

ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี ประเทศไทย

สุพัตรา บุญเยี่ยม* ภูษิตา อินทรประสงค์**
จรรยา ภัทรอาชาชัย*** สิริยา สัมมาวาจ****

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาใช้วิธีการสำรวจแบบตัดขวาง วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณสมบัติส่วนบุคคลและคุณลักษณะงานกับค่านิยมพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามธิบดีอย่างน้อย 1 ปี ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยและงานส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 340 คน ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลตั้งแต่ 14 กันยายน ถึง 24 พฤศจิกายน 2552 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ Onaway ANOVA สถิติ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และสถิติ Chi-Square Test ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีในภาพรวมระดับปานกลาง ร้อยละ 59.0 ให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนบุคคลมากที่สุด ร้อยละ 32.3 รองลงมาคือ ค่านิยมวิชาชีพ ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดล และค่านิยมองค์กร พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีรับรู้ว่าคุณลักษณะงานทางการพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 65.6 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกันค่านิยมแตกต่างกัน แต่คุณลักษณะงานแตกต่างกันค่านิยมไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำมากกับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี และคุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี

ผลการวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะ: กำหนดนโยบายส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดลและค่านิยมองค์กรมากขึ้น

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพ ค่านิยม คุณลักษณะงาน

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
** ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
*** คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
**** ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

บทนำ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารหรือพฤติกรรมองค์การสมัยใหม่มององค์การเป็นระบบเปิดที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีรากฐานความเชื่อว่าคุณมีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและภาวะทางจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นส่วนสำคัญ จากการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในการบริหารของ Barnard¹ ที่ให้แนวคิดเรื่องขององค์การ โดยถือว่าคนเป็นศูนย์กลางในการบริหาร จึงตั้งสมมติฐานเรื่องของความสมดุล (Equilibrium) ขององค์การว่า บุคคลจะอยู่กับองค์การตราบที่องค์การยังสามารถสร้างความพอใจให้ได้ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผู้มีส่วนร่วมในองค์การแต่ละคนจะร่วมค่านิยมงานขององค์การตราบเท่าที่ตนยังเห็นว่าผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์การให้แก่ตนนั้นเท่ากับหรือมากกว่าผลงานที่ตนให้แก่องค์การ สังคม วัฒนธรรม และค่านิยม จึงมีอิทธิพลต่อการบริหารเสมอ หัวใจสำคัญของวัฒนธรรมคือ ค่านิยมร่วม ค่านิยมร่วมจึงเป็นพื้นฐานแห่งวิสัยทัศน์ การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามแบบจำลองตัวแปรเจ็ดตัว (7-S) ของ McKinsey and Company² ได้ นั้นต้องอาศัยการมีค่านิยมร่วม (Shared values) เป็นจุดศูนย์กลางที่ทุกคนในองค์กรยึดถือค่านิยมเดียวกันเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดทัศนคติ ความเชื่อ และความมุ่งมั่นในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ที่องค์กรตั้งขึ้นได้

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สัมผัสกับวงจรชีวิตของมนุษย์นับตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิจนจบวงจรสุดท้าย เป็นบริการที่มนุษย์จัดให้กันและกันด้วยความเอื้ออาทรเพื่อปกป้อง ดูแล ส่งเสริมให้ดำรงไว้ซึ่งความสมดุลของสภาวะร่างกาย จิตใจ และสังคม ตลอดจนช่วยบรรเทาความทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วยให้ได้รับความสุขสบาย สามารถช่วยเหลือตัวเองให้อยู่ในสังคมได้ด้วยเหตุนี้ความเป็นผู้มีจริยธรรม คุณธรรม และวิจรรณญาณเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของวิชาชีพการพยาบาล เนื่องจากปัจจุบันสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของวิชาชีพพยาบาลอย่างเห็นได้ชัด เช่น การมีโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งสถานบริการสุขภาพอนามัยของเอกชนเกิดขึ้นมากมาย สถานที่เหล่านั้น

มีความต้องการพยาบาลเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่พยาบาลมีจำนวนจำกัด ประกอบกับสถานบริการเหล่านั้นให้ค่าตอบแทนสูงกว่าสถานบริการของรัฐบาล พยาบาลมีโอกาสรานานอกเวลา มีรายได้พิเศษ ทำให้ฐานะทางการเงินดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสุขสบายพอสมควร เป็นเหตุให้พยาบาลบางคนหมกมุ่นอยู่กับงานพิเศษนี้ขาดเวลาหาความรู้เพิ่มเติม หรือเอาใจใส่ผู้ป่วยอย่างแท้จริง³

