือน ถ้าพิจารณาอย่างยุติธรรมก็จะเกิดความพึงพอใจ

2.3 ฐานะทางอาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า เสมียนประมาณครึ่งหนึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานและประมาณร้อยละ 17 ถ้ามีโอกาสก็จะเปลี่ยนงานเพราะมีงานให้เลือก เงินเดือนดี หรือต้องการเปลี่ยนฐานะตัวเอง เป็นต้น

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็ก จะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เพราะหน่วยงานขนาดเล็กคนงานมีโอกาสรู้จักและคุ้นเคยได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ จึงทำให้คนงานรู้สึกมีความเป็นกันเองและมีความร่วมมือเป็นอย่างดี ขวัญและกำลังใจก็ดีจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน ถ้าบ้านห่างไกลจากที่ทำงานทำให้การเดินทางไม่สะดวก เช่น รถติดหรือต้องตื่นแต่เช้าอาจจะเกิดผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นและแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ คนงานในเมืองใหญ่ๆ จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนในเมืองเล็ก ๆ ทั้งนี้เพราะความคุ้นเคยและความใกล้ชิดระหว่างคนงานด้วยกันในเมืองเล็ก ๆ จะมีมากกว่าในเมืองใหญ่

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจง จุดประสงค์ของงาน แจกแจงรายละเอียดของงาน ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานมีความชัดเจนจะทำให้คนงานเกิดความพอใจ เพราะรู้ว่าทำอะไรอย่างไร เมื่อไร เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านการจัดการจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

3.1 ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในงานเป็นความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่ง เพราะมนุษย์ทุกคนมีความต้องการในความมั่นคงในงาน จากการสำรวจคนงานต้องการความมั่นคงของการทำงานมีถึงร้อยละ 80 โดยที่พนักงานต้องการการทำงานในองค์กรทุกองค์การจนถึงเกษียณอายุเพราะความมั่นคงในการทำงานถือว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งในการทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริหารต้องคิดอยู่เสมอว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรจะทำให้รายรับของพนักงานสามารถดำรงอยู่ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

3.3 ผลประโยชน์ ผลประโยชน์ก็เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารควรให้พนักงานได้รับผลประโยชน์ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

3.4 โอกาสก้าวหน้า คนทุกคนต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน การศึกษาวิจัยพบว่า คนที่สูงอายุจะให้ความสนใจในความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อายุน้อย

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ และงานบางอย่างอำนาจที่ได้รับไม่เด่นชัดทำให้ผู้ปฏิบัติอึดอัดและมีผลกระทบต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงาน สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพห้องทำงาน ที่ตั้งองค์การ ฯลฯ เป็นต้น เพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้ทั้งสิ้น

3.7 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน กล่าวคือ ถ้ามีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้ความเป็นมิตรก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบ จากการศึกษพบว่า พนักงานมีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน เป็นต้น

3.9 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหาร จะมีผลและกำลังใจในการทำงานจึงเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.10 ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกันจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

4.1 สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะการปกครองแบบเสรีประชาธิปไตย จะช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้เต็มที่ แต่การปกครองแบบเผด็จการ จะทำให้บุคคลเก็บความรู้สึกทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจเอาไว้ สภาพเศรษฐกิจก็เช่นกัน ผู้ที่มาจากครอบครัวยากจนมีแนวโน้มจะพึงพอใจกับระดับผลตอบแทนที่สูงมากกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะดี

4.2 ผู้จัดการและเจ้าของกิจการ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนเสมียนช่างฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างฝีมือ มีความพึงพอใจในระดับกลาง ในขณะที่กรรมกรมีความพึงพอใจในระดับต่ำสุด

4.3 สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างขององค์กร เช่น ขนาด รูปร่าง ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การตัดสินใจแก้ไขปัญหาขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานเช่นกัน

4.4 เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติที่ใช้เครื่องจักรควบคุมแบบอัตโนมัติในการผลิต ตั้งแต่การใช้วัตถุดิบจนเป็นผลผลิตสำเร็จรูปจะมีความสนใจและมีความพึงพอใจในการทำงานเพราะได้ทำกิจกรรมที่มีความหมาย และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ผูกพันต่อกระบวนการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงานของคนแต่ละคน อาจจะพิจารณาได้เป็นส่วนๆ คือ ส่วนที่ควรจะเป็น (Should be) และส่วนที่เป็นจริง (Actually is) ซึ่งทั้งสองส่วนนี้เป็นเครื่องมือที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ และการรับรู้ถึงสภาพที่ต้องรักษาไว้ ซึ่งความต้องการและค่านิยม ตลอดจนประสบการณ์ สถานภาพทางสังคมกลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย การจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจของมนุษย์จะไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสภาพการณ์ของการทำงานและปัจจัยอื่น ๆ ภายในองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การศึกษาและวิเคราะห์

ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการซึ่งนักจิตวิทยาได้กล่าวถึงทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความต้องการในการทำงาน มีดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

นักจิตวิทยาชื่อ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ โดยกล่าวว่ามนุษย์จะถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองต่อความต้องการมีอยู่ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiology Needs)

ความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลต่อเมื่อความต้องการทุกอย่างของบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนองเลข Maslow ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในสภาวะของการขาดอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคม และความมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลจะมีความต้องการอาหารมากกว่าสิ่งใด ๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

ความต้องการที่อยู่ระดับสูงขึ้นไปจะมีความสำคัญต่อเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยเป็นการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางเศรษฐกิจเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหาร ความต้องการความปลอดภัยหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงของงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากยิ่งขึ้น ในปัจจุบันนี้เราจะเห็นได้ว่าความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหาร นอกจากความต้องการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว พวกเขายังมีความต้องการความมั่นคงของงาน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ อีกด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล บุคคลมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการดังกล่าวนี้เป็นความต้องการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอบุคคลต้องการเพื่อนไม่ว่าจะเป็นเพื่อนบ้านหรือเพื่อนร่วมงาน บุคคลอาจมีความสมัครใจเป็นสมาชิกขององค์กรหนึ่งได้

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)

ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงเป็นความต้องการระดับสูง ความต้องการความมั่นใจตนเองทางความรู้ความสามารถ ความต้องการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่น และความต้องการทางสถานภาพ เป็นต้น

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs)

ความต้องการความสมหวังของชีวิตเป็นความต้องการระดับสูงสุด ความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของเขาเอง บุคคลจะผลักดันชีวิตของเขาเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่เขาคาดหวังเอาไว้ และสิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง เมื่อเขาต้องการที่จะเป็นอะไร เขาจะพยายามเป็นไปให้ได้ เช่น ความคิดฝันเป็นนักวิชาการมืออาชีพ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปมนุษย์ไม่ว่าจะประกอบอาชีพโดยย่อมีความต้องการทั้งสี่ซึ่งมีตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นทางด้านร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการทางสังคมที่ต้องการอยู่ร่วมกับคนในสังคม ความต้องการมีชื่อเสียงและความต้องการสมหวังในชีวิต เป็นเป้าหมายสูงสุด ซึ่งพยาบาลก็เป็นวิชาชีพหนึ่งที่ไม่อาจหนีหลักเกณฑ์ดังกล่าว การทำงานในวิชาชีพพยาบาลนอกจากช่วยเหลือด้านสุขภาพแก่บุคคลอื่นแล้วความต้องการด้านต่างที่กล่าวมาก็มีเช่นเดียวกัน ซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้ก็จะทำงานในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลาที่นานจนกว่าองค์กรนั้นๆจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้

ทฤษฎีเอิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg's Theory)

บุคคลที่มีความพอใจในการทำงานจะแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีความพอใจในการทำงานได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพอใจในการทำงาน สิ่งที่สำคัญจะต้องทราบว่าเมื่อเงื่อนไขอะไรที่จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจ หรือความไม่พอใจในการทำงานสิ่งแรกเป็นสมมติฐาน มาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดทั้งความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานเราอาจจะสมมติว่ามีเงื่อนไขที่แน่ชัดทำให้เกิดความพอใจเพิ่มมากขึ้นและลดความพอใจในการทำงานให้น้อยลง ขึ้นอยู่กับขอบข่ายตำแหน่งงานที่กำหนดในปัจจุบัน ตามทฤษฎีเอิร์ทซ์เบิร์กเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งว่า ความพอใจในการทำงาน (ประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง) และความไม่พอใจในการทำงาน (ประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ) จะเกิดขึ้นได้จากแหล่งที่มาที่แตกต่างกัน

เอิร์ทซ์เบิร์ก ได้ทำการศึกษาวิจัย วิศวกรและนักบัญชีจำนวนมากกว่า 200 คนโดยตั้งคำถามและให้อธิบายถึงความรู้สึกในขณะที่มีความพอใจในการทำงานหรือไม่พอใจในการทำงานพบคำตอบว่า เมื่อวิศวกรและนักบัญชีมีความรู้สึกที่ไม่พอใจในการทำงาน เกิดขึ้นจากเงื่อนไขสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีจำนวนมากกว่างานที่ทำให้ ตัวอย่างเช่น เกิดจากปัจจัยเงื่อนไขการทำงานทางกายภาพ ค่าจ้าง ความปลอดภัย และการติดต่อกันภายในหน่วยงาน ถ้าสภาพเงื่อนไขใน

การทำงานเป็นผลทางบวก ความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้นจึงต้องให้บุคคลมีบทบาทเป็นการป้องกันการเกิดปฏิกิริยาทางลบ

เฮิร์ทซ์เบิร์ก ได้ให้ความหมายของปัจจัยเหล่านี้เป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ผลผลิตลดลง ปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายของบริษัทหรือองค์กร อัตราการจ้างงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ คุณภาพการนิเทศงาน สภาพเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น ปัจจัยอนามัยดังกล่าวนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความต้องการทางสรีระ ความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ตามทฤษฎีมาสโลว์ในลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ใน ลำดับขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 ตามลำดับ

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ลักษณะงานที่กำหนดให้ทำ ให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือให้โอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในการทำงานมีชื่อเสียงให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยกระตุ้นดังกล่าวนี้ จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการให้โอกาสแก่พนักงาน ที่เป็นคนดี ปฏิบัติงานดี มีผลงานได้รับปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน เช่น การให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น การให้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นซึ่งจัดเป็นความต้องการความนับถือ และความต้องการความสำเร็จตามทฤษฎีมาสโลว์ ตามลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพอใจในการทำงานมีทั้งปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเองและปัจจัยภายนอกทั้ง โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหารงาน ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์

ทฤษฎีความพึงพอใจ (ฮารี เพชรผุด, 2530, หน้า 58 – 59)

ได้สรุปทฤษฎีความพึงพอใจไว้ 2 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีความพึงพอใจนำไปสู่การทำงาน หรือความพึงพอใจสัมพันธ์กับงาน

จากการศึกษาที่ ฮอร์ธอร์ ของ Elton Mayo และคณะ ตลอดจนการศึกษาด้านมนุษย์สัมพันธ์ของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ พยายามสรุปให้เห็นว่าความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีผลผลิตเพิ่มขึ้น และทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจอาจเกิดจากกำลังใจ ขวัญในการทำงาน คนที่มีกำลังขวัญดี กำลังขวัญสูง บุคคลนั้นจะมีความสุข และเมื่อมีความสุขก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจจะสัมพันธ์กับการทำงาน โดยถ้าบุคคลนั้นมีความพึงพอใจต่องาน ประสิทธิภาพการทำงานของเขาจะเพิ่มขึ้นและผลผลิตจะเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลที่จะติดตามมา

2. ทฤษฎีผลการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ

ได้มีบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีแรกของนักมนุษยสัมพันธ์ จึงได้คิดทฤษฎีขึ้นมาใหม่ ตรงข้ามกับทฤษฎีแรก ในกลุ่มนี้มีบุคคลสำคัญที่มีแนวคิดแบบนี้เป็นคือ Porter กับ Lawler บุคคลทั้งสองนั้นให้เห็นว่ายังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกมากมาย ตลอดจนผลงานที่ปรากฏจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่หลายอย่างรวมทั้งแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน ตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

จากทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า ความพึงพอใจจะไม่เกิดขึ้น ถ้าบุคคลที่ทำงานไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

แนวคิดวิชาชีพพยาบาล

คำว่า วิชาชีพหรือ Professional ตามความหมายสากล หมายถึง บริการของอาชีพในระดับสถาบันของสังคมซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีหน้าที่ให้บริการเฉพาะด้านผู้ให้บริการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญอย่างแท้จริง
2. เป็นบริการที่มีความสำคัญและจำเป็นพื้นฐานต่อชีวิตมนุษย์
3. ผู้ให้บริการจะต้องเป็นผู้ที่มีธรรมจรรยาที่สูง มีวิจรรย์ญาณและคุณธรรมเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับบริการและสังคมโดยรวม ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพโดยวุฒิปัตถสาขาพยาบาล มีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อวิชาชีพดังต่อไปนี้

3.1 ให้บริการแก่สังคม โดยตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะต้องร่วมมือในการคิดหาทางที่จะสนองความต้องการของสังคม ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและไม่กระทำการอันมิชอบด้วยสิทธิ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

3.2 สนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพและประสิทธิภาพของบริการพยาบาล พร้อมทั้งมีการเผยแพร่ความรู้ นั้น ๆ เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการแก่วิชาชีพ

3.3 รักษาจรรยาวิชาชีพและพัฒนาตนเองในด้านวุฒิภาวะและคุณธรรมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป เพื่อสร้างสรรค์หาเชื่อถือให้เกิดขึ้นในตัวผู้ให้บริการและในบริการวิชาชีพ

ลักษณะเฉพาะของวิชาชีพพยาบาล (Mauksch และ David อ้างถึงใน ลิวลี่ ลิวโล, 2528)

คือ

1. วิชาชีพพยาบาลเป็นการให้บริการสังคม ในด้านช่วยบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยที่ดีของมนุษย์ที่จำเป็น ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางด้านวิทยาศาสตร์ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพการพิจารณาไตร่ตรองทบทวนและควบคุมลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ
2. วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อมนุษย์โดยตรง ดังนั้นความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ในฐานะของสิ่งมีชีวิต จิตใจและคุณค่า จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและเป็นพื้นฐานของจริยธรรมที่จะนำไปสู่การรู้ว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ
3. วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อธรรมชาติของบุคคลที่แตกต่างกัน ดังนั้นกระบวนการพยาบาลที่จะทำความเข้าใจมนุษย์จึงมีลักษณะเฉพาะตัว
4. วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่เข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้ป่วย สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลก็คือ การเข้าไปสัมผัส รับรู้ และมีส่วนร่วมในประสบการณ์ชีวิตของผู้ป่วยจะช่วยให้เกิดความรู้สึกเชื่อถือและลดช่องว่าง ความรู้สึกแปลกหน้าระหว่างพยาบาลและผู้ป่วยลง
5. วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่อาศัยรูปแบบความสัมพันธ์แบบร่วมมือกันระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย ซึ่งต้องคำนึงถึงความรู้สึกสิทธิความเป็นมนุษย์ ทัศนคติตลอดจนความเชื่อของผู้ป่วยด้วย ผู้ป่วยจึงควรได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและตัดสินใจ
6. วิชาชีพพยาบาลต้องอาศัยรูปแบบความสัมพันธ์ที่ใช้ศิลปะของการเอื้ออาทรที่ต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อตัวผู้ป่วย การเคารพในศักดิ์ศรี สิทธิ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ป่วยซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจแสดงออกทางคำพูด การสัมผัส กิริยาท่าทาง ตลอดจนการแสดงถึงสีหน้าแววตาของพยาบาล
7. วิชาชีพพยาบาลเป็นการให้บริการตอบสนองต่อความต้องการความช่วยเหลือของบุคคลแต่ละคน ทั้งทุกข์ที่เกิดจากโรคร้ายไข้เจ็บหรือความทุกข์ทางด้านจิตใจ
8. ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย เป็นความสัมพันธ์ที่อาศัยความเข้าใจในความรู้สึกซึ่งกันและกันที่ต่างฝ่ายก็มีข้อจำกัด มีรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นของตน มีเสรีภาพที่จะเป็นอยู่อย่างที่ต้องการมีความอิสระการเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากความสัมพันธ์อาจก่อให้เกิดผลก้าวหน้าทางที่ดีภายในขอบของจริยธรรม และการตัดสินใจที่ดีของพยาบาลในการให้บริการแก่ผู้ป่วย
9. ความรู้เกี่ยวกับมนุษย์ คือ สิ่งที่สำคัญที่สุด กระบวนการของการพยาบาลใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการเผชิญปัญหา การแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติหน้าที่ผสมผสานกับมนุษยธรรม

10. แต่ละคนต้องเรียนรู้ตนเอง พยาบาลจะต้องรู้จักและตระหนักในตนเองก่อนจึงจะสามารถตระหนักและเข้าใจในตัวบุคคลอื่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล

จากหนังสือบทบาทหน้าที่ของพยาบาล กองการพยาบาลสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข (กองพยาบาล , 2561, หน้า 14) ได้ให้รายละเอียดว่า ความรับผิดชอบเบื้องต้นของพยาบาล ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การยกระดับสุขภาพอนามัย
2. การป้องกันความเจ็บป่วย
3. การฟื้นฟูสุขภาพของผู้ป่วย
4. การช่วยเหลือบรรเทาความทุกข์ทรมาน

โดยการปฏิบัติการพยาบาลดังกล่าวจะต้องเคารพในชีวิต เกียรติศักดิ์และสิทธิมนุษยชนโดยไม่คำนึงถึง สัญชาติ เชื้อชาติ ลัทธิ ศาสนา วรรณะ วัย สิทธิทางการเมือง และสถานภาพของบุคคลอีกทั้งจะต้องบริการที่ครอบคลุมทั้งสุขภาพอนามัยของบุคคล ครอบครัว และชุมชนได้ ซึ่งได้กำหนดขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบออกเป็น 5 ประการ คือ

