

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสถานะเศรษฐกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศซึ่งทุกวิชาชีพไม่สามารถปฏิเสธผลกระทบที่เกิดขึ้นดังกล่าวได้ โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์การพยาบาลในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ เกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล ทำให้พยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานในองค์การต้องทำงานหนักมาก ส่งผลให้พยาบาลอยู่ในภาวะเครียด เกิดความท้อแท้ใจ เหนื่อยหน่ายขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลง เกิดความเหนื่อยหน่าย และผลที่ตามมาทำให้ไม่มีความสุข ในที่สุดจะมีการขาดงาน ข้ายสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่ (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) หากองค์การหรือหน่วยงานสามารถหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานและสามารถทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ลดอัตราการลาออก โอนย้ายงาน ต้องการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ มี (Manion, 2003 อ้างถึงในพรธมภา สืบสุข, 2548: 5)

ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003) คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็น การตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตัวเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความรอบรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำงาน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Warr (1990) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความพึงพอใจ และพยายามที่จะทำให้ตนเองมีความสุข รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเพราะการทำงาน (พุทธ ทาสภิกขุ, 2548 อ้างถึงในพรธมภา สืบสุข, 2548:6) เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน ความสุขในการทำงาน เป็นอารมณ์ทางบวก ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และทำงานอย่างมีสติ (Manion, 2003 อ้างถึงในกัลยารัตน์ อังคณา, 2549) นอกจากนี้ Carified and Miller (2005) กล่าวว่า การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกที่ดีกับงาน จะทำให้บุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ ในทางตรงข้ามถ้าบุคลากรขาดความสุขในการทำงาน ขาดความคิดสร้างสรรค์ การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ สภาพร่างกายและจิตใจที่ต้องพบกับความเครียดในการทำงานตลอดเวลา ทำให้ขาดความสุขในการทำงาน (Lucas and Diener, 2003 อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 46)

หน่วยงานที่ให้การดูแลผู้ป่วยระยะวิกฤตเรียกว่าผู้ป่วยหนัก (Intensive Care Unit) เป็นหน่วยงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา (Nursing specialty) โดยเฉพาะพยาบาลซึ่งเป็นผู้ที่ต้องให้การดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้ช่วยให้สามารถช่วยรักษาชีวิตผู้ป่วยและลดจำนวนวันที่ผู้ป่วยต้องอยู่ในหอผู้ป่วยวิกฤตให้น้อยที่สุด และยังคงต้องให้การสนับสนุนทางด้านจิตใจ อารมณ์แก่ญาติและครอบครัวผู้ป่วยเพื่อตอบสนองต่อความเจ็บป่วยในภาวะวิกฤต จึงต้องมีบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ขณะที่ระบบบริการสุขภาพโรงพยาบาลของรัฐในปัจจุบัน อัตรากำลังระหว่างพยาบาลและผู้รับบริการยังไม่สมดุลกัน ทำให้พยาบาลเกิดภาวะเหนื่อยหน่ายในงาน ขาดความสุขในการทำงานลาออก เกิดภาวะขาดแคลนพยาบาล ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการพยาบาล (มาริษา สมบัติบุรณ และคณะ, 2546)

จากปัญหาดังกล่าว การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มกำลัง ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบปัจจัยต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางในการดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าว สำหรับการศึกษานี้เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน มีผู้ศึกษาไว้คือ การศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้ดำรงตำแหน่งตามความคาดหวัง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด เช่นเดียวกับการศึกษาของพรณิภา สืบสุข (2548) พบว่าความสุขของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสุขอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับการยกย่อง ชมเชยหรือรางวัลตอบแทนเมื่อประสบความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง และความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่หอผู้ป่วยวิกฤตมีลักษณะงานที่แตกต่างกับหน่วยงานทั่วไป ประกอบกับจากการทำการสัมภาษณ์พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตในโรงพยาบาลศิริราชจำนวน 20 คน พบว่า พยาบาลขาดความสุขในการทำงานในเรื่องการทำงานที่มีภาระหน้าที่ที่เกินกว่ากำลังคน ลักษณะงานที่ซับซ้อน ต้องการการดูแลเอาใจใส่ ได้รับการบำบัดพิเศษ เป็นผู้ป่วยกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง มีโอกาสเกิดภาวะแทรกซ้อนโอกาสเกิดการสูญเสียชีวิตได้ง่าย