จากรายงานการสำรวจสถานการณ์ด้านกำลังคนทางการพยาบาลของสภาการพยาบาล พบว่าอัตราการลาออก โอนย้าย เพิ่มขึ้นสูงขึ้นทุกปี โดยมีอัตราการลาออกจากร้อยละ 3.3 ในปี 2529 เป็นร้อยละ 11 ในปี 2534 เป็นร้อยละ 19 ในปี 2536 เป็นร้อยละ 25 ในปี 2548⁴ และจากการสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยของ กฤษดา แสงดี พบว่าในปี 2548 มีพยาบาลวิชาชีพในวัยทำงานทั้งหมด 97,942 คน เป็นผู้ประกอบวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพ 88,440 คน หรือร้อยละ 90.3 ในขณะที่ความต้องการพยาบาลวิชาชีพของประเทศในช่วงเวลาเดียวกันนี้เท่ากับ 119,700 คน ดังนั้นยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 31,260 คน จากอัตราเต็มกำลัง โดยพบว่าการเพิ่มสุทธิของพยาบาลวิชาชีพในปี 2548 ลดลงจากร้อยละ 35.29 เมื่อเทียบกับปี 2543 และมีการสูญเสียพยาบาลออกจากวิชาชีพเพิ่มขึ้นจากอัตราร้อยละ 2.35 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 4.15 ในปี 2548 สำหรับการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากราชการนั้น ข้อมูลจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข⁵ ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีพยาบาลวิชาชีพในสัดส่วนประมาณร้อยละ 60 ของพยาบาลวิชาชีพในภาครัฐทั้งหมดพบว่า ผู้ที่ออกจากราชการในช่วงปี 2544-2548 มีจำนวน 2,011 คน เหตุผลสำคัญคือ ต้องการออกไปประกอบอาชีพอื่นร้อยละ 30.4 และโอนไปหน่วยงานอื่นที่ไม่ต้องขึ้นเวรร้อยละ 17.3

รายงานการสำรวจการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติในแต่ละปีพบว่า ในปี 2549 มีพยาบาลลาออกทั้งหมด 49 คน ในปี 2550 มีพยาบาลลาออกทั้งหมด 59 คน⁶ จากสถานการณ์ด้านกำลังคนทางการพยาบาลแสดงให้เห็นว่าอัตราการลาออกของพยาบาลมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี พฤติกรรม

การลาออก โอนย้าย และค่านิยมเป็นเรื่องที่ไปด้วยกัน การที่พยาบาลจะลาออกหรือคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลนั้น ผู้วิจัยคาดว่าอาจขึ้นอยู่กับค่านิยมของแต่ละบุคคลซึ่งก็เนื่องมาจากค่านิยมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม เรื่องค่านิยมในประเทศไทยเป็นเรื่องที่ยังไม่มีความชัดเจน การศึกษาในเรื่องค่านิยมมีไม่มากนัก โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาชีพพยาบาล ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยยังไม่มีการกำหนดค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพออกมาอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ชี้อธิบายค่านิยมอะไรในการทำงาน คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติอยู่ระดับใด และปัจจัยความสัมพันธ์คุณสมบัติส่วนบุคคล คุณลักษณะงานของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติกับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติหรือไม่ อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้จะนำไปสู่การพัฒนางานบริหารการพยาบาลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เกิดการบริการพยาบาลอย่างมีคุณภาพตามความต้องการของชุมชนและวิชาชีพ

สมมติฐานการวิจัยมี 2 ข้อคือ สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ การจ้างงาน และคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติต่างกันค่านิยมแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2 คุณสมบัตินิสัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง ประชากรที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรของ Lamshow S et al⁶ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 320 คน และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 32 คน (ร้อยละ 10)

เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างในกรณีได้รับแบบสอบถามกลับมาไม่ครบหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และงานการพยาบาลใดมีประชากรน้อยกว่า 30 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในงานการพยาบาลนั้นทั้งหมด การวิจัยครั้งนี้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจงจึงมีจำนวนทั้งสิ้น 352 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามได้แก่ 1) แบบสอบถามค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ใช้ค่านิยมของ Hendel T et al⁷ ประกอบด้วย ค่านิยมวิชาชีพ ค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมองค์กร 29 ค่านิยม และใช้ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดล¹⁰ 7 ค่านิยม รวมทั้งหมด 36 ค่านิยม แบบสอบถามใช้วิธีการของคิวซอร์ท (Q-Sort) โดยนำวิธีการเรื่องค่านิยมของนักเรียนวิทยาลัยครู พงษ์นิษฐ์ สุวรรณ¹¹ มาเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม ให้พยาบาลวิชาชีพจัดลำดับความสำคัญของค่านิยมทั้ง 36 ค่านิยม ลงในช่องสี่เหลี่ยมที่กำหนดให้เป็น 11 ลำดับ มีลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 11 เกณฑ์การให้คะแนนลำดับที่ 1 คือให้ความสำคัญกับค่านิมนั้นมากที่สุดได้ 11 คะแนน ลำดับที่ 2 คือให้ความสำคัญกับค่านิมนั้นมากรองลงมาได้ 10 คะแนนจนถึงลำดับที่ 11 คือให้ความสำคัญกับค่านิมนั้นน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน เกณฑ์การแปลผลคะแนน พิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนค่านิยมแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 1.00-3.00 ให้ความสำคัญกับค่านิมนั้นน้อยมาก คะแนนเฉลี่ย 3.01-5.00 ให้ความสำคัญกับค่านิมนั้นน้อย คะแนนเฉลี่ย 5.01-7.00 ให้ความสำคัญกับค่านิมนั้นปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 7.01-9.00 ให้ความสำคัญกับค่านิมนั้นสูง และคะแนนเฉลี่ย 9.01-11.00 ให้ความสำคัญกับค่านิมนั้นสูงมาก 2) แบบสอบถามคุณลักษณะงานแปลมาจาก ตัวแบบคุณลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman R and Oldham GR¹² ในส่วนของแบบสำรวจการวิเคราะห์งาน Job Diagnostic Survey (JDS) ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 คุณลักษณะงานมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความหลากหลายในการใช้ทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน แบบสอบถามทั้งหมด 21 ข้อ มี 2 ส่วน ส่วนที่ 1