1. พยาบาลกับประชาชน ความรับผิดชอบประการแรก ก็คือ ความรับผิดชอบต่อผู้ที่ต้องการการพยาบาล พยาบาลพึงส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ให้คุณค่า เช่น วัฒนธรรมและความเชื่อของบุคคลพยาบาลจะต้องเคารพในเรื่องส่วนตัว และรักษาความลับตลอดจนมีวิจารณญาณในการที่จะถ่ายทอดเรื่องราวเหล่านั้นอย่างเหมาะสม
2. พยาบาลกับการประกอบวิชาชีพ ความรับผิดชอบพยาบาลคือการปฏิบัติการพยาบาลและรักษาไว้ซึ่งสมรรถนะในการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพสูง โดยการแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอและพึงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการพยาบาลที่สูงที่สุด อันจะพึงกระทำได้ตามความเป็นจริงของแต่ละสถานการณ์ พึงใช้วิจารณญาณในการรับหรือมอบหมายความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถแห่งตนและ พึงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานความประพฤติในด้านส่วนตัว ซึ่งจะนำมาซึ่งเกียรติคุณมาสู่วิชาชีพ
3. พยาบาลกับสังคม พยาบาลควรจะต้องมีส่วนร่วมร่วมกับประชาชนในการริเริ่มและสนับสนุนการกระทำ เพื่อสนองความต้องการด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ของสาธารณสุข พยาบาลกับผู้ร่วมงาน พยาบาลพึงรักษาไว้ซึ่งการประสานงานด้วยสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานทั้งในและนอกสายวิชาชีพ และพึงกระทำการอันนำมาซึ่งความปลอดภัยทั้งของผู้ร่วมงานในการร่วมงานและบุคคลอื่นก็ตาม

พยาบาลกับวิชาชีพ พยาบาลมีบทบาทสำคัญในการวินิจฉัย และดำเนินการโดยใช้มาตรฐานทางการพยาบาลและความรู้ทางการพยาบาล พึ่งพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพพึงสร้างและธำรงไว้ซึ่งความเป็นธรรมในสังคม เศรษฐกิจในการปฏิบัติงาน และจรรโลงสถาบันวิชาชีพให้คงอยู่ (สภาการพยาบาล, 2532)

หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติการพยาบาล

ลออ หุตางกูร (2525) ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับความรับผิดชอบของพยาบาลไว้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบที่พึงมีต่อตนเอง ถือเป็นปฐมภูมิสำหรับความสมบูรณ์ในความรับผิดชอบด้านอื่น ๆ ซึ่งพยาบาลในฐานะปฎุชนย่อมต้องเผชิญกับอำนาจเรียกร้องของความเห็นแก่ตัวและของมโนธรรมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งหากอำนาจของความเห็นแก่ตัวและความค้อยด้านมโนธรรมมีอำนาจสูงขึ้นย่อมจะมีผลกระทบต่อ

1.1 ชีวิตของผู้ป่วยจะเสี่ยงอันตรายมากอาจถึงขั้นถึงแก่ชีวิตหรือแม้แต่เป็นการทำลายความสุขและคุณภาพในการดำรงชีวิตของเพื่อนมนุษย์

1.2 ทำให้ผู้ใช้บริการเกิดทัศนคติในทางลบต่อพยาบาล จากความเสื่อมศรัทธาเชื่อถ้อยย่อ ๆ จะขยายกว้างออกไปสู่การขาดความศรัทธาเชื่อถ้อยของสังคมต่อพยาบาลและวิชาชีพพยาบาลได้โดยรวม

1.3 เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของบริการการรักษาพยาบาลและทำความเสื่อมเสียมาสู่หน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่

1.4 เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของการรักษาพยาบาลและความร่วมมือประสานงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ซึ่งในที่สุดก็จะกลายเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาสุขภาพอนามัยของคนในประเทศ

2. ความรับผิดชอบของพยาบาลต่อผู้ป่วย ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลซึ่งถือเป็นตัวแทนของวิชาชีพอันทรงเกียรติ พึ่งที่จะปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้เจ็บป่วย คือ

2.1 ใ้การพยาบาลด้วยความรักเพื่อนมนุษย์ ความรักเพื่อนมนุษย์จะทำให้พยาบาลลดความเห็นแก่ตัวมีความเมตตาเอื้อเฟื้อ มีการร่วมความรู้ถึงต่อผู้ป่วย จึงมีความรู้ถึงเอื้ออาทร มีความอ่อนโยน อดทนกับความทุกข์ยาก หมั่นเพียร มุ่งแสวงหาความรู้ที่จะค้นหาวิธีที่จะช่วยเหลือผู้ป่วยให้พ้นทุกข์รู้สึกเป็น สุขเมื่อสามารถช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์และมีสุขได้

2.2 ใ้การพยาบาลด้วยความเข้าใจในศาสตร์แห่งธรรมชาติ โดยที่การพยาบาลเป็นบริการที่ให้กับมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจที่แตกต่างกันออกไป พยาบาลจึงควรได้มีความรู้เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของชีวิตและปฎิกริยาปรับตัวต่อสิ่งทีมารบกวนคุณภาพชีวิตทั้งทางร่างกายจิตใจของมนุษย์ และความรู้ทางวิทยาศาสตร์

ธรรมชาติทั่วไปเพื่อให้เกิดบริการที่สามารถครอบคลุมหน้าที่ทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกระทำ อันเกิดจากการเดา การลอกเลียน โดยขาดเหตุผล ไม่เข้าใจขบวนการต่างๆของชีวิต และความไม่ซื่อสัตย์ต่อหลักวิชาเป็นการกระทำที่ขาดคุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพ

2.3 ให้การพยาบาลโดยเคารพในสิทธิมนุษยชน พยาบาลจะต้องยอมรับในความ ต้องการพื้นฐานอันเป็นสิทธิโดยชอบธรรมของผู้ป่วย ต่อไปนี้

2.3.1 ความต้องการและสิทธิที่จะได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยเพื่อรักษาไว้ซึ่งความมีสุขภาพที่ดีและชีวิต

