

การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF SPIRITUALITY AT WORK OF PROFESSIONAL NURSES



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Science

Field of Study of Nursing Science

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2018

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โดย น.ส.อุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกุศลป

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ชัยวัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกุศลป)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสม)

อุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง : การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. (A
STUDY OF SPIRITUALITY AT WORK OF PROFESSIONAL NURSES)

อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.กัญญาดา ประจุกสิปป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 คน ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลจำนวน 4 คน ผู้บริหารองค์กรวิชาชีพจำนวน 3 คน นักวิชาการ/อาจารย์พยาบาลจำนวน 4 คน และพยาบาลระดับปฏิบัติการจำนวน 6 คน วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประมาณค่าแนวโน้มความสำคัญของจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากรอบที่ 2 มาคำนวณค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จัดทำแบบสอบถามและส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมยืนยันความคิดเห็น จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อีกครั้งเพื่อสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความเข้าใจในตัวตน จำนวน 12 ข้อ 2) ด้านความมีพลังจากภายใน จำนวน 12 ข้อ และ 3) ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน จำนวน 16 ข้อ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์

ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5977317036 : MAJOR NURSING SCIENCE

KEYWORD: SPIRITUALITY AT WORK, PROFESSIONAL NURSES

Ubonrat Sakthong : A STUDY OF SPIRITUALITY AT WORK OF PROFESSIONAL NURSES . Advisor: Assoc. Prof. GUNYADAR PRACHUSILPA, Ph.D.

The purpose of this research was to study the spirituality at work of professional nurses. The Delphi technique was used in this study. Participants were 20 experts comprising 3 administrators from the Human Resources Department, 4 nursing administrators, 3 administrators from the Thailand Nursing and Midwifery Council, 4 academics/nursing instructors and 6 nurses at practitioner level. The Delphi technique consisted of three steps. Step one: all of experts were asked to spirituality at work of professional nurses. Step two: the data were analyzed by using content analysis to develop a rating scale questionnaire. All items in the questionnaire were ranked by level of the spirituality at work of professional nurses by a prior panel of experts. Step three: Items were analyzed by using median and interquartile range to develop a new version of the questionnaire. The new questionnaire was sent to previous experts for confirmation. Ranked items were analyzed by using median and interquartile range again to summarize the research.

The result of this research showed that the spirituality at work of professional nurses consisted of 3 components as follows; 1) Self understanding comprising 12 items. 2) Inner motivation comprising 12 items and 3) Positive attitude towards the work comprising 16 items.

Field of Study: Nursing Science

Student's Signature

Academic Year: 2018

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกิตติลป ผู้ซึ่งเสียสละเวลาอันมีค่า ในการให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กำลังใจ และชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเมตตากรุณาเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสุม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอด ระยะเวลาที่ได้เข้ารับการศึกษาน ณ สถาบันแห่งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่านที่กรุณาเสียสละเวลา ให้ความอนุเคราะห์ให้ ข้อมูล ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยอย่างดียิ่ง ขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัย ที่กรุณาจัดสรรทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว ที่ให้กำลังใจ ให้ สติปัญญาการศึกษาและอบรมเลี้ยงดูมาเป็นอย่างดี ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย ที่ได้สนับสนุน ให้โอกาสในการศึกษาและให้กำลังใจเสมอมา ขอขอบคุณพี่น้องผองเพื่อนที่คอยให้กำลังใจ เอื้อเฟื้อเกื้อกูลกันเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นคุณความดีแก่ทุกท่านที่มีส่วนร่วมสนับสนุนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

อุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....ค	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ง	ง
กิตติกรรมประกาศ.....จ	จ
สารบัญ.....ฉ	ฉ
สารบัญตาราง.....ณ	ณ
บทที่ 1 บทนำ..... 1	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1	1
คำถามการวิจัย..... 6	6
วัตถุประสงค์การวิจัย..... 6	6
ขอบเขตการวิจัย..... 7	7
แนวเหตุผลและกรอบแนวคิดการวิจัย..... 7	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... 7	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 7	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8	8
1. มโนทัศน์จิตวิญญาณในการทำงาน..... 9	9
2. การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ..... 16	16
3. จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ..... 22	22
4. เกณฑ์การคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาลดีเด่น..... 29	29
5. เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย..... 31	31
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 34	34
7. กรอบแนวคิดการ..... 38	38

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากร	39
กลุ่มตัวอย่าง.....	39
การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	43
การพิทักษ์สิทธิผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
สรุปผลการวิจัย	71
อภิปรายผลการวิจัย	73
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	77
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	78
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก รายนามและประวัติผู้เชี่ยวชาญ.....	88
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	104
ภาคผนวก ค เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วน ร่วมในการวิจัย และหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ง ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	115
ภาคผนวก จ ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	151

ภาคผนวก ฉ ตารางแสดงการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญรอบที่
 3 168
 ประวัติผู้เขียน 170



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	สังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงาน	15
ตารางที่ 2	การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1 จากการทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการสร้างข้อรายการในแบบสอบถามการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ	46
ตารางที่ 3	ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Rage) และระดับ ความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ.....	59
ตารางที่ 4	ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Rage) และระดับ ความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพด้านความเข้าใจในตัวตน.....	64
ตารางที่ 5	ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Rage) และระดับ ความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพด้านความมีพลังจากภายใน.....	66
ตารางที่ 6	ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Rage) และระดับ ความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพด้านทัศนคติที่ดีต่องาน	68

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิวัติทางจิตวิญญาณของวิถีมุสลิมในศตวรรษที่ 21 โดยการให้ความสำคัญกับกฎระเบียบน้อยลง แต่ให้ความสำคัญกับสิ่งที่มีความหมายและเป็นเป้าหมายในชีวิตของบุคคลมากขึ้น และเน้นการรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งร่วมกัน (ประเวศ วสี, 2550) เพื่อให้งานสำเร็จและมีความสุขกับการทำงาน (Ashmos and Duchon, 2000) การทำงานจึงเป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้มนุษย์ได้ตระหนักถึงศักยภาพจากการทำงานของตนเอง ทำให้บุคคลกรคิดถึงคุณค่าและความหมายของชีวิตมากขึ้น (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2550) คนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน งานจึงมีความหมายและเป็นสิ่งสำคัญ สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่กำลังพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องเผชิญกับการแข่งขันในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการรักษาผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร การทำงานภายใต้แรงกดดันที่ทำให้บุคคลกรเกิดความเครียด บางครั้งเกิดความบาดเจ็บและลดทอนความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลกร ทำให้บั่นทอนมิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสี่ยงไทย, 2556)

แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณมีประเด็นสำคัญคือ บุคคลกรต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานของตนเอง ซึ่งแต่ละคนย่อมมีที่มาและรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสิ่งเหล่านี้จะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม จิตวิญญาณจึงเป็นประเด็นที่ใช้ในการอธิบายถึงความสัมพันธ์ของบุคคลกรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงลึกในองค์กรนั่นเอง (Grzeda and Assogbavi, 2011) โดยแนวโน้มในการบริหารจิตวิญญาณในการทำงานดูเหมือนจะมีความแตกต่างที่เด่นชัดจากแนวทางการทำงานในแบบเดิมๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Usman and Danish (2010) ที่พบว่า จิตวิญญาณเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ในการเพิ่มระดับความสำเร็จขององค์กร