มี 7 ข้อ ส่วนที่ 2 มี 14 ข้อ ประกอบด้วยข้อถามที่มีลักษณะด้านบวกและด้านลบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ให้พยาบาลวิชาชีพเลือกตอบได้ 7 ระดับ เกณฑ์การแปลผลคะแนน พิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณลักษณะงาน แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.20 คุณลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำมาก คะแนนเฉลี่ย 2.21-3.40 คุณลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.60 คุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 4.61-5.80 คุณลักษณะงานอยู่ในระดับสูง และคะแนนเฉลี่ย 5.81-7.00 คุณลักษณะงานอยู่ในระดับสูงมาก 3) แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ให้พยาบาลวิชาชีพเติมข้อความในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมายถูกหน้าข้อความที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ คือ อายุ งานการพยาบาล ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และสถานภาพการจ้างงาน

แบบสอบถามทั้งหมดตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านและผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่า แบบสอบถามค่านิยม Hendel T et al' (The values set) 30 ค่านิยม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และแบบสอบถามคุณลักษณะงานความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71 งานวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามเอกสารรับรองเลขที่ 2552-1533 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 14 กันยายน ถึง 24 พฤศจิกายน 2552 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ใช้แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนค่าเฉลี่ยค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติที่มีประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน และคุณลักษณะงานที่แตกต่าง ทดสอบโดยใช้ Onaway ANOVA ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (ประสบการณ์

การทำงาน ตัวแบบคุณลักษณะงาน) และตัวแปรตาม (ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ) วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient และความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน) และตัวแปรตาม (ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ) วิเคราะห์โดยใช้สถิติไคสแควร์ Chi-Square Test เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าความสัมพันธ์ (r) ตามเกณฑ์ของ Munro and Barbara H¹³ ซึ่งแบ่งความสัมพันธ์ออกเป็น 5 ระดับดังนี้ 0.00 - 0.25 สัมพันธ์ระดับต่ำมาก 0.26-0.49 สัมพันธ์ระดับต่ำ 0.50-0.69 สัมพันธ์ระดับปานกลาง 0.70-0.80 สัมพันธ์ในระดับสูง และ 0.90-1.00 สัมพันธ์ในระดับสูงมาก กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ ประกอบด้วย อายุ งานการพยาบาล ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สูงสุด และสถานภาพการจ้างงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด 340 ชุดส่วนใหญ่อายุเฉลี่ย 30.93 ปี อายุน้อยที่สุดที่ตอบแบบสอบถามอายุ 22 ปี และอายุสูงสุด 58 ปี ปฏิบัติงานในสังกัดงานการพยาบาลศัลยศาสตร์มากที่สุด ร้อยละ 23.53 รองลงมาสังกัดงานการพยาบาลอายุรศาสตร์ ร้อยละ 21.18 สังกัดงานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ร้อยละ 16.18 สังกัดงานการพยาบาลศูนย์การแพทย์ศิริกิติ ร้อยละ 11.76 สังกัดงานการพยาบาลสูติ-นรีเวชวิทยา ร้อยละ 9.71 สังกัดงานการพยาบาลงานป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 7.35 สังกัดงานการพยาบาล จักษุ โสต นาสิกฯ ร้อยละ 6.47 และสังกัดงานพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิตน้อยที่สุด ร้อยละ 3.82 ตามลำดับ ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 8.38 ปี ประสบการณ์การทำงานน้อยที่สุด 1 ปี และประสบการณ์การทำงานสูงสุด 34 ปี การศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี

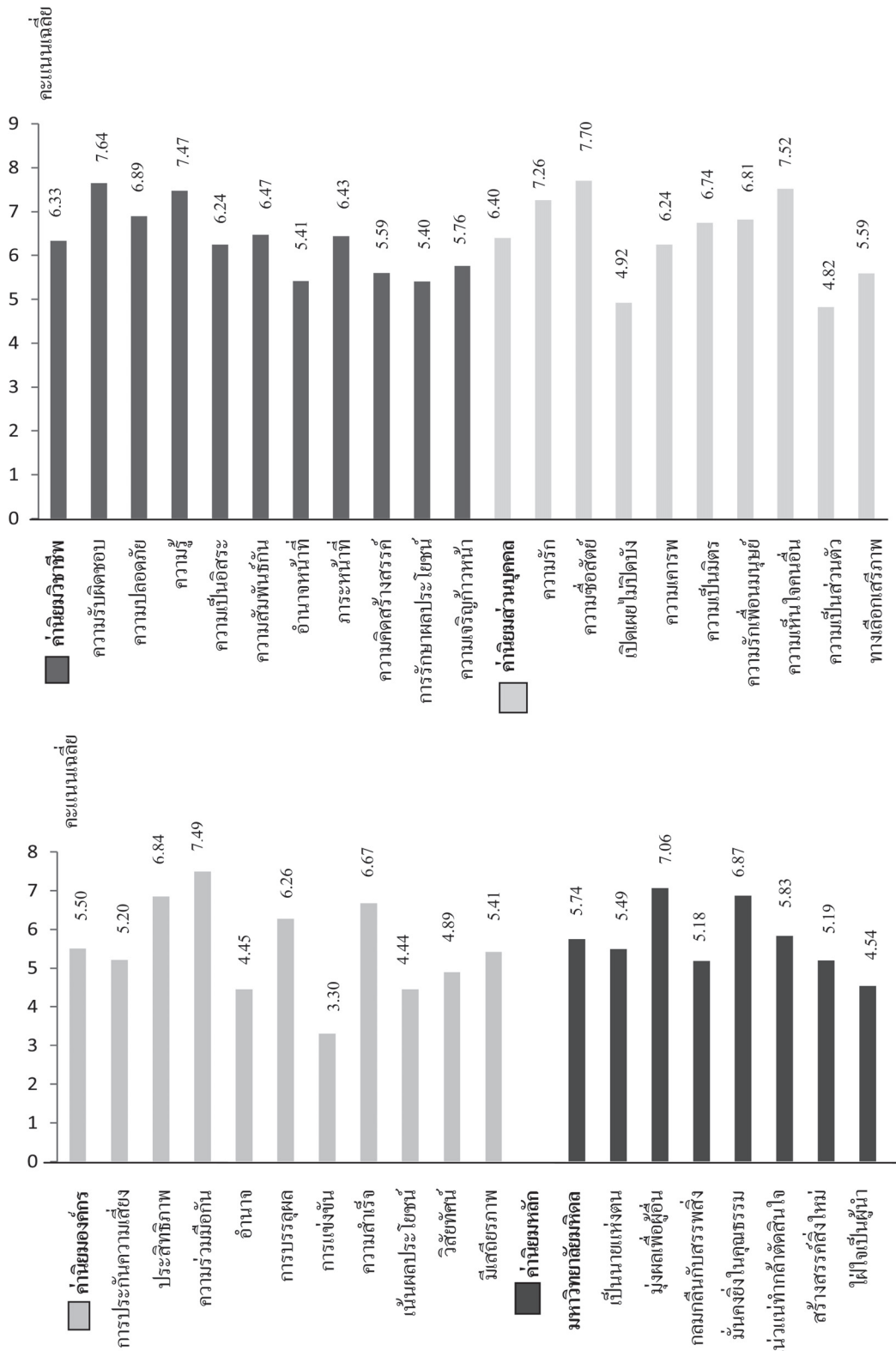
ร้อยละ 80.00 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 20.00 และเกือบครึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ มากที่สุด ร้อยละ 49.70 รองลงมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน ร้อยละ 33.24 และข้าราชการ ร้อยละ 17.06

การให้ความสำคัญกับค่านิยมในภาพรวมพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดีให้ความสำคัญกับค่านิยมระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 6.00 จากคะแนน 11 คะแนน **การให้ความสำคัญกับค่านิยมรายด้านพบว่า** ให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนบุคคล มากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมวิชาชีพ ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดลและให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือค่านิยมองค์กร **การให้ความสำคัญกับค่านิยมรายข้อพบว่า** ค่านิยมทั้ง 36 ค่านิยม ให้ความสำคัญกับค่านิยมความซื่อสัตย์ (Loyalty) สูง ซึ่งเป็นค่านิยมส่วนบุคคล มีคะแนนเฉลี่ย 7.70 ลำดับที่ 2 คือ ค่านิยมความรับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่งเป็นค่านิยมวิชาชีพ ลำดับที่ 3 คือ ค่านิยมความเห็นใจคนอื่น (Consideration) ซึ่งเป็นค่านิยมส่วนบุคคล ลำดับสุดท้ายที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดีให้ความสำคัญน้อยคือ ค่านิยมการแข่งขัน (Competition) ซึ่งเป็นค่านิยมองค์กร มีคะแนนเฉลี่ย 3.30