การที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานได้แก่ ลักษณะงานซึ่ง Manion (2003) กล่าวว่าลักษณะงานที่ดีมีผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ Hackman and Oldham (1980) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่า ในการทำงานของ

พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตเป็นงานบริการต้องใช้ทั้งความรู้และความสามารถทางวิชาการในการบริการ ดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีการผลัดเวรเข้า บ่าย และดึก หมุนเวียนกัน ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคต่อการรักษาครอบครัว มีการเปลี่ยนแปลงของเวลาอันหลับ ทำให้ร่างกายต้องมีการปรับตัวในการทำงาน อีกทั้ง พยาบาลต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน เบื่อหน่ายงาน ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของพรธนิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน เป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่ดี ซึ่งจากผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมในองค์กร เป็นผลโดยตรงมาจากบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน โดยบรรยากาศการทำงานนำมาซึ่งการบริหารจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน (Victor and Cullen, 1987)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ปัญหาการวิจัย

1. ความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. ลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลป้อนกลับของงาน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครหรือไม่ อย่างไร
3. ลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลป้อนกลับของงาน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานซึ่งประกอบด้วยด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล

บุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานซึ่งประกอบด้วยด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านจริยธรรมอิสระของบุคคล กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ความสุขในการทำงาน เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับและการเป็นที่รู้จัก แสดงออกโดยการรับรู้ โดยการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003)

ลักษณะงาน ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีความคุ้มค่า และเป็นรางวัลตอบแทนตนเอง ทำให้ผู้ทำงานเกิดความกระตือรือร้น และเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2545) ลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติ และผลป้อนกลับของงาน ที่ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ พรธนิภา สืบสุข (2548) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติการพยาบาล Victor and Cullen(1988) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรมการทำงานขององค์กร เป็นบรรยากาศที่บุคลากรดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดด้วยการแสดงพฤติกรรมจริยธรรม หรือทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการมาตรฐานและผลลัพธ์ที่ชัดเจนเหมาะสมกับองค์กร บรรยากาศจริยธรรมตามแนวคิดของ Victor and Cullen (1988) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล Armstrong, Kusuma and Sweeney (1999 อ้างถึงในประภาพร นิกรเพศย์, 2546 : 8) ได้ศึกษาบรรยากาศจริยธรรมของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยวิกตอเรีย ประเทศ ออสเตรเลีย โดยใช้แนวคิดของ Victor and Cullen (1988) พบว่าบรรยากาศจริยธรรมส่งผลต่อการทำงาน กล่าวคือการเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานเป็นการประคับประคองให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำงานอย่างมีความสุข

จากแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

2. บรรยากาศจริยธรรมประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านจริยธรรมอิสระของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

3. ลักษณะงานประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลป้อนกลับของงาน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานประกอบด้วย ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร และด้านจริยธรรมอิสระของบุคคลสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย
 - 2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่
 - 2.1.1 ลักษณะงาน
 - 2.1.2 บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

1. **ความสุขในการทำงาน (Joy at work)** หมายถึง การที่พยายาลรับรู้ว่ามีผลของการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย และตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่รู้จัก

1.1 การติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดจากการที่ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลืออย่างมีมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.2 ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การมีความรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกตื่นเต้น ดีใจที่ได้ทำงาน มีความเพลิดเพลินในการที่ปฏิบัติ และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน

1.3 ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดโดยงาน ได้รับมีความสำเร็จ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน และได้รับการยอมรับจากแพทย์ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย ตลอดจนบุคลากรอื่นในความพยายามในการปฏิบัติงาน

2. **ลักษณะงาน (Work characteristics)** หมายถึง การที่พยายาลรับรู้ว่าเป็นงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

2.1 ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง งานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะและความชำนาญหลาย ๆ ด้าน เป็นลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ มีองค์ความรู้ทางการพยาบาลตรงกับความรู้และความรับผิดชอบในงานนั้น สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