คำว่า จิตวิญญาณ หรือ Spirituality มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ว่า Spiritus แปลว่า ลมหายใจแห่งชีวิต (Conger, 1994) เป็นมิติหรือภาวะของการมีจิตใจสูง เป็นจิตที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสี่ยงไทย, 2556) ในทางพุทธศาสนา จิตวิญญาณ คือ ปัญญา เป็นมิติที่มีความดีประกอบอยู่ซึ่งทำให้มนุษย์ต่างจากสัตว์ เป็นมนุษย์ที่มีจิตสูง ปราศจากความคับแคบและเห็นแก่ตัว (ประเวศ วสี, 2553) แต่จิตวิญญาณเป็นคนละเรื่องกับศาสนา ศาสนานั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น มีการใช้ความเชื่อและความศรัทธาร่วมกับรูปแบบที่เป็นพิธีกรรมแบบทางการและเข้มงวด แต่จิตวิญญาณเป็นเรื่องหรือมิติที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของมนุษย์ ไม่ได้ยึดติดรูปแบบต่างๆ แต่เป็นคุณค่าและความหมายร่วม อันเป็นสากลที่มนุษย์ทุกคนสามารถมีและเข้าถึงได้ (มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสี่ยงไทย, 2556)

สำหรับในประเทศไทย ยังไม่มีการระบุชัดเจนว่า คำว่าจิตวิญญาณ เกิดขึ้นโดยใครและเกิดขึ้นเมื่อใด แต่มิติทางจิตวิญญาณทางด้านการบริหารเริ่มให้ความสนใจมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (2559) ได้เห็นความสำคัญของมิติทางจิตวิญญาณ โดยได้มีการจัด

อบรม การพัฒนาจิตวิญญาณเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข (Spiritual in healthcare program) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้มิติจิตวิญญาณในการสร้างพลังให้กับบุคลากรสาธารณสุขและรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการมากขึ้น ฝึกทักษะทางด้านจิตวิญญาณ เช่น การเห็นคุณค่าและความหมายของงาน ความหมายของชีวิตคนไข้ และคุณค่าในตนเอง รวมทั้งการฝึกฝนทักษะด้านจิตวิญญาณลงสู่ระบบงานประจำได้อย่างมีความสุข

จิตวิญญาณในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่จะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งหากบุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงานอย่างแท้จริงแล้วนั้น จะทำให้รู้สึกได้ถึงชีวิตจิตใจในการทำงานที่ทำด้วยใจ ไม่ใช่ทำเพียงเพราะหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง รวมถึงจะช่วยให้บุคลากรเกิดการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมในการทำงานมากยิ่งขึ้น เกิดการยอมรับจากสังคมที่ตนปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น แต่ในทางกลับกันหากบุคลากรหมดกำลังใจในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลให้เกิดการขาดงาน เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติเชิงลบ ส่งผลให้บุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเกิดการลาออกจากองค์กรได้ในที่สุด (นุชนาถ มีสมพีชน์, ภัทรพล ชุ่มมี และชาคริต ศรีทอง, 2560)

บุคคลที่มีจิตวิญญาณในการทำงานเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูง อุทิศตนให้กับการทำงาน สามารถเข้าถึงคุณค่าที่แท้จริงของงานได้ (พีชนี สมกำลัง, 2556) ผลการวิจัยในต่างประเทศพบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน เช่น การตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น มีความพึงพอใจต่อการทำงานเพิ่มขึ้น มีการขาดงานน้อยลง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานลดลง (Kinjerski and Skrypnek, 2006; Milliman, Czaplewski and Ferguson, 2003) ในบริบทของสังคมไทย สิทธิพร ปรีรอด (2559) ทำการศึกษาวิจัยพบว่า การนำเรื่องจิตวิญญาณเข้ามาใช้ในการทำงาน จะทำให้บุคลากรมีความสุขและมีพลังในการสร้างสรรค์และทุ่มเทให้กับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงานและลดปัญหาการขาดงาน การลาออก

การศึกษาเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานมีทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร (Milliman, Czaplewski and Ferguson, 2003) ระดับต่างๆเหล่านี้มีลักษณะเป็นเหตุเป็นผลและมีอิทธิพลซึ่งกันและกันทั้งในระดับเดียวกันและข้ามระดับ (นฤเบศร์ สายพรหม, ดุษฎี โยเหลา และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) โดยในแต่ละระดับจะแสดงออกภายใต้ความสัมพันธ์ของบุคคลกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ระดับบุคคล เป็นปัจจัยภายในบุคคลที่เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง เกี่ยวข้องกับชีวิตจิตใจภายในตัวบุคคลและการเห็นคุณค่าและความหมายของงานของแต่ละบุคคล ระดับกลุ่มและองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับคนรอบข้างเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันในองค์กรซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมที่ยากต่อความเข้าใจ (Ashmos and Duchon, 2000) ดังนั้นการศึกษาในระดับบุคคลจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อชีวิตจิตใจของบุคลากรที่มีอยู่จริงในสภาพของการทำงานซึ่งเป็นแก่นกลางที่สำคัญของจิตวิญญาณในการทำงานซึ่งทำให้เรื่องจิตวิญญาณในการทำงานมีความชัดเจนมากขึ้น

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตมนุษย์กับการพยาบาล การพยาบาลเป็นความงดงามทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลภาวะสุขภาพด้วยศิลปะที่เอื้ออาทรและด้วยหลักจริยธรรมที่ดีงาม เป็นวิชาชีพที่ได้สัมผัสกับผู้ที่ได้รับความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมานจากโรคร้ายไข้เจ็บ ความทุกข์จากการสูญเสียชีวิตของบุคคลอยู่เกือบตลอดเวลา วิชาชีพพยาบาลจึงเป็นวิชาชีพที่ได้มีโอกาสใกล้ชิดกับผู้ป่วย ได้ให้การดูแลผู้ที่มีความทุกข์ทั้งทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ จนบางครั้งได้ใกล้ชิดดูแลผู้ป่วยมากกว่าลูก หลาน หรือญาติของผู้เจ็บป่วยเสียอีก เป็นวิชาชีพที่จะต้องอุทิศทั้งความรู้ ความสามารถ แรงกาย แรงใจ เวลา ความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์สุขแก่เพื่อนมนุษย์ทั้งปวง งานพยาบาลจึงเป็นงานที่มีความสำคัญมีความหมายและมีคุณค่าอันประกอบด้วยด้วยความมีจริยธรรม ความรัก ความเมตตา ความกรุณา และความเสียสละ บุคคลที่มีอาชีพเป็นพยาบาลคนแรก ของวิชาชีพพยาบาล คือ ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล (Florence Nightingale) เป็นกุลสตรีชาวอังกฤษ ท่านได้มองเห็นว่า ความเจ็บป่วยของมนุษย์เป็นสิ่งที่มนุษย์พึงให้ความห่วงใย เอาใจใส่และช่วยเหลือกัน ท่านได้เสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเจ็บป่วยแก่ผู้ทุกข์ยากด้วยการพยาบาลที่มีคุณธรรมจริยธรรมโดยไม่ได้คำนึงถึงผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่พึงได้รับ วิชาชีพพยาบาลจึงเป็นวิชาชีพที่ไม่ได้ทำเพื่อเงิน ทอง ตำแหน่งหน้าที่ หรือความก้าวหน้าในการทำงาน แต่เป็นวิชาชีพที่ทำเพื่อการดูแล ช่วยเหลือชีวิตมนุษย์ โดยมีพื้นฐานของผู้ที่มีจิตใจที่มีเมตตา กรุณา ปราศจากอคติ ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข ความสบายใจอยู่ตลอดเวลา การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจึงสอดคล้องกับคำวจิตอาสา ซึ่งหมายถึง ความสำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนรวม เป็นจิตที่เป็นผู้ให้ คิดดี คิดทางบวก มีความหวังดีต่อผู้อื่น เป็นความสมัครใจ เต็มใจ ตั้งใจทำ อยากร่วมช่วยเหลือ โดยไม่หวังผลตอบแทนและส่งผลให้เกิดความสุขทางจิตใจ