ข้อสังเกตคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดี **ไม่ให้ความสำคัญกับค่านิยมใด ๆ ในงานวิจัยครั้งนี้ระดับสูงมากและระดับน้อยมาก** โดยค่าคะแนนเฉลี่ยจากผลการวิจัยนี้มีค่า **3.30-7.70** คะแนน มีรายละเอียด ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 3.01-5.00 ให้ความสำคัญกับค่านิยม **นั้นน้อย** มี 7 ค่านิยมคือ ค่านิยมการแข่งขัน ค่านิยมใฝ่ใจเป็นผู้นำ (ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดล: L) ค่านิยมเปิดเผย ไม่ปิดบัง ค่านิยมอำนาจ ค่านิยมความเป็นส่วนตัว ค่านิยมวิสัยทัศน์ และค่านิยมเน้นผลประโยชน์ คะแนนเฉลี่ย 5.01-7.00 ให้ความสำคัญกับค่านิยม **นั้นปานกลาง** มี 22 ค่านิยมคือ ค่านิยมอำนาจหน้าที่ ค่านิยมการบรรลุผล ค่านิยมรักษาผลประโยชน์ ค่านิยมทางเลือก เสรีภาพ ค่านิยมความคิดสร้างสรรค์ ค่านิยมแนวแน่ ทำกล้าตัดสินใจ (ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดล: D) ค่านิยมประสิทธิภาพ ค่านิยมความเป็นมิตร ค่านิยมกลมกลืนกับสรรพสิ่ง (ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดล: H)

ค่านิยมความรักเพื่อนมนุษย์ ค่านิยมความเป็นอิสระ ค่านิยมมั่นคงยั่งยืนในคุณธรรม (ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดล: I) ค่านิยมความสัมพันธ์กัน ค่านิยมเป็นนายแห่งตน (ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดล: M) ค่านิยมภาระหน้าที่ ค่านิยมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดล: O) ค่านิยมความเจริญก้าวหน้า ค่านิยมความเคารพ ค่านิยมการประกันความเสี่ยง ค่านิยมความปลอดภัย ค่านิยมมีเสถียรภาพ และค่านิยมความสำเร็จ และคะแนนเฉลี่ย 7.0-9.00 ให้ความสำคัญกับค่านิยม **นั้นสูง** มี 7 ค่านิยม คือ ค่านิยมมุ่งผลเพื่อผู้อื่น (ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดล: A) ค่านิยมความร่วมมือกัน ค่านิยมความเห็นใจคนอื่น ค่านิยมความรู้ ค่านิยมความรัก ค่านิยมความซื่อสัตย์ และค่านิยมความรับผิดชอบ (รูปที่ 1)

การให้ความสำคัญกับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดีวิเคราะห์รายข้อแต่ละด้านพบว่า ค่านิยมวิชาชีพให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ค่านิยมความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ย 7.64 รองลงมา คือ ค่านิยมความรู้ ค่านิยมความปลอดภัย ส่วนลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ค่านิยมการรักษาผลประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ย 5.40 ค่านิยมส่วนบุคคลให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ค่านิยมความซื่อสัตย์ มีคะแนนเฉลี่ย 7.70 รองลงมา คือค่านิยมความรัก ค่านิยมความเห็นใจผู้อื่น ส่วนลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ค่านิยมความเป็นส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ย 4.82 ค่านิยมองค์กรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ค่านิยมความร่วมมือกัน มีคะแนนเฉลี่ย 7.49 รองลงมา คือค่านิยมประสิทธิภาพ ค่านิยมความสำเร็จ ส่วนลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือค่านิยมการแข่งขัน มีคะแนนเฉลี่ย 3.30 ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดลให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ค่านิยมมุ่งผลเพื่อผู้อื่น มีคะแนนเฉลี่ย 7.06 รองลงมา คือค่านิยมมั่นคงยั่งยืนในคุณธรรม ค่านิยมแนวแน่ทำกล้าตัดสินใจ ส่วนลำดับสุดท้ายให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือค่านิยมใฝ่ใจเป็นผู้นำ มีคะแนนเฉลี่ย 4.54 (รูปที่ 1)



รูปที่ 1 แผนภูมิแสดงคะแนนเฉลี่ยค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี

การวิเคราะห์คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ

การรับรู้คุณลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 5.54) เมื่อพิจารณาคุณลักษณะงานแต่ละด้านพบว่า คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายในการใช้ทักษะอยู่ในระดับสูง (Mean = 5.37) คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับสูง (Mean = 5.25) คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับสูงมาก (Mean = 6.14) คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูง (Mean = 5.14) คุณลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูง (Mean = 5.62) คุณลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงานจากตัวของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง (Mean = 5.40) คุณลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงานจากบุคคลอื่นอยู่

ในระดับสูงอื่น (Mean = 5.08) และคุณลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงานจากการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นอยู่ในระดับสูงมาก (Mean = 6.38)

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ที่มีประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน และคุณลักษณะงานที่แตกต่างกัน ทดสอบ โดยใช้ Onaway ANOVA พบว่า **ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1** โดยพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติที่มีประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงานแตกต่างกันค่านิยมแตกต่างกัน ($p\text{-value} < 0.05$) แต่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติที่มีคุณลักษณะงานแตกต่างกันค่านิยมไม่แตกต่างกัน ($p\text{-value} > 0.05$) (Table 1-4)

Table 1 Analyze mean score value of registered nurses have working experience different (n = 340)

Value	Working experience				p-value
	1-3 year	4-6 year	7-10 year	>11year	
	M (95% CI, MSE)	M (95% CI, MSE)	M (95% CI, MSE)	M (95% CI, MSE)	
Value of registered nurses	4.81 (4.49-5.13, 2.35)	4.70 (4.39-4.99, 2.35)	4.90 (4.56-5.24, 2.35)	5.30 (5.01-5.61, 2.35)	.048*

Table 2 Analyze mean score value of registered nurses have education level different (n = 340)

Value	Education level		p-value
	Bachelor degree	Master degree	
	M (95% CI, MSE)	M (95% CI, MSE)	
Value of registered nurses	4.77 (4.59-4.95, 2.28)	5.58 (5.22-5.94, 2.28)	<.001*

Table 3 Analyze mean score value of registered nurses have hiring status different (n = 340)

Value	Hiring status			p-value
	Civil servant	University employee (grant-in-aid)	University employee (revenue)	
	M (95% CI, MSE)	M (95% CI, MSE)	M (95% CI, MSE)	
Value of registered nurses	5.43 (5.08-5.78, 2.34)	4.90 (4.62-5.18, 2.34)	4.78 (4.54-5.01, 2.34)	.020*

Table 4 Analyze mean score value of registered nurses have job characteristic level different (n = 340)

Value	Job characteristic level			p-value
	Moderate	High	Very high	
	M (95% CI, MSE)	M (95% CI, MSE)	M (95% CI, MSE)	
Value of registered nurses	4.85 (4.26-5.44, 2.39)	4.90 (4.70-5.10, 2.39)	5.03 (4.71-5.35, 2.39)	.747

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (ประสบการณ์การทำงาน ตัวแบบคุณลักษณะงาน) และตัวแปรตาม (ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี) ใช้สถิติ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน) และตัวแปรตาม (ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล

รามธิบดี) ใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test) พบว่า **ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2** โดยประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ มากกับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี ($r=0.139, 0.128$ ที่ $p-value < 0.05$) แต่คุณลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี (Table 5)

Table 5 Correlation of personal attribute and job characteristic model with value of registered nurses in Ramathibodi hospital (n = 340)

Factor	Value of registered nurses	
	r	p-value
Working experience	.139	.010*
Education level	.128	.018*
Hiring status	.065	.233
JCM Job characteristic model	.014	.799
JCM 1 Skill variety	-.052	.339
JCM 2 Task identity	-.044	.420
JCM 3 Task significance	.061	.259
JCM 4 Autonomy	.104	.056
JCM 5 Feedback	.003	.962
JCM 5.1 Feedback from the job itself	-.008	.890
JCM 5.2 Feedback from the job Agents	.063	.248
JCM 5.3 Dealing with others	-.063	.248

หมายเหตุ r คือ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระดับการศึกษา และสถานภาพการจ้างงานกับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี ใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test)

สรุปได้ว่า **ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับ ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ สถานภาพ **การจ้างงาน** มีความสัมพันธ์กับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ และ **คุณลักษณะงาน** ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ

อภิปรายผล

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน ค่านิยมต่างกัน โดย ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ค่านิยม ทั้งนี้ อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ การทำงานสูงขึ้น ความต้องการส่วนตัวที่แสดงออกเป็น ค่านิยมของแต่ละบุคคลจะเริ่มเปลี่ยนแปลงไป พยาบาล วิชาชีพที่เริ่มทำงานมีประสบการณ์น้อย อาจมีค่านิยม ในการทำงานที่ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความน่าสนใจ หรืองานที่มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่วนพยาบาล วิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมาก อาจมีความเคยชิน ในงานแล้ว และขึ้นชอบต่อลักษณะงานที่ได้พัฒนาตนเอง สร้างคุณงามความดีที่สำคัญ หรือมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในงานมากขึ้นตามประสบการณ์ที่สั่งสมมา จึงรู้สึก ว่าตนเองมีอิสระในการทำงานมากขึ้น เมื่อพยาบาลวิชาชีพ มีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นทำให้มีการพิจารณาค่านิยมและพัฒนา ค่านิยมอย่างรอบคอบมากขึ้น และอาจ มีการพัฒนาทางการศึกษา ทั้งอายุที่เพิ่มขึ้นและการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้นทำให้เกิดการพัฒนาทางความคิด ได้รับการ ปลุกฝัง ส่งเสริม แก่ใจและพัฒนาให้เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่สมบูรณ์ จึงส่งผลให้เกิดการรับรู้ต่อค่านิยมวิชาชีพที่ แตกต่างจากเดิม เมื่อประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพน่าจะสูงขึ้นทิศทางการสัมพันธ์ จึงเป็นไปในเชิงบวก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไชแสง ขวสิริ¹⁴ ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบอาจารย์ที่มี ประสบการณ์การสอนต่างกันมีการรับรู้ค่านิยมที่ต่างกัน รวมทั้งการศึกษาของ พัชรา เกาตระภู¹⁵ พบว่า พนักงาน องค์กรรัฐบาลที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีค่านิยม ในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษา

ของ แสงทอง แสงแก้ว¹⁶ ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เรื่อง เพศ อายุตัว และอายุงาน ไม่มีผลต่อความสอดคล้องของ ค่านิยม

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน ค่านิยมต่างกัน โดยระดับการศึกษามี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยม ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก 3 ใน 4 ของผู้ตอบแบบสอบถามจบปริญญาตรีและอายุอยู่ในช่วง 22-33 ปี แสดงว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาด้านการพยาบาล มาประมาณ 10 ปี พฤติกรรมค่านิยมทางการพยาบาลยังถูก กำหนดโดยวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ เมื่อพยาบาล ได้ศึกษาจนสำเร็จเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีประสบการณ์ ในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ ทำให้มีโอกาสพิจารณา ค่านิยมและพัฒนา ค่านิยมอย่างรอบคอบมากขึ้น และการ พัฒนาทางการศึกษาได้ศึกษาในสถาบันการศึกษาใหม่ การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทำให้เกิดการพัฒนาทางความคิด ได้รับการปลุกฝัง ส่งเสริม แก่ใจ และพัฒนาให้เป็น พยาบาลวิชาชีพที่สมบูรณ์ส่งผลให้เกิดการรับรู้ต่อ ค่านิยมวิชาชีพที่แตกต่างจากเดิมซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญ ของพฤติกรรมในการปฏิบัติวิชาชีพ พฤติกรรมจริยธรรม ต่าง ๆ ทำให้ระดับการศึกษามีผลต่อการรับรู้ค่านิยมของ พยาบาลวิชาชีพเมื่อระดับการศึกษาสูงขึ้น ค่านิยมของ พยาบาลวิชาชีพน่าจะสูงขึ้นทิศทางการสัมพันธ์จึงเป็น ไปในเชิงบวก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไชแสง ขวสิริ¹⁴ พบว่า อาจารย์ที่จบปริญญาตรีมีระดับความ คิดเห็นต่อค่านิยมต่างจากปริญญาโท และการศึกษา ของ หลุยส์ อัมสุทธิ¹⁷ พบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัย ที่มีผลกับค่านิยมของบุตรอาจารย์มหาวิทยาลัย รวมทั้ง การศึกษาของ โอนมา สอนบา¹⁸ พบว่า ปัจจัยทางประชากร ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยม เกี่ยวกับอาหารชีวิต

สถานภาพการจ้างงานของพยาบาลวิชาชีพ โรง- พยาบาลรามาริบัติต่างกัน ค่านิยมต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่อง จากสถานภาพการจ้างงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล รามาริบัติมีทั้งเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เงินอุดหนุนและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ ซึ่งสถานภาพการจ้างงานมีผลต่อสภาพทางจิตใจเรื่องความ มั่นคงในการประกอบวิชาชีพ สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ¹⁹

ที่ได้รับที่แตกต่างกันจึงส่งผลให้มีการรับรู้ค่านิยมที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการมีความรู้ดีกว่าตนมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ ได้รับสวัสดิการ มีสังคมกว้างขวางและได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่ากลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ ข้าราชการส่วนใหญ่คือพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานมานาน รู้สึกมั่นคงกับอาชีพที่ทำ แต่กับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะเป็นกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าต้องมีการปรับตัวและรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่ทำน้อยกว่ากลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนและกลุ่มข้าราชการ ความแตกต่างนี้อาจทำให้สภาพการทำงานมีผลต่อการรับรู้ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพที่ต่างกัน ทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติที่เป็นข้าราชการมีคะแนนค่าเฉลี่ยค่านิยมที่สูงกว่ากลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ และพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนมีคะแนนค่าเฉลี่ยค่านิยมที่สูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ

คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติแตกต่างกันค่านิยมไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยม ทั้งนี้เนื่องจาก การรับรู้ถึงคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติทั้ง 340 คนคุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลางมี 26 คน คุณลักษณะงานอยู่ในระดับสูง 223 คน และคุณลักษณะงานอยู่ในระดับสูงมาก 91 คน ไม่มีคุณลักษณะงานระดับต่ำมากและต่ำ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้เรื่องคุณลักษณะงานอยู่ในระดับเดียวกัน การรับรู้เรื่องคุณลักษณะงานคล้ายกันไม่มีความแตกต่างกันมากนักอาจส่งผลให้ความคิดเห็นและการรับรู้เรื่องค่านิยมไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยที่ได้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติควรนำค่านิยมเข้าไปสู่ระบบการเรียนการสอนด้วยการสอนค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดล ค่านิยมวิชาชีพ กำหนดนโยบายส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์กรมากขึ้น กำหนดนโยบาย

ให้หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และนโยบายการแจ้งผลการปฏิบัติงานเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้การปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่ดีและที่ต้องปรับปรุงอย่างเป็นปัจจุบันนำไปสู่การพัฒนางานบริหารการพยาบาลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เกิดการบริการพยาบาลอย่างมีคุณภาพตามความต้องการของชุมชนและวิชาชีพ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาดา รัชชกุล ที่ได้ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์รัชตะ รัชตะนาวิณ คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จริยา วิทชะศุกร หัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ ที่ให้โอกาสในการศึกษาและพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติทุกคนที่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Chester I B. The function of executive. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1966: 185.
2. Peter T J, Robert H Jr. In search of excellence. New York : Harper & Row Published,1982.
3. พินิจ รัตนกุล. "นิสิตและจริยธรรมพยาบาล: ปัญหาจริยธรรมและอาชีพแพทย์พยาบาล". สารสภากาพยาบาล. วันที่ 4 มีนาคม 2532.
4. สภากาพยาบาล.สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุข. สารสภากาพยาบาล. วันที่ 1 มกราคม 2548.
5. กฤษดา แสงดี. สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 2551; 2(1): 40-7.

6. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. รายงานผลการสำรวจอนามัยและสวัสดิการ พ.ศ. 2548. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2548.
7. ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. ข้อมูลจำนวน บุคลากร, 2551.
8. Lemeshow S, Hosmer D, Klar J, Luanga S. Adequacy of sample size in health studies. Chichester: John Wiley & Sons Published, 1990.
9. Hendel T, Eshel N, Traister L. Readiness for future managerial leadership roles: nursing students' perceived importance of organizational values. *J Professional Nursing*. 2006; 22(6): 339-46.
10. ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol university's core value). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.mualumni.mahidol.ac.th/.. / MI0001.jpg> [วันที่สืบค้น 14 มกราคม 2552].
11. พงษ์ชัย มณีสุวรรณ. ค่านิยมของนักเรียนวิทยาลัยครูเขตธนบุรี. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาแนะแนวการศึกษา]. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2514.
12. Hackman J R, Oldham G R. *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley, 1980: 90.
13. Munro and Barbara H. *Statistical methods for health care research*. 5thed. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins, 1997: 181.
14. ไชแสง ชวลีศรี. รายงานการวิจัยเรื่อง ค่านิยมทางการพยาบาลของอาจารย์พยาบาลในประเทศไทย. ภาควิชาการบริหารการศึกษาพยาบาลและบริการการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2533.
15. พัชรา เกาตระกูล. ค่านิยมในการทำงานของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเชียงใหม่. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ]. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
16. แสงทอง แสงแก้ว. ความสอดคล้องของค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์การกับผลที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงาน. [สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ]. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.
17. หลุยส์ อัมสุทธิ. ค่านิยมและการถ่ายทอดค่านิยมให้แก่บุตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยและนักธุรกิจ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา]. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
18. อโนมา สอนบาลี. ค่านิยมของประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล สาขาปิ่นเกล้า กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับอาหารชีวจิต. [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา]. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2545.
19. ภูษิตา อินทรประสงค์, ปนัดดา ปรียทฤณ, สร้อยศิริ ทวีบุรณ์ และคณะ. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์* 2551; ฉบับพิเศษ 60 ปี คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล: 62-78.

The Values of Registered Nurses in Ramathibodi Hospital, Thailand

Supattra Boonjeam* Bhusita Intaraprasong**
Janya Pataraachachai*** Siraya Summawart****

ABSTRACT

This study was descriptive research conducted to analyze the relationship among personal attributes, job characteristics and the values of registered nurses in Ramathibodi hospital, Thailand. Data collection was done by using a questionnaire to collect data from 340 registered nurses in Ramathibodi hospital who had at least one year of working experience in the ward and in health promotion. Data were collected from 14 September - 24 November 2009. The data was analyzed by frequency, percentage, means, standard deviation, Onaway ANOVA, Pearson's product - moment correlation coefficient and a chi-square test. The results revealed that most registered nurses in Ramathibodi hospital gave importance to all values at a medium level 59.0% and personal values at the highest level 32.3%. Next were professional values, followed by Mahidol university's core values, finally and organizational values. The registered nurses in Ramathibodi hospital perceived to all job characteristics at a high level 65.6%. Registered nurses in Ramathibodi hospital differed in their working experience, educational level, and hiring status and they had different values. However, job characteristics were different but the values were not different. Working experience and educational level had a positive relationship at the least level with the values of registered nurses in Ramathibodi hospital. Job characteristics had no relationship with values of the registered nurses in Ramathibodi hospital.

Finding from this study recommended that the school of nursing, Ramathibodi hospital should set policies that encourage the registered nurses in Ramathibodi hospital to give more importance to the Mahidol university's core values and organizational values.

Key words: Registered nurse, Values, Job characteristics

J Public Health 2010;40(3): 320-331.

Correspondence: Supattra Boonjeam. Department of Nursing, Faculty of Medicine Ramathibodi hospital, Mahidol University 270 Rajavithi Road, Rajchathevee District, Bangkok 10400, Thailand

* Graduate student in Master of Science Program (Public Health) in Public Health Administration, Faculty of Pubic Health, Mahidol University

** Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

*** Faculty of Medicine, Thammasat University

**** Department of Nursing, Faculty of Medicine Ramathibodi hospital, Mahidol University