2.2 ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในการพัฒนางาน เป็นงานที่แสดงถึงจริยธรรม ได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ และมีกฎหมายวิชาชีพรองรับในการให้การพยาบาล

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม ตอบสนองต่อมาตรฐานวิชาชีพ ตามกระบวนการพยาบาลอย่างต่อเนื่องและชัดเจน

2.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง งานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระ ตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โดยไม่ต้องได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาและผู้อื่น

2.5 ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับงานการพยาบาลที่จำเป็นจนสำเร็จเป็นผลงานออกมา และได้รับข้อมูลที่ตรงและชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลงาน

3. บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน (Ethical work climate) หมายถึง การที่พยาบาลรับรู้ว่าการดำเนินงานเป็นไปตามหลักการ และความเชื่อ ว่าเป็นแนวทางที่ดีงาม เหมาะสม ควรยึดถือประพฤติปฏิบัติตาม ทำให้เกิดความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน ตามแนวคิดของ Victor and Cullen (1988) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

3.1 ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร (Caring) หมายถึง แนวทางที่ดีงามที่เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปฏิบัติ มีการให้ความสำคัญต่อบุคลากรพยาบาลทุกคน โดยการได้รับการพิจารณาหรือยอมรับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล คำนี้ถึงสิ่งที่เกิดผลดี และถูกต้องสำหรับการปฏิบัติงานมากที่สุด การให้คำปรึกษา คำแนะนำที่ดี ในการปฏิบัติกรพยาบาลและการให้บริการ ด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรม

3.2 ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and code) หมายถึง แนวทางที่ดีงามที่เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปฏิบัติใดๆ ของกลุ่มงานการพยาบาล ที่ให้ความสำคัญกับความคาดหวังของบุคลากรพยาบาลต่อการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลที่มีความถูกต้อง ยุติธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานสิทธิผู้ป่วยและจริยธรรมองค์การ ด้านนโยบายและวิธีปฏิบัติสำหรับกรณีที่เสี่ยงต่อปัญหาจริยธรรม ตามแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยไม่ขัดต่อกฎเกณฑ์ขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของสังคมส่วนรวม

3.3 ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) หมายถึง แนวทางที่ตีงามที่เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปฏิบัติใด ๆ ของกลุ่มงานการพยาบาลที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามนโยบายกฎระเบียบข้อรับและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

3.4 ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์การ (Instrumental) หมายถึง แนวทางที่ตีงามและเหมาะสมที่ควรประพฤติปฏิบัติตามของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และทุกคนช่วยกันรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน

3.5 ด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล (Independence) หมายถึง แนวทางที่ตีงามเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ควรปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งบุคลากรยึดมั่นในความเชื่อด้านจริยธรรมของตน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม และตัดสินใจใดๆ และสิ่งใดคิดด้วยตัวเอง

4. พยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต ซึ่งประกอบด้วย สาขาศัลยกรรมหัวใจและหลอดเลือด (Cardiovascular surgery unit) สาขาหัวใจและหลอดเลือด หรือ ซี ซี ยู (Coronary care unit) สาขาระบบประสาท (Neurology unit) สาขาบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุ (Trauma unit) สาขาผู้ป่วยเด็ก (Pediatric unit) และทารกแรกเกิด (Neonatal unit)

5. โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัดแบ่งออกเป็น 5 สังกัด คือ 1) กระทรวงสาธารณสุข มีโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ ได้แก่ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี โรงพยาบาลเลิดสิน และโรงพยาบาลสงฆ์ 2) สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลหลวงพ่อบุญศรี ชูตินโร อุทิศ โรงพยาบาลลาดกระบัง โรงพยาบาลหนองจอก โรงพยาบาลสิรินทร และโรงพยาบาลราชพิพัฒน์ 3) กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามธิบดี 4) กระทรวงกลาโหมมีโรงพยาบาลในสังกัด 3 เหล่าทัพ คือ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และ 5) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ โรงพยาบาลตำรวจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้จากการวิจัย สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตต่อไป