หัวใจของวิชาชีพพยาบาล คือ ความเอื้ออาทรและความเมตตา กรุณา ซึ่งเป็นจริยธรรมที่ควรมีในตัวพยาบาลและควรแสดงออกทุกครั้งที่ดูแลผู้ป่วย คุณค่าของการบริการที่องค์กรและโรงพยาบาลคาดหวังว่าจะมอบให้แก่ผู้ป่วยจะถูกส่งผ่านทัศนคติและพฤติกรรมของพยาบาล เนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยมากที่สุด (Kazemipour, Amin and Pourseidi, 2012) แต่สิ่งที่ผู้เจ็บป่วยหรือสังคมต้องการได้รับจากพยาบาล ไม่ใช่การดูแลอย่างดีจากพยาบาลที่มีความรู้มีสติปัญญาเพียงเท่านั้น ผู้ป่วยหรือสังคมต้องการพยาบาลที่มีจริยธรรม ความประพฤติที่ดีงาม ควบคู่ไปกับการปฏิบัติกรดูแลที่มีคุณภาพ ผู้เจ็บป่วยต้องการความรัก ความเมตตา ความปรารถนาที่อย่างจริงใจจากพยาบาล ต้องการการสัมผัสที่อบอุ่น นุ่มนวล เป็นกันเอง ต้องการได้รับการเคารพความเป็นมนุษย์ ความเห็นอกเห็นใจ ความใส่ใจ ไม่แสดงความรำคาญเมื่อผู้ป่วยร้องขอความช่วยเหลือและปฏิบัติการพยาบาลด้วยกิริยามารยาทที่สุภาพด้วยความเต็มใจ จริยธรรมกับวิชาชีพพยาบาลจึงมีความสำคัญต่อผู้ป่วยและผู้รับบริการอย่างแท้จริงไม่สามารถแยกออกจากกันได้ พยาบาลจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการส่งเสริมและพิทักษ์คุณธรรม สิทธิของผู้ป่วย และประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ภายใต้ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์และการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2530 (สภาการพยาบาล, 2537) วิชาชีพการพยาบาลต้องมีหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณพยาบาลเพื่อให้พยาบาลทุกคนได้ประพฤติปฏิบัติตาม จริยธรรมจึงเป็นรากฐานที่สำคัญของวิชาชีพ ซึ่ง Virginia Handerson ได้เขียนปรัชญาของวิชาชีพการพยาบาลไว้ในปี ค.ศ. 1973 มีสาระสำคัญคือ หน้าที่

สำัญเฉพาะของพยาบาลคือ การช่วยเหลือบุคคลแต่ละคนไม่ว่าจะเป็นบุคคลปกติธรรมดา หรือผู้ที่เจ็บป่วยไม่สามารถช่วยตนเองได้ ให้หายคืนสู่สภาพของการมีสุขภาพสมบูรณ์ ช่วยประคับประคองให้ผู้ป่วยวาระสุดท้ายได้ตายอย่างสงบ (แสงเดือน เมฆราช, 2556) จากปรัชญาของวิชาชีพดังกล่าว เป็นที่มาของจริยธรรมความเป็นวิชาชีพการพยาบาลในปัจจุบัน เป็นเหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้พยาบาลต้องมีจริยธรรม คำว่าจริยธรรมในความหมายทั่วไป หมายถึง หลักความประพฤติที่ดีงาม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขทั้งตนเองและผู้อื่น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538) ซึ่งสอดคล้องกับหลักศีลธรรมในศาสนา สำหรับจริยธรรมในวงการวิชาชีพสุขภาพ หมายถึง หลักความประพฤติของวิชาชีพสุขภาพแต่ละสาขาที่พึงยึดปฏิบัติ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา การรู้สึกรู้ใจเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความรู้สึกเห็นใจและความเอื้ออาทร ดังนั้น พยาบาลจึงต้องมีจิตวิญญาณในการทำงานที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความเมตตา เอื้ออาทร (Pirkola et al, 2014) จิตวิญญาณในการทำงานจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญ เพื่อให้พยาบาลสามารถดำเนินชีวิตและทำงานในองค์กรต่อไปได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ (เพ็ญศรี วัฒยากร, วิมลรัตน์ จงเจริญ และประภาพร ชูกำเหนิด, 2559)

อย่างไรก็ตาม ลักษณะการทำงานของพยาบาลแต่ละคนอาจแตกต่างกันได้ตามร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ ซึ่งมีสาเหตุมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้การทำงานของบุคคลแตกต่างกันออกไป ภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ ความสามารถ สติปัญญา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลต่างกันเสมอ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541) อีกทั้งในปัจจุบันความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยซึ่งเคยเป็นไปในลักษณะของความเคารพยกย่อง เกรงใจ ได้เปลี่ยนแปลงไป การรับรู้ของผู้ป่วยต่อคุณลักษณะทางจริยธรรมของพยาบาล ได้แก่ ภาพลักษณ์ ท่าที และพฤติกรรมที่พยาบาลปฏิบัติต่อผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมบริการ (วรรณ สุขสบาย และศิวพร ทองสุข, 2553) การเรียกร้องสิทธิเมื่อได้รับความไม่พึงพอใจจากบริการย่อมตามมา ซึ่งจากการศึกษาของสมสมัย สุธีรศานต์ และจินตนา วรรณรัตน์ (2551) พบว่า สาเหตุและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลอย่างหนึ่ง คือ ความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องที่มีมากขึ้น โดยการร้องเรียนพฤติกรรมของพยาบาลมายังสภาวิชาชีพในรอบ 4 ปีที่ผ่านมา ได้แก่ ประเด็นพฤติกรรมในการประกอบวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 49 โดยแบ่งเป็นความผิดตามมาตรฐานวิชาชีพร้อยละ 22 และความผิดในเรื่องพฤติกรรมบริการร้อยละ 18 (ประภัสสร พงศ์พันธุ์พิศาล, 2557) นอกจากนี้ พยาบาลยังมีภาระหน้าที่ในด้านอื่นๆ เช่น การบริหารจัดการคุณภาพ การประสานงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพ ที่อาจทำให้พยาบาลเกิดความเครียดสะสม (ชนิณรัตน์ อินทุลักษณ์ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2557) ขาดแรงจูงใจและแรงสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาและการแก้ปัญหาที่ผ่านมายังไม่สามารถทำให้บุคลากรพยาบาลคงอยู่ในองค์กรได้อย่างที่ควรจะเป็น มีการลาออกจากวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและมีการลาออกจากงานมากขึ้น (พัชรวัลย์ เรื่องศรีจันทร์ และศิริลักษณ์ ศุภปิติพร, 2554)

การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรพยาบาลทั่วโลกให้ความสนใจศึกษา เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในวิชาชีพและองค์กรให้นานที่สุด ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลกรวมทั้งประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา อังกฤษ ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ (นันทกา สวัสดิพานิช และคณะ, 2557) โดยคาดว่าในปี ค.ศ. 2020 มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพประมาณ 400,000 คน (บุญช่วย