2.3.2 ความต้องการและสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติด้วยความเมตตาปราณี

2.3.3 ความต้องการและสิทธิที่จะได้รับการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพสูงสุดเท่าที่จะอำนวยได้

2.3.4 ความต้องการและสิทธิในการเป็นเจ้าของร่างกายและชีวิตของตนเอง

2.3.5 ความต้องการและสิทธิที่จะมีชีวิตอยู่อย่างมีเกียรติศักดิ์ของความเป็นมนุษย์

ค่านิยมวิชาชีพ (Professional Values)

ค่านิยมวิชาชีพประกอบด้วยค่านิยมต่อไปนี้ (Fraenkel อ้างถึงใน นาคยา ปิถันธนานนท์, 2529 ,หน้า 499)

1. อุดมการณ์ประจำวิชาชีพของตน
2. วินัยประจำวิชาชีพของตน
3. มารยาทประจำวิชาชีพของตน
4. พระราชบัญญัติเฉพาะวิชาชีพของตน

ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล คือ ความเชื่อการกระทำหรือสิ่งที่พยาบาลผู้ประกอบวิชาชีพยึดถือยอมรับหรือให้ความสำคัญนำมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน(ศรี ประภา ปิยะศิริศิลป์, 2539, หน้า 55) ซึ่งพยาบาลได้รับการอบรมและถ่ายทอดจากการเรียนวิชาชีพพยาบาล และจากการสังเกตในการปฏิบัติการพยาบาลและซึมซับค่านิยมวิชาชีพเป็นค่านิยมบุคคล (ศรี เกียรติ อนันต์สวัสดิ์ ,2540,หน้า 19)

(รัตนา ทองสวัสดิ์, 2541) เสนอไว้ว่าค่านิยมวิชาชีพของพยาบาลควรประกอบด้วย

1. พยาบาลต้องยอมรับในความเป็นวิชาชีพของตนเองโดยการปฏิบัติกิจกรรมซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับวิชาชีพการพยาบาลไปสู่ความเป็นวิชาชีพที่สมบูรณ์โดย

1.1 ยึดมั่นในจริยธรรมของวิชาชีพ

1.2 ยอมรับในความเป็นอิสระของวิชาชีพ

1.3 ประกอบวิชาชีพโดยใช้ความรู้ของวิชาชีพและรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานสูงสุดในการให้การพยาบาลอันพึงทำได้ในความเป็นจริงของแต่ละสถานการณ์

1.4 ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้อันเป็นแก่นของวิชาชีพ

1.5 ยอมรับว่าการเข้าสู่วิชาชีพควรเป็นการศึกษาวิชาการเฉพาะด้านในระดับการศึกษาขั้นสูง

2. พยาบาลต้องมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพและมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ

สมาคมวิทยาลัยพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา (AACN , 1986) ได้ระบุค่านิยมที่สำคัญสำหรับพยาบาลไว้ 7 ด้านคือ

1. ความเสียสละหรือการกระทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น
2. ความเท่าเทียมกัน
3. ความงาม
4. การยึดถือความจริง
5. ความอิสระ
6. การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
7. ความยุติธรรม

จางค์ อังคนาวิศัลย์ (2538) ได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในสังคมไทยและค่านิยมในวิชาชีพพยาบาลและสรุปว่าค่านิยมวิชาชีพพยาบาลประกอบด้วยค่านิยม 8 ด้าน คือ การเคารพสิทธิมนุษยชน ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความอุทิศตน ความเสียสละและเอื้ออาทร ความมีระเบียบ ความเมตตากรุณา

ศรี ประภา ปิยะศิริศิลป์ (2539) ได้วิเคราะห์จรรยาบรรณวิชาชีพของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นข้อความที่สะท้อนค่านิยมวิชาชีพ ของพยาบาลไทยเป็นมาตรฐานที่คาดหวังและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้แนวทางจากค่านิยมวิชาชีพที่

จางค์ อังคนาวิศัลย์ (2538) ได้สรุปไว้ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสรุปได้ว่าค่านิยมพยาบาลประกอบด้วยประกอบด้วยค่านิยม 4 ด้าน คือ คุณค่าของชีวิตการศรัทธาต่อการดำรงชีวิตการเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และการมีสุนทรียภาพ

3. การประกอบวิชาชีพบนพื้นฐานของค่านิยมด้วยเหตุที่ค่านิยมมีความสำคัญและเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลกลุ่มหรือในสังคมนั้นนั้นวิชาชีพการพยาบาลซึ่งเป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นและให้การดูแลแก่ผู้เจ็บป่วยอย่างไม่เลือกเพศชาติ วรรณะ ชนชั้น หรือ ศาสนาจึงควรทำ

ความเข้าใจในค่านิยมของบุคคลหรือสังคมนั้นที่ตนปฏิบัติงานเอาไว้ซึ่ง Fry (1996) เสนอว่าในการปฏิบัติการพยาบาลพยาบาลควรเข้าใจ ค่านิยม 3 ลักษณะคือ

1. ค่านิยมส่วนบุคคล เป็นความเชื่อและเจตคติที่บุคคลยึดถือเป็นความเชื่อและพื้นฐานในการแสดงพฤติกรรมแต่ บุคคลจะมีการจัดลำดับค่านิยม ตามความสำคัญที่มีต่อตนเองระบบของค่านิยมของ แต่ละบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากการอบรมเลี้ยงดูศาสนาความเชื่อทางการเมืองวัฒนธรรมการศึกษาและประสบการณ์ชีวิต

2. ค่านิยมทางวัฒนธรรม เป็นค่านิยมที่ปลูกฝังอยู่ในวัฒนธรรมหรือกลุ่มคนแต่ละแห่งมีอิทธิพลต่อความเชื่อเกี่ยวกับสุขภาพความเจ็บป่วยเช่นการดูแลสุขภาพ ในวัฒนธรรมตะวันตกจะแตกต่างกับตะวันออกการพยาบาลเป็นการปฏิบัติเพื่อให้การดูแลซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกันหลายวัฒนธรรมดังนั้นจึงต้องพิจารณาค่านิยมของผู้รับบริการด้วยว่าเกี่ยวข้องกับการพยาบาลที่จะให้ได้อย่างไร โดยเฉพาะวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการ มีชีวิตและความตายชีวิตหลังการตายซึ่งแต่ละศาสนาแต่ละวัฒนธรรมแตกต่างกันพยาบาลควรทำความเข้าใจและยอมรับค่านิยมเหล่านั้นเพื่อนำมาพิจารณาในการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ค่านิยมวิชาชีพ ค่านิยมนี้เห็นได้ชัดเจนจากจรรยาบรรณที่ผู้ประกอบวิชาชีพยึดถือสำหรับจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลของไทยนั้นกำหนดโดยสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพที่ก่อตั้งขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และมาตรฐานของวิชาชีพให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมมากที่สุดซึ่งถือเป็นสิ่งที่พยาบาลไทยควรยึดถือปฏิบัติ ละออ หุตางกูร (2536, หน้า 360-363)

ในงานวิจัยผู้วิจัยจึงเลือกค่านิยมวิชาชีพตามจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมให้พยาบาลเนื่องจากเป็นสิ่งที่สะท้อนค่านิยมของพยาบาลไทยเป็นมาตรฐานที่คาดหวังและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพค่านิยมวิชาชีพนี้ซึ่งสอดคล้องกับที่ ศรี ประภา ปิยะศิริศิลป์ (2539) ได้ศึกษาไว้โดยค่านิยมวิชาชีพที่ใช้เป็นแนวคิดครั้งนี้คือ

1. การรู้คุณค่าของชีวิต หมายถึง การรับรู้และเข้าใจว่าชีวิตทุกชีวิตมีคุณค่าเท่าเทียมกันจึงปฏิบัติต่อผู้รับบริการ โดยเท่าเทียมกันตามสิทธิที่ควรจะได้รับ

2. การศรัทธาต่อการดำรงอยู่ของชีวิต หมายถึง ว่าความเชื่อว่าทุกชีวิตมีความสามารถและความต้องการต่อสู้เพื่อการมีชีวิตอยู่ถึงแม้จะทนทุกข์ทรมานเพียงใดพยาบาลจึงมีความเมตตากรุณาเห็นใจเอื้ออาทรและรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

3. การเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์หมายถึงการเห็นความสำคัญและการยอมรับในความแตกต่างของบุคคลแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ

1. การเคารพศักดิ์ศรีของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความรับผิดชอบต่อตนเองเคารพตนเองพึ่งพาตนเองมีความใฝ่รู้ มีทักษะและสามารถพัฒนาตนเองได้
2. การเคารพศักดิ์ศรีของผู้อื่น หมายถึง การที่บุคคลมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่นรับฟังผู้อื่นปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยใช้ความรู้และรับผิดชอบในผลที่ตนปฏิบัติต่อผู้อื่น
3. การมีสุนทรียภาพ หมายถึง ว่าการมีจิตสำนึกในเรื่องคุณค่าความดีความงามและความมีศิลป์ จึงกระทำสิ่งต่างๆอย่างมีคุณภาพมีมาตรฐานและอยากให้ผลงานดีมีความสุขกับการทำงานและมีกิริยาละเมียดละไม

ค่านิยม MOPH NURSES หมายถึง แนวความคิดที่พยาบาลยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่าควรแก่การนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติดังกล่าวเป็นประโยชน์ ต่อตนเองและส่วนรวม (กองพยาบาล , 2560) ประกอบด้วย ดังนี้ คือ

1. พยาบาลมีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะสมในการประกอบอาชีพและในการดำรงตนอยู่ในสังคม (Humility) อ่อนน้อมถ่อมตน
 2. พยาบาลประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมและกฎเกณฑ์ของสังคม (Mastery) เป็นนายตนเอง
 3. พยาบาลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน (Empowerment เสริมสร้างพลัง)
 4. พยาบาลแสดงความเป็นมิตรต่อผู้รับบริการและ ประชาชนทั่วไป (Sacrificed) เสียสละ
 5. พยาบาลให้บริการพยาบาลด้วยความเอื้ออาทรเต็มใจ (Nourishing) นุ่มนวลอ่อนโยน
 6. รักษาสิทธิของผู้รับบริการ (People) ใส่ใจประชาชน
 7. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้รับบริการและสังคม (Responsibility) รับผิดชอบต่อ
 8. ให้บริการด้วยเทคนิคที่ถูกต้อง ตามขอบเขตและมาตรฐานวิชาชีพ (Standard) มีมาตรฐาน
 9. มีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องเกี่ยวกับการดำรงตนในการประกอบวิชาชีพ (Originality) เร่งสร้างสิ่งใหม่
 10. มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ (Unity) เป็นหนึ่งเดียว
- ดังนั้น ในการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพการพยาบาลทางวิชาชีพอย่างแท้จริง การศึกษาจึงควรที่จะครอบคลุมสาระทั้งในด้านจริยธรรมวิชาชีพ อันถือเป็นกรอบของความสำคัญด้านการปฏิบัติความเป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพ การศึกษาทางด้านความรู้ทางวิชาชีพเพิ่มเติมเพื่อศักยภาพของตนให้เป็นผู้ที่สามารถให้ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพคนหนึ่ง

กล่าวโดยสรุปในการศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาล ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบในด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการในการทำงานโดยสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ

ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพตามการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำตามตำแหน่งบริหารภายในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้การบริหารงานทั่วไป การบริหารการพยาบาล รวมทั้งการบริหารจัดการการปฏิบัติการพยาบาลตอบสนองผู้ใช้บริการ เป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายของโรงพยาบาล รวมทั้งเอื้อให้บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพตามการปฏิบัติงานออกเป็น หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ในการปฏิบัติงานในที่มสุขภาพประกอบด้วย เจ้าหน้าที่หลายระดับตั้งแต่แพทย์พยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ และผู้บังคับบัญชา คือ หัวหน้าตึก ต้องติดต่อประสานงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานต่าง ๆ เทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อเป็นแนวในการประพฤติปฏิบัติในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ กล่าวคือ ต้องมีความตั้งใจจะไม่ขัดผลประโยชน์ของผู้อื่นมองผู้อื่นในแง่ดีด้วยความจริงใจไม่ทำตัวให้เด่นเกินไปหรือด้อยเกินไป หากสิ่งใดเด่น จงถ่อมตน สิ่งใดด้อยจงเพิ่มให้เต็ม เต็มใจรับฟังผู้อื่นสนทนาอย่างไม่เบื่อไม่พูดมากเกินไป มีอารมณ์ขัน ร่าเริง แจ่มใส มีอารมณ์หนักแน่น เก็บความรู้สึกได้เป็นผู้ให้ซึ่งให้ได้ทั้งสิ่งของ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือ ให้อภัยและให้เกียรติ และประการสำคัญคือรู้จักหน้าที่ในการเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม เพื่อให้บรรยากาศการทำงานราบรื่นซึ่งจะทำให้เกิดความยอมรับนับถือในความเป็นเพื่อน ระหว่างบุคคลต่อบุคคล และระหว่างบุคคลต่อกลุ่ม ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนที่ดี

3. สวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ

สวัสดิการมุ่งเน้น เรื่องค่าจ้างตอบแทน ต่อผลผลิตจากการปฏิบัติงานตลอดจนประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลา เงินค่าอยู่เวร สิทธิในการรักษาพยาบาล และสถานที่ทำงานและหอพักสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ สวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ความเป็นธรรมของเงินเดือน สภาพของสถานที่ทำงาน และหอพัก สิทธิในด้านการรักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว ตลอดจนสวัสดิการด้านอาหาร ที่โรงพยาบาลจัดให้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาล ดังที่ Hodges (1963: 67 อ้างใน สมทรง อ่อนน้อม, 2538) กล่าวว่า หน้าที่ขององค์การที่ดีนั้น คือ การ

พยายามหาทางส่งเสริมสวัสดิการของมนุษย์ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายแก่ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงอบอุ่นหมดกังวลในเรื่องต่าง ๆ ทำให้มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ Northcott (1960, หน้า 10 อ้างใน สมทรง อ่อนน้อม, 2538) เสนอว่า สวัสดิการนั้นเป็นสิ่งที่แยกออกจากการปฏิบัติงานไม่ได้มิใช่สิ่งที่จะหยิบยื่นหรือระงับยับยั้ง ตามความประสงค์ของนายจ้าง แต่สวัสดิการในทัศนะนักบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการปฏิบัติการและสิ่งตอบแทนต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

4. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและห้องพัก

สถานที่ปฏิบัติงานที่ดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้คนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลัง ความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นการช่วยให้องค์การสามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น ดังนั้นหน่วยงานใดที่หวังก้าวหน้าในด้านการผลิต จึงต้องหมั่นตรวจตราจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้น่าอยู่ สะดวกสบาย เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติ และทำทีในการปฏิบัติงานที่ดี เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารให้เป็นไปด้วยดี นอกจากนี้สภาพห้องพักควรเป็นสถานที่ที่สะอาดสงบ ไม่มีเสียงรบกวนและมีความปลอดภัย เนื่องจากพยาบาลประจำการต้องทำงานในระบบเวรผลัด ดังนั้นห้องพักพยาบาลควรเป็นสถานที่สำหรับพักผ่อนอย่างแท้จริง ทั้งในเวลากลางวันและกลางคืน

จริยธรรมและจรรยาบรรณพยาบาล

จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับพยาบาลเป็นการประมวลหลักความประพฤติให้บุคคลในวิชาชีพยึดถือปฏิบัติ สมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา (The America Nurses Association A.N.A.) ได้กำหนดสาระสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลไว้ (จากเว็บไซต์ : <http://www.nursing.go.th/>) ดังนี้

1. พยาบาลพึงให้บริการพยาบาลด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่จำกัดในเรื่อง สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ คุณสมบัติเฉพาะกิจหรือสภาพปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้ป่วย

2. พยาบาลพึงเคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ป่วย โดยรักษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยไว้เป็นความลับ

3. พยาบาลพึงให้การปกป้องคุ้มครองแก่ผู้ป่วย สังคม ในกรณีที่มีการให้บริการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ถูกกระทำที่อาจเกิดจากความไม่รู้ ขาดศีลธรรม จริยธรรม หรือการกระทำที่ผิดกฎหมายจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด

4. พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยแต่ละราย

5. พยาบาลพึงดำรงไว้ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล
6. พยาบาลพึงตัดสินใจด้วยความรอบคอบถี่ถ้วนใช้ข้อมูลสมรรถนะและคุณสมบัติอื่น ๆ เป็นหลักในการขอคำปรึกษาหารือ ขอมรับในหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการมอบหมายกิจกรรม การปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้อื่นปฏิบัติ
7. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนใจกิจกรรมการพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพ
8. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล
9. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการที่จะกำหนดและดำรงไว้ซึ่งสถานะภาพของการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติพยาบาลที่มีคุณภาพสูง
10. พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการปกป้อง คุ้มครอง สังคม จากการเสนอข้อมูลที่ผิด และดำรงไว้ซึ่งความสามัคคีในวิชาชีพ
11. พยาบาลพึงร่วมมือและเป็นเครือข่ายกับสมาชิกด้านสุขภาพอนามัยและบุคคลอื่น ๆ ในสังคมเพื่อส่งเสริมชุมชนและสนองตอบความต้องการด้านสุขภาพอนามัยของสังคมสำหรับสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพของสมาคม พ.ศ.2528 มุ่งเน้นให้พยาบาลได้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยกำหนดเป็นความรับผิดชอบต่อประชาชน ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ ต่อผู้ร่วมวิชาชีพและต่อตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั่วไปพอสรุปได้ดังนี้

ศุคสาคร พุทธิ (2517, หน้า 28) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด โดยใช้องค์ ประกอบด้านลักษณะ หน่วยงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น สถานภาพของวิชาชีพ

จารุวรรณ เสวกรวรรณ. (2518, หน้า 22) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรศึกษาองค์ประกอบในด้านสภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช พบว่าอายุ ประสบการณ์การทำงานวิชาชีพพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

อัคริ จิตต์ภักดี (2536) ได้เสนอผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 558 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของแสดมปี และพีทมองท์ พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อบังคับ สถานภาพของวิชาชีพเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทน การมีปฏิสัมพันธ์ เจื่อนใจของงานและนโยบายขององค์กรตามลำดับ ส่วนพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐให้ ให้ความสำคัญต่อบังคับความเป็นอิสระเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ บังคับ สถานภาพของวิชาชีพค่าตอบแทน การมีปฏิสัมพันธ์ เจื่อนใจของงาน และนโยบายขององค์กร ตามลำดับและพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดให้ความสำคัญต่อบังคับสถานภาพของวิชาชีพ เป็นอันดับที่ 1
2. ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจ ในสถานภาพของวิชาชีพในระดับสูง มีความพึงพอใจในความเป็นอิสระ เจื่อนใจของงาน นโยบายขององค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนในระดับต่ำ
3. พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของเอกชน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) และค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของ เอกชนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ($p < 0.05$)

สมศักดิ์ สุดใจ (อ้างถึงใน ปราโมทย์ และคณะ, 2538, หน้า 23) ได้ทำ การศึกษาบังคับบาง ประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจนักเรียนหลักสูตรสารวัตร บังคับปราบปราม รุ่นที่ 1 และหลักสูตรสารวัตรสืบสวนสอบสวน รุ่นที่ 3สถาบันพัฒนาข้าราชการ ตำรวจ พบว่าหน่วยงานที่สังกัดอัตราเงินเดือนและสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ อายุ อายุการทำงานและระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แสงจันทร์ ศิลปพัฒน์ (2538) ได้ศึกษาเรื่องสัมพันธภาพระหว่างความเป็นผู้นำ และความ พึงพอใจในงานพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความ เป็นผู้นำของหัวหน้าตึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ความเป็นผู้นำของพยาบาล ประจำ ตึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

อัจฉราพร ศรีภูษณาพรรณ (2539) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่าอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ส่วนสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ปุ่นตรี พิษย์จุมพล (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลเอกชน กรณีโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดยะลา พบว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้และจำนวนครั้งที่ใช้บริการไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการแผนกผู้ป่วยนอก

มนูญ บุญเชิด (2519 ,หน้า 18) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศฝ่ายสามัญศึกษา ประจำ จังหวัด โดยใช้องค์ประกอบด้าน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน นโยบาย การนิเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการยอมรับนับถือ สถานภาพของงาน และตำแหน่งผลสัมฤทธิ์ของงาน สวัสดิการ

วัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งกับความพึงพอใจในงานพบว่าอายุและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและพยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันทางบวก

สุวรรณา ทิละเศรษฐกุล (2542) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค โดยศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จิราพรรณ ปุ่นเอื้อง (2543) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาท โดยศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานพยาบาล การทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.00 พึงพอใจปัจจัยจูงใจในระดับปานกลางร้อยละ 46.70 โดยที่พึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงที่สุดร้อยละ 55.90 และพึงพอใจในความก้าวหน้าต่ำที่สุดร้อยละ 42.10 ส่วนปัจจัยค่าจูงใจพึงพอใจในระดับต่ำร้อยละ

48.70 โดยที่พึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงที่สุดร้อยละ 38.20 และพึงพอใจในสภาพการทำงานต่ำที่สุดร้อยละ 53.30 การรับรู้ลักษณะงานพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 50.70 เมื่อพิจารณาในรายด้านที่พยาบาลส่วนใหญ่รับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความหลากหลายของทักษะร้อยละ 63.20 ส่วนการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคล พยาบาลมีการรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุดร้อยละ 52.00 การทำงานเป็นทีมของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 41.40 ส่วนในรายด้านที่ทำงานเป็นทีมในระดับดีที่สุด คือ การพึ่งพาอาศัยกัน ร้อยละ 62.50 ส่วนความไว้วางใจอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงร้อยละ 46.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าลักษณะงานพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

เบญจพร ธีระรักษ์ (2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่งจำนวน 296 คน พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน โดยพนักงานระดับปฏิบัติการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมปีที่ 3 และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานความพึงพอใจในงานด้านรายได้และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกจากงานได้

มานิตย์ สะสมทรัพย์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศและจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 293 คน พบว่าความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37) และการมีคุณค่าในตน บรรยากาศและจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.34$ และ 0.35)

วิไลวรรณ สุวรรณสิทธิ์ วิภาพร เตชะสรพัส กาญจนา คำดี อัญชติ เศรษฐเสถียร และพิมพ์ภรณ์ พรหมใจ (2549) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในงานของพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่

จำนวน 113 คน พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และ 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางเรียงลำดับจากน้อยไปมากได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการนิเทศ ด้านค่าตอบแทนและด้านนโยบายการบริหารงาน

เปรมฤดี ทิพย์ชิต (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจทางการพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลศูนย์มะเร็งรังสีส่วนภูมิภาคประเทศไทย พบว่าบรรยากาศองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์มะเร็งรังสีส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์มะเร็งรังสีส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลศูนย์มะเร็งรังสีส่วนภูมิภาคอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์มะเร็งรังสีส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p = 0.001$ ($\sigma = 0.45$)

นิตยา ธนกาญจน์ (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 139 คนโดยใช้แบบสอบถาม พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมากที่สุด (ร้อยละ 95.70) รองลงมาคือ ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 74.10) และด้านรายได้สวัสดิการมีความพึงพอใจต่ำสุด (ร้อยละ 29.50) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูงที่สุด ยกเว้นด้านการได้รับทรัพยากรอยู่ในระดับต่ำที่สุด ลักษณะของโรงพยาบาลดึงดูดใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยลักษณะของโรงพยาบาลดึงดูดใจด้านสัมพันธ์ภาพกับแพทย์อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเป็นอิสระและการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีระดับต่ำที่สุด ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและลักษณะของโรงพยาบาลดึงดูดใจ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.001$