ศिलाหม่อม, วรณีย์ เตียววิเศษ และอารีรัตน์ ขำอยู่, 2561) สำหรับประเทศไทยสภาการพยาบาล คาดการณ์ว่า ปี พ.ศ. 2553-2562 จะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพประมาณ 43,250 คน (นวลรัตน์ วรจิตติ และกัญญาดา ประจุศิลป์, 2560) โดยจากการศึกษาเรื่องสถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาล วิชาชีพในประเทศไทย พบว่า มีการลาออก โอนย้าย สูงขึ้นเรื่อยๆและอายุเฉลี่ยของผู้ที่ลาออกมี แนวโน้มลดลงเรื่อยๆคือ ลาออกในช่วงอายุ 25-29 ปีร้อยละ 13.2 ซึ่งเป็นการทำงานเพียง 2-7 ปี และมีแนวโน้มการลาออกในผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานลดลงเป็น 1-5 ปี (ปริศนา ใจบุญ, ประสทิธิ เชียงนางาน และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์, 2554) สอดคล้องกับการศึกษาของอลิสสา สุคนธ์รัตน์ (2542) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานครร้อยละ 75 มีความตั้งใจที่จะลาออกภายใน 5 ปี โดย สาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายของพยาบาล คือ ภาระงานที่หนักเกินไป เหนื่อย ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค และเสี่ยงต่อการฟ้องร้อง (สมสมัย สุธีรศานต์ และจินตนา วรณรัตน์, 2551) มานิต นพอมรบดี รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุข (2556) กล่าวว่า พยาบาลออกจากระบบมากถึง 3,000 คนต่อปี โดยมีสาเหตุจาก ภาระงานที่มาก ขาดสวัสดิการและ แรงจูงใจ ค่าตอบแทนต่ำ และในจำนวนที่ลาออกพบว่าเป็นพยาบาลจบใหม่ถึง 1,200 คน ทำให้เกิด ความสูญเสียอย่างมาก เนื่องจากการผลิตพยาบาลจำเป็นต้องใช้งบประมาณมาก แต่ไม่สามารถ รักษาให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพได้ การลาออกจากวิชาชีพส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ประชากรวัยทำงาน ทำให้พยาบาลมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น มีความเครียด ความพึงพอใจในงานลดลง (นวลรัตน์ วรจิตติ และกัญญาดา ประจุศิลป์, 2560) สำหรับในบริบทของสังคมไทย มีงานวิจัยที่ศึกษา ความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงาน กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และพบว่ามี ความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน และอัตราการขาดงาน (Tevichapong, Davis, and Guillaume, 2010) ดังนั้น หากพยาบาลมีจิตวิญญาณในการทำงาน มีความภูมิใจใน คุณค่าของงานพยาบาล จากการทำงานที่มีความหมาย ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้ พยาบาลรัก เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานพยาบาล ทำให้การขาดงานหรือการ ออกจากงานต่ำลง เกิดระบบบริการสุขภาพที่สุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ (กนกอร ธารา, 2551)

ในปัจจุบันโครงสร้างบุคลากรภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คือ ประกอบด้วย หลายรุ่นอายุ (Generation) โดยมีสัดส่วนที่แตกต่างกันไป คือ กลุ่มรุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) ที่เริ่มทยอยเกษียณอายุ กลุ่มรุ่นเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และกลุ่มรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) สำหรับประชากรของประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ (2556) รายงานว่า ใน พ.ศ. 2553 ถึง พ.ศ. 2573 กำลังแรงงานไทยจะเริ่มมีสัดส่วน ลดลง เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใน พ.ศ. 2563 ประชากรวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 15 ถึง 59 ปี จำนวน 42.3 ล้านคน เป็นกลุ่มรุ่นเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ประมาณร้อยละ 36 และกลุ่มรุ่น เจนเนอเรชั่นวาย ประมาณร้อยละ 44 ของจำนวนประชากรวัยทำงานทั้งหมด (กัญญาดา ประจุศิลป์, 2561) ในองค์การพยาบาลก็เช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ ที่มีบุคลากรหลากหลายรุ่นอายุ คือ กลุ่มที่มี อายุมากและเตรียมเกษียณอายุ กลุ่มที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ และบางส่วนเป็นกลุ่มที่มีอายุน้อยหรือเพิ่งสำเร็จการศึกษา ทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคลากรในวัยทำงานเริ่มต้นที่อายุระหว่าง 20 ปี ถึง 24 ปี จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบุคลากรตามรุ่นอายุ พบว่า มีการศึกษา

พนักงานกลุ่ม Generation Y ในองค์กรรวมทั้งพยาบาลวิชาชีพกลุ่มรุ่นอายุ Generation Y มากกว่า Generation อื่น เนื่องจากเป็นกลุ่มรุ่นอายุที่มีสัดส่วนสูงที่สุดที่อยู่ในวัยทำงาน (กัญญาดา ประจุศิลป์, 2561) โดยพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเองสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง ต้องการงานที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ (สิริพิมพ์ ชูปาน, 2561) พยาบาลในแต่ละรุ่นอายุจะมีลักษณะบุคลิก การเรียนรู้ การสื่อสาร และการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ความแตกต่างกันของบุคลากรแต่ละรุ่นอายุนี้อาจทำให้เกิดปัญหาในการทำงานที่มาจากความไม่เข้าใจในคุณลักษณะเฉพาะของคนแต่ละรุ่นอายุ การสื่อสารที่ไม่ตรงกันทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย ส่งผลให้การทำงานในหน่วยงานไม่มีความสุข งานขาดประสิทธิภาพ ซึ่งวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องมีการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ความไม่เข้าใจกันนี้อาจทำให้เกิดปัญหาต่างๆมากมายที่มีผลต่อการทำงานร่วมกันและนำไปสู่การลาออกจากวิชาชีพได้ โดยพยาบาลวิชาชีพที่ย้ายงานหรือลาออกจากงานมากที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (บุญช่วย ศิลาหม่อม, วรณิ เตียวอิศเรศ และอารีรัตน์ ชำอยู่, 2561) ช่วง 5 ปีที่ผ่านมา พยาบาลลาออกจากระบบราชการมากขึ้น โดยเฉพาะพยาบาลที่อายุงานต่ำกว่า 3 ปี ทั้งนี้แต่ละปีมีพยาบาลเข้าใหม่ประมาณ 4,000 คน มีข้อมูลว่าลาออกประมาณ 800 คน หรือประมาณร้อยละ 20 (กฤษดา แสงดี, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ยอมรับในความแตกต่างของบุคลากรแต่ละรุ่นอายุ รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแนวทางการบริหารงานให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับความต้องการของพยาบาล Generation Y เนื่องจากเป็นกลุ่มรุ่นอายุที่มีสัดส่วนสูงที่สุดที่อยู่ในวัยทำงาน เพื่อให้พยาบาลกลุ่มนี้ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติในการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีอัตราการดำรงอยู่ในวิชาชีพยาวนานขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าจิตวิทยญาณในการทำงานเป็นแนวคิดจากต่างประเทศ ซึ่งจิตวิทยญาณในการทำงานอาจมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน ดังนั้น การศึกษาจิตวิทยญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย จะทำให้ได้มาซึ่งลักษณะของจิตวิทยญาณในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ในการพัฒนาจิตวิทยญาณในการทำงาน และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ในการส่งเสริมให้เกิดจิตวิทยญาณในการทำงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการ เพื่อให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดี มีความรัก ความผูกพันกับองค์กรและลดอัตราการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

คำถามการวิจัย

จิตวิทยญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาจิตวิทยญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เพื่อศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ทั้งที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ในการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นฉันทามติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยนี้ คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามคุณสมบัติและการบอกต่อ (Snowball) จำนวน 20 คน ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 คน 2) กลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์จำนวน 4 คน 3) กลุ่มผู้บริหารองค์กรวิชาชีพจำนวน 3 คน 4) กลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์พยาบาลจำนวน 4 คน 5) กลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการจำนวน 6 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา คือ จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

แนวเหตุผลและกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (Spirituality at work of professional nurses) ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิด ของ Ashmos and Duchon (2000), Kinjerski and Skrypnek (2006), เพ็ญศรี วัฒยากร และคณะ (2559) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเข้าใจในตัวตน 2) ด้านความมีพลังจากภายใน 3) ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน มาใช้เป็นแนวคิดเบื้องต้น

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ในการทำงานด้วยการเห็นคุณค่าและศรัทธาในวิชาชีพหรืองานที่ตนเองทำ ได้รับความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นจากการตระหนักถึงคุณค่าของชีวิตมนุษย์ และมีความสำนึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ ในการส่งเสริมให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาล
2. เป็นแนวทางสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ในการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน เพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานและการคงอยู่ในงานให้นานขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจิตวิทยาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ในการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นฉันทามติเกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร วารสาร บทความ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. มโนทัศน์จิตวิทยาในการทำงาน
 - 1.1 พัฒนาการของจิตวิทยา
 - 1.2 ความหมายของจิตวิทยาในการทำงาน
 - 1.3 ความสำคัญของจิตวิทยาในการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่ทำให้เกิดจิตวิทยาในการทำงาน
 - 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาในการทำงาน
2. การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 2.1 ลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาล
 - 2.2 บทบาทพยาบาลวิชาชีพ
 - 2.3 พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการกลุ่ม Generation Y
3. จิตวิทยาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
4. เกณฑ์การคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาลดีเด่น
5. เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. มโนทัศน์จิตวิญญาณในการทำงาน

1.1 พัฒนาการของจิตวิญญาณ

ระยะในครรภ์ มารดาที่ตั้งครรภ์จะมองการกำเนิดชีวิตแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมและศาสนา วัยทารกเป็นวัยที่ไม่รู้สึกถึงความดีงามแต่จะเป็นพื้นฐานต่อพัฒนาการทั้งหลายในอนาคต โดยเด็กจะเริ่มรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและมีอำนาจ วัยก่อนเรียน จะยึดถือการมีวินัย เริ่มเรียนรู้ความผิดชอบชั่วดีและเลียนแบบ วัยเรียน เริ่มรับรู้เหตุผล มีความปรารถนาที่จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆตามที่ตนศรัทธา วัยรุ่น เป็นวัยแห่งความต่อต้าน ชัดแย้ง ต้องการรู้จักตัวเองและพัฒนาไปสู่ความจริงใจต่อผู้อื่น วัยผู้ใหญ่ เป็นวัยที่มีความพร้อมที่จะยอมรับและมีการพัฒนาทางจิตสังคม พร้อมทั้งจะให้จนถึงจุดที่สามารถอุทิศตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้อื่น วัยสูงอายุ เป็นวัยที่มีความเสื่อมถอย ต้องพยายามสร้างความสมดุลระหว่างความอบอุ่นและความมั่นคงทางจิตใจในขณะที่ใกล้วาระสุดท้ายของชีวิต

จะเห็นได้ว่า จิตวิญญาณได้รับการหล่อหลอมมาตั้งแต่วัยเด็ก จนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ซึ่งเป็นวัยที่มีพัฒนาการทางจิตวิญญาณที่สมบูรณ์ที่สุด ดังนั้นการส่งเสริมจิตวิญญาณในด้านจิตวิญญาณในด้านต่างๆ จึงใช้ได้กับวัยผู้ใหญ่ เนื่องจากเป็นวัยที่มีเหตุผล พร้อมทั้งจะดำเนินชีวิตเพื่อเป้าหมายของตัวเองและสังคม

1.2 ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน

จิตวิญญาณในการทำงาน (Spirituality at work , Spirit in work) มีความแตกต่างจากคำว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace spirituality , Spirituality in the workplace) ทั้งสองคำนี้มักถูกใช้สลับกันเนื่องจากมีความคล้ายคลึงกัน โดยนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความหรือระบุองค์ประกอบของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานว่า เป็นค่านิยมขององค์กร ที่แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมที่ส่งเสริมประสบการณ์การทำงานของบุคลากร โดยผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในที่ทำงาน โดยมุ่งเน้นไปที่องค์กรเป็นจุดศูนย์กลาง (Kinjerski and Skrypnek, 2006) นอกจากนี้ Ashmos and Duchon (2000) กล่าวว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน หมายถึง วัฒนธรรมขององค์กร โดยมีพันธกิจความรับผิดชอบต่อสังคมและมีค่านิยมที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ส่วนคำว่า จิตวิญญาณในการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Ashmos and Duchon (2000) ให้ความหมายว่า เป็นการตระหนักและยอมรับถึงการให้คุณค่าต่อมิติชีวิตด้านจิตใจของมนุษย์ที่ได้รับการหล่อเลี้ยงจากการที่ได้ทำงานที่มีคุณค่าแก่ตัวบุคลากร และมีความหมาย รวมถึงการได้เป็นส่วนหนึ่งหรือการอยู่ร่วมกันในสถานที่ทำงานของตน

Robbins (2005) ให้ความหมายว่า จิตวิญญาณในการทำงานไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับศาสนา แต่จิตวิญญาณในการทำงานเป็นการตระหนักว่า คนมีชีวิตภายในและได้รับการหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมายที่เกิดขึ้นในบริบทของการอยู่ในสถานที่ทำงาน

Giacalone and Jurkiewicz (2003) ให้ความหมายว่า เป็นกรอบของค่านิยมในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กร ที่เห็นความสำคัญของพนักงานและสนับสนุนให้พนักงานเกิดประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อกัน เป็นหนทางที่ทำให้เกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงานและทำให้งานประสบความสำเร็จ

Howard (2002) ให้ความหมายว่า เป็นการรวมวิถีชีวิตของมนุษย์ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในโลกใบนี้ ผ่านความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆ ซึ่งเป็นการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับบุคคลอื่นด้วยความรักสติปัญญาและความสงบสุข นอกจากนี้ยังเป็นการผสมผสานระหว่างปรัชญาในการดำเนินชีวิตกับค่านิยมในการทำงาน

Giacalone and Jukiewicz (2004) ให้ความหมายว่า เป็นกรอบของค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรและเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดประสบการณ์ที่ดีในกระบวนการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จและมีความสุขในการทำงาน

Kinjerski and Skrypnek (2006) ให้ความหมายว่า เป็นประสบการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทำงาน ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดจากความผาสุกในชีวิตอันเกิดจากความผูกพันที่ลึกซึ้งและแนบหนึ่งของจิตใจ กับการให้คุณค่าต่อความหมายและเป้าหมายของงานที่ทำ

Marques (2006) ให้ความหมายว่า เป็นประสบการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกันระหว่างกระบวนการทำงาน ซึ่งเริ่มจากความน่าเชื่อถือการพึ่งพาซึ่งกันและกันและการเป็นมิตรระหว่างบุคคลก่อให้เกิดความรู้สึกที่ลึกซึ้งจากข้างในจิตใจที่มีความหมายต่อการทำงานในองค์กร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่ดีเยี่ยม

Petchsawang and Duchon (2009) ให้ความหมายว่า เป็นการรับรู้ถึงการทำงานด้วยใจ โดยความเชื่อและความศรัทธา ทำให้สามารถค้นพบความหมายและเป้าหมายที่แท้จริงของงาน รวมถึงการค้นพบเส้นทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของงานนั้นๆ ได้

Gatling (2015) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกส่วนลึกในใจของบุคลากรที่ส่งเสริมและได้รับการสนับสนุนจากการที่ได้ทำงานที่มีความหมายเกิดขึ้นอย่างสอดคล้องกันภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่เป็นชุมชน

เพ็ญศรี วัฒยากร และคณะ (2559) ให้ความหมายว่า การที่บุคคลรับรู้ถึงการทำงานของตนเอง ที่เกิดมาจากใจ คุณค่า ความเชื่อ และความศรัทธา จนสามารถค้นพบความหมายและเป้าหมายที่แท้จริงของงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตเพื่อให้ตนเองบรรลุในเป้าหมายชีวิตที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของงาน

สิทธิพร ปรีรอด (2559) ให้ความหมายว่า เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและชีวิตจิตใจของตนเอง โดยผ่านการเอาใจใส่และการให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งเกิดจากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งและการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนในที่ทำงาน จนเกิดการหลอมรวมกันระหว่างค่านิยมของตนเองและค่านิยมของการทำงาน

สรุปล จิตวิญญานในการทำงาน คือ ลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลที่ทำงานด้วยใจ เห็นคุณค่าและศรัทธาในงานที่ตนเองทำ รับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นจากการตระหนักถึงคุณค่าอันละเอียดอ่อนของชีวิตมนุษย์ และมีความสำนึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

1.3 ความสำคัญของจิตวิญญานในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศของ Daniel (2010) พบว่าจิตวิญญานในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของทีมที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากสมาชิกในทีมมีการรับรู้ถึงจิตวิญญานในการทำงานที่แต่ละคนมี เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่น ให้การเคารพซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกภายในทีม ความผูกพันภายในองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพในการ

ทำงานของทีมดีขึ้น การเกิดความขัดแย้งภายในทีมลดลง บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Krishnakumar and Neck (2002) ที่พบว่าในองค์กรที่มีการนำจิตวิญญาณมาใช้ จะมีผลการทำงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในระดับปัจเจกบุคคลที่สร้างผลตอบแทนให้กับองค์กร ช่วยสร้างความรับผิดชอบและความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีต่อองค์กรทั้งจากภายในและภายนอกผ่านทางวัฒนธรรม องค์กร Petchsawang and Duchon (2009) ได้ศึกษาและวิจัยบุคลากรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารจำนวน 3800 คน พบว่า จิตวิญญาณสามารถเกิดขึ้นได้ในกรณีที่บุคคลรู้สึกเชื่อมกันและมีความเข้าอกเข้าใจไปกับเหตุการณ์ ความรู้สึก ที่ผู้อื่นกำลังเผชิญอยู่ผ่านการตระหนักรู้ของบุคคลคนนั้น

จิตวิญญาณในการทำงานจึงไม่ใช่เป็นแค่เรื่องของความคิดภายในจิตใจเพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายถึงการยอมรับและการแสดงออกมามีด้วย ซึ่งจากงานวิจัยในต่างประเทศพบว่า คุณธรรมในการทำงานเกิดจากทัศนคติ บุคลิกและลักษณะนิสัยภายในและภายนอกพร้อมกัน โดยจะมีการพัฒนาคุณธรรมผ่านการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง เส้นทางของการมีจริยธรรมหรือคุณธรรมเริ่มจากความคิดภายในใจเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยได้กล่าวถึงความเชื่อมโยงกันที่ชัดเจนระหว่างคุณค่าในการทำงานและพฤติกรรมที่แสดงออก โดยบุคลากรจะนำคุณค่าที่ได้ไปขับเคลื่อนการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติและการรับรู้ในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแต่ละบุคคลและหล่อหลอมเป็นแนวทางในการทำงาน (McGhee and Grant, 2008)

จิตวิญญาณในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ดังนั้นจึงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาทางจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ ซึ่งเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งของจิตวิทยา โดยจิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่ศึกษาพฤติกรรมในกระบวนการทางจิตใจของมนุษย์ ส่วนจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเป็นสาขาของจิตวิทยา ที่มุ่งเน้นศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และประยุกต์ใช้ข้อเท็จจริงและหลักการทางจิตวิทยาแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2557) จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเป็นศาสตร์ที่มุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และประยุกต์ใช้ข้อเท็จจริงและหลักการทางจิตวิทยาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เนื้อหาสำคัญเกี่ยวกับจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น เริ่มตั้งแต่ทำความรู้จักกับจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สมรรถนะในการทำงาน การรับรู้พฤติกรรมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่านิยม เจตคติต่องาน และความพึงพอใจในงาน รวมถึงธรรมชาติขององค์การ ทฤษฎีองค์การ และทีมงาน ตลอดจนรู้จักกฎแห่งความสำเร็จขององค์การ (กานดา จันทร์แย้ม, 2556) ปัจจุบันจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทำให้มีการแตกกิ่งก้านเป็นสาขาเฉพาะด้าน เช่น สาขาจิตวิทยาบุคลากร เป็นสาขาที่เกี่ยวข้องกับการนำความรู้ ด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลมาประยุกต์ใช้ในการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานประเภทต่างๆ สาขาพฤติกรรมองค์กร เป็นสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอิทธิพลขององค์กรที่มีต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้น เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

1) เพื่อบรรยายพฤติกรรม เช่น ผู้ชายกับผู้หญิงมีพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มแตกต่างกันอย่างไร หรือพนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไร

2) เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรม เช่น การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

3) เพื่อนำมาพยากรณ์พฤติกรรม การเข้าใจถึงสาเหตุและเงื่อนไขต่างๆของการเกิดพฤติกรรม จะทำให้นักจิตวิทยาสามารถสรุปกฎเกณฑ์ที่ใช้ในการอธิบายพฤติกรรมต่างๆได้ และสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคตได้

4) เพื่อควบคุมพฤติกรรม เช่น ความรู้ทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การกล่าวไว้ว่า หากคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีโอกาสสูงที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพผลขององค์การ 3 ประการคือ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2557)

1) ช่วยให้องค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างยุติธรรม

2) ช่วยทำให้งานมีความน่าสนใจและน่าพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมในการช่วยออกแบบงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

3) ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร รวมทั้งการออกแบบรูปแบบและกระบวนการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ดังนั้น องค์ความรู้ด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากเมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรด้านอื่นๆ บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญที่สุดของการดำเนินงาน หากองค์กรต่างๆมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์และสามารถทำให้บุคลากรขององค์การทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรย่อมบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายได้ในที่สุด

1.4 ปัจจัยที่ทำให้เกิดจิตวิญญานในการทำงาน

Kinjerski and Skrypnek (2006) อธิบายปัจจัยที่ทำให้เกิดจิตวิญญานในการทำงานไว้ดังนี้

1) เกิดขึ้นได้เอง เนื่องจากการมีและการดำรงอยู่ของจิตวิญญานที่มาจากความตระหนักรู้ของแต่ละบุคคลและการเชื่อมโยงเรื่องของจิตวิญญานเข้ามาอยู่ในวิถีปกติของการดำรงชีวิต

2) เกิดจากหลายปัจจัยรวมกัน โดยมักจะเกิดในช่วงกลางของชีวิตที่คุณค่าส่วนบุคคลความสามารถ แรงบันดาลใจ และประสบการณ์ชีวิตทั้งหมดถูกหลอมรวมเข้าด้วยกันทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องจิตวิญญานในการทำงานมากขึ้น

3) พบเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความสนใจและหันมาให้คุณค่ากับตนเองมากขึ้น จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจถึงความสำคัญของจิตวิญญานต่อการดำรงชีวิตมากขึ้น

4) บรรยากาศภายในองค์กร เช่น ปัจจัยหรือบริบทต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กรก็สามารถทำให้คนเข้าใจและเห็นคุณค่าของจิตวิญญานได้

Marques (2007) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานมี 3 ประการ ได้แก่

1) ปัจจัยภายนอก หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าดู ชวนมอง ร่มรื่น มีความเป็นระเบียบ เป็นต้น

2) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ผู้นำ หรือ ผู้บริหารระดับสูงที่มีลักษณะเห็นอกเห็นใจ มีเมตตา มีความเอาใจใส่ต่อพนักงานในทุกๆระดับ เข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้นำมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงาน ที่ปฏิบัติงานในทีมที่มีความสนุกสนาน เพลิดเพลิน มีความไว้วางใจกัน ให้ความเคารพนับถือ เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล จะทำให้เกิดความรู้สึกว่าพันธกิจสามารถบรรลุได้จากการทำงานของทีม ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีอีกด้วย

3) ปัจจัยโดยรวม หมายถึง บรรยากาศในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย ความสุขสงบ มีการดำรงตนอย่างไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดความรู้สึกสบาย มีการแสดงออกอย่างเป็นมิตร มีการจัดสถานที่พักผ่อนที่เหมาะสม มีระบบสวัสดิการและระบบให้รางวัลที่เหมาะสม รวมทั้งมีโครงการที่ทำได้เพื่อสังคม เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคคลสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย แต่สิ่งที่สำคัญคือการไม่แบ่งแยกระหว่างชีวิตทั้งในและนอกการทำงานออกจากกัน เพราะเรื่องของจิตวิญญาณนั้นมีลักษณะที่เป็นองค์รวมอันเกิดจากทุกปัจจัยเป็นหนึ่งเดียวที่ไม่สามารถแบ่งแยกได้

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

Ashmos and Duchon (2000) ให้ความหมายว่าจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นการตระหนักและยอมรับถึงการให้คุณค่าต่อมิติชีวิตด้านจิตใจของมนุษย์ที่ได้รับการหล่อเลี้ยงจากการที่ได้ทำงานที่มีคุณค่าแก่ตัวบุคลากรและมีความหมาย รวมถึงการได้เป็นส่วนหนึ่งหรือการอยู่ร่วมกันในสถานที่ทำงานของตน โดยแบ่งแนวคิดทางจิตวิญญาณในการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ชีวิตภายในหรือชีวิตจิตใจ หมายถึง การค้นหาโอกาสในการทำงานที่จะสามารถแสดงมุมมองของตนเอง ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่ความสามารถเท่านั้น แต่องค์กรต้องให้ความสำคัญหรือความเอาใจใส่ต่อจิตใจและคุณค่าของจิตวิญญาณของบุคลากร โดยการให้โอกาสในการทำงานที่บุคลากรจะได้แสดงมุมมองออกมาจากชีวิตภายในหรือจิตใจ เป็นการทำงานที่รับรู้ว่าคุณมีชีวิตทั้งภายในและชีวิตภายนอก การเอาใจใส่ต่อชีวิตจิตใจ จะสามารถนำไปสู่ชีวิตที่มีคุณค่าและมีความหมายยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 ความหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน คือ การตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน โดยบุคลากรต้องการที่จะมีส่วนร่วมในงานที่มีคุณค่าและมีความหมายต่อชีวิตตนเอง

องค์ประกอบที่ 3 ความรู้สึกถึงการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรคนอื่นในองค์กรหรือในที่ทำงาน มีความรู้สึกร่วมกันเหมือนเป็นชุมชนที่อยู่ร่วมกัน และมีความผูกพันกันในการทำงาน การคบหาสมาคมระหว่างกันจะช่วยทั้งผู้นำและสมาชิกในทีม ทำให้สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้

Kinjerski and Skrypnik (2006) ให้ความหมายว่าจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นประสบการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการทำงาน ที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความรู้สึกที่เกิด

จากความผาสุกในชีวิตอันเกิดจากความผูกพันที่ลึกซึ้งและแนบหนึ่งของจิตใจ กับการให้คุณค่าต่อความหมายและเป้าหมายของงานที่ทำ โดยแบ่งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงานดังต่อไปนี้

1) ความรู้สึกผูกพันต่องาน คือ การสัมผัสได้ถึงความสุขจากการทำงาน โดยเชื่อว่ามนุษย์ผูกพันกับการทำงานเพราะตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ทำ มีความเชื่อมโยงระหว่างคุณค่าของตนเองและคุณค่าของงาน

2) ความเชื่อมโยงในมิติทางจิตวิญญาณ คือ ความรู้สึกถึงการเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีคุณค่าเหนือกว่าตัวตนของตนเอง

3) สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน คือ ความรู้สึกเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับผู้อื่นรอบข้างที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน

4) พลังดึงดูดหรือประสบการณ์เฉพาะ คือ สภาวะที่มีการรับรู้ถึงพลังของชีวิตการข้ามผ่านความคับแค้นในตนเองและประสบการณ์แห่งความสนุกและเป็นสุข

เพ็ญศรี วัฒนากร และคณะ (2559) ให้ความหมายว่า การที่บุคคลรับรู้ถึงการทำงานของตนเอง ที่เกิดมาจากใจ คุณค่า ความเชื่อ และความศรัทธา จนสามารถค้นพบความหมายและเป้าหมายที่แท้จริงของงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตเพื่อให้ตนเองบรรลุในเป้าหมายชีวิตที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของงาน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1) ความเมตตา คือ มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจซึ่งกันและกัน รู้สึกร่วมในความทุกข์ของผู้อื่น เป็นปฏิสัมพันธ์ทางใจที่ให้ความสำคัญต่อการมีอยู่ของบุคคลในองค์กร

2) การมีสติ คือ ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน การคาดการณ์อนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

3) งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย คือ ความผูกพันที่มีต่องานที่ทำ มีแรงบันดาลใจที่จะนำเอาศักยภาพที่มีอยู่ภายในตัวออกมาปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์งานให้ประสบความสำเร็จ มีความพร้อมในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงานนั้นๆ ปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4) การก้าวไปสู่สิ่งที่ดีกว่า คือ การยอมรับในจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ไม่ยึดติดยึดมั่นกับความคิดของตนเอง เปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆรอบตัว ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ตารางที่ 1 สัจเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงาน

จิตวิญญาณในการทำงาน	นักวิชาการ	Ashmos and Duchon (2000)	Kinjerski and Skrypnik (2006)	เพ็ญศรี วัฒนการ และคณะ (2559)
1. ชีวิตภายใน หรือ ชีวิตจิตใจ - ค้นหาโอกาสในการทำงานที่จะได้แสดงความสามารถของตนเอง - รับรู้ว่าคุณค่าทั้งชีวิตและจิตใจ - มีการเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีคุณค่าที่ตนเองยึดถือ - การยอมรับในจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง - ไม่ยึดติดยึดมั่นกับความคิดของตนเอง		✓	✓	✓
2. ความหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน - ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน - ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย - มีความสุขจากการทำงาน - ความรู้สึกผูกพันต่องาน		✓	✓	✓
3. สำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน - มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรคนอื่นในองค์กรหรือในที่ทำงาน - มีความผูกพันกันในการทำงาน - ร่วมกันเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ - รู้สึกร่วมในความทุกข์ของผู้อื่น - ให้ความสำคัญต่อการมีอยู่ของบุคคลในองค์กร - ความเมตตา		✓	✓	✓
4. พลังดึงดูดหรือประสบการณ์เฉพาะ - รับรู้ถึงพลังของชีวิต - การข้ามผ่านความคับแค้นในตนเอง - ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน		-	✓	-
5. การมีสติ - ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน - การคาดการณ์อนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น		-	-	✓

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานที่มี 5 องค์ประกอบ นำมาสังเคราะห์ สรุปว่า จิตวิญญาณในการทำงานประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเข้าใจในตัวตน ด้านความมีพลังจากภายใน ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความเข้าใจในตัวตน (Self understanding) หมายถึง การรับรู้และยอมรับถึงอีกด้านของบุคคล การรับรู้ถึงคุณค่าที่ยึดถือ รวมถึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในตัวเอง ซึ่งเป็นมิติด้านแรกที่จัดอยู่ในระดับบุคคล บุคคลจะค้นหาโอกาสในการทำงานที่แสดงถึงมุมมองที่หลากหลายของตนเอง ไม่

เพียงแต่ความสามารถทางด้านร่างกายหรือด้านสติปัญญาเท่านั้น แต่รวมไปถึงการเข้าใจในจิตวิญญาณที่ตระหนักรู้ว่าบุคคลมีชีวิตและจิตใจ (Ashmos and Duchon, 2000) บุคคลจะยอมรับในตัวตนที่แท้จริงของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของบุคคล มีความคาดหวัง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และสามารถเข้าถึงศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ภายใน บุคคลจึงมองหาสิ่งที่สามารถสร้างความพึงพอใจที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงาน เช่น การเป็นตัวของตัวเอง หรือการให้ความสำคัญต่อคุณค่าที่ตนเองยึดถือ

2. ด้านความมีพลังจากภายใน (Inner motivation) หมายถึง การตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกส่วนลึกของบุคคลนั้น ที่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อชีวิตของเขาอย่างแท้จริง เป็นจิตวิญญาณในระดับบุคคล แสดงให้เห็นถึงวิถีในการทำงานของบุคคลแต่ละคน โดยมีสมมติฐานว่าแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจหรือแรงปรารถนาต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหรืองานที่มีความหมายต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่น (Ashmos and Duchon, 2000) เป็นการผสมผสานระหว่างคุณค่าของงานและคุณค่าที่ตนเองยึดถือเข้าไว้ด้วยกัน เมื่อบุคคลสามารถที่จะตระหนักได้ถึงคุณค่าและความหมายของการทำงาน รวมทั้งเกิดความรู้สึกได้ถึงความสำคัญก็จะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีความสุข สนุกสนานเพลิดเพลินไปกับการทำงาน และเกิดความทุ่มเท ความสำเร็จที่พึงพอใจในใจในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

3. ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน (Positive attitude towards the work) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการเกิดปฏิสัมพันธ์ทั้งทางด้านจิตวิญญาณ อารมณ์ ระหว่างองค์กรและบุคคล โดยขึ้นอยู่กับความเชื่อที่แต่ละบุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่น (Kinjerski and Skrypnik, 2006) เป็นการทำงานที่สนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่อยู่นอกเหนือจากการช่วยเหลือแค่เพียงตนเอง เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ และเมื่อบุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและองค์กร อัตราการลาออกก็มีแนวโน้มที่จะลดลง มีความผูกพันกันในการทำงาน เนื่องจากการมีส่วนร่วมจะช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นของบุคลากรภายในทีมเดียวกัน การคบหาสมาคมระหว่างกันจะช่วยทั้งผู้นำและสมาชิกในทีม ซึ่งมีจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงบวก ทำให้สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในระดับกลุ่มใหญ่

2. การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.1 ลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาล

การพยาบาลเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาเป็นเวลานานอันจะเห็นได้จากการดูแลรักษาพยาบาลญาติพี่น้องและผู้ใกล้ชิด เนื่องจากสังคมไทยยึดถือความกตัญญูต่เวทิต และด้วยลักษณะของวัฒนธรรมไทยที่มีจิตใจโอบอ้อมอารี จึงทำให้สังคมคาดหวังว่า พยาบาล เป็นเสมือน นางฟ้าสีขาวที่จะคอยดูแลช่วยเหลือ บัดเป่าความทุกข์ยากของผู้ที่เจ็บไข้ได้ป่วย ดังนั้น สิ่งที่พยาบาลพึงปฏิบัติเพื่อรักษามาตรฐานเหล่านั้นไว้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ Head, Hand, Heart คือ การมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล การให้บริการด้วยความชำนาญ นุ่มนวล และมีจิตใจที่เมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ นอกจากนี้การให้คุณค่าแก่วิชาชีพพยาบาลของบุคคลที่เลือกประกอบอาชีพนี้สรุปได้ดังนี้ อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่บำเพ็ญประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ ได้รับการยกย่อง มีความ

สง่างามของเครื่องแบบ มีความเป็นอิสระในอาชีพ เป็นอาชีพที่สัมพันธ์กับชีวิต ความทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วย และความตายอันเป็นสัจธรรมของชีวิตมนุษย์ เป็นอาชีพที่สร้างสรรค์ และนำไปสู่ความพึงพอใจในความสำเร็จของตน มีรายได้มั่นคงและค่อนข้างสูง ไม่ต้องแข่งขันในการหางานทำ เนื่องจากเป็นที่ต้องการของสังคม เป็นอาชีพที่บุคคลในครอบครัวสืบทอดกันมา สามารถดูแลสุขภาพของตนเองให้แข็งแรงและสามารถให้การดูแลบุคคลในครอบครัวได้ ได้รับการยอมรับจากแพทย์และการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ และเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูงต่อการดูแลช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย

เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานจึงเกี่ยวกับการดูแล การสอนให้คำปรึกษาแนะนำตามความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน โดยปฏิบัติงานเป็นเวรต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานเป็นเวร วันละ 3 เวน คือ เช้า บ่าย ดึก โดยใช้ความรู้และทฤษฎีให้การพยาบาลบนรากฐานทางวิทยาศาสตร์ ใช้ศิลปะแห่งการช่วยเหลือมาให้การดูแลแบบองค์รวม (อภิวัฒน์ แก้ววรรณรัตน์, 2547)

ลักษณะการปฏิบัติงานการพยาบาลของพยาบาลไทย จะต้องปฏิบัติอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ซึ่งบัญญัติให้มีการควบคุมการประกอบวิชาชีพโดยสภาการพยาบาล การพยาบาล ตามความหมายของพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 หมายถึง การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับ การดูแลและช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค โดยอาศัยวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2540)

2.2 บทบาทพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพ มีบทบาทในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ซึ่งบทบาทที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพ มีดังนี้ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543)

- 1) เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่และให้ความสุขสบาย รวมถึงกิจกรรมการรักษาไว้ซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้ใช้บริการ
- 2) เป็นผู้ติดต่อสื่อสารและเป็นผู้ช่วยเหลือ พยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพราะจะช่วยสร้างความไว้วางใจและรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใช้บริการและเพื่อนร่วมงาน
- 3) การเป็นผู้สอน พยาบาลมีบทบาทในการสอนโดยมีเป้าหมายสำคัญในการส่งเสริมและป้องกันสุขภาพ
- 4) การเป็นที่ปรึกษา อาจจะทำให้การปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มพยาบาลต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ มีความจริงใจ เข้าใจสถานการณ์ของผู้รับคำปรึกษา
- 5) การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการ โดยการส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับบริการที่มีคุณภาพและตอบสนองตามความต้องการ
- 6) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยวิเคราะห์ปัญหาประเมินความสามารถและแรงจูงใจของผู้ใช้บริการพร้อมทั้งกำหนดทางเลือกและสำรวจผลลัพธ์ที่เป็นไปกำหนดบทบาทการช่วยเหลือที่เหมาะสม

7) การเป็นผู้นำ พยาบาลช่วยเหลือผู้ใช้บริการในการกำหนดเป้าหมายและหาแนวทางบรรลุเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสุขภาพและสวัสดิภาพ

8) การเป็นผู้จัดการ โดยการวางแผนการพัฒนาคนและเป็นตัวแทนบุคลากรว่าต้องการการจัดการในองค์กร โดยอาศัยความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร อำนาจและความรับผิดชอบของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง การมอบหมายงาน การนิเทศและการประเมินผล

9) บทบาทด้านการวิจัย สามารถวิจัยหรือนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาลได้ มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการวิจัย สามารถอ่านและประเมินผลงานวิจัยได้อย่างมีวิจารณญาณเพื่อตัดสินใจใช้ผลการวิจัยประกอบในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพดังนี้ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543)

1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยการนำกระบวนการทางการพยาบาลมาให้การพยาบาลแบบองค์รวม ควบคุมคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานทางการพยาบาล ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย

1.1 ใช้กระบวนการพยาบาลในการประเมินปัญหา กำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล วางแผนการพยาบาลและให้การพยาบาลผู้รับบริการและครอบครัวทั้งในภาวะปกติและในภาวะเจ็บป่วยฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

1.2 ประสานงานกับทีมสุขภาพเพื่อให้กระบวนการดูแลผู้รับบริการและครอบครัวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมและตรวจเยี่ยมผู้ป่วยในหอผู้ป่วย

1.4 สังเกตอาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้รับบริการและดำเนินการประสานงานกับทีมสุขภาพเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการได้ทันทั่วทั้งที่

1.5 ดูแลควบคุมสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการดูแลผู้รับบริการ เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับบริการและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค

1.6 ร่วมประชุมกับบุคลากรในหอผู้ป่วยและงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประเมินปัญหาและร่วมหาทางแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.7 จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ตลอดเวลา

1.8 สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการและครอบครัวเพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.9 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลโดยใช้มาตรฐานทางการพยาบาลและคู่มือในการวัดการพยาบาลต่างๆ

1.10 ให้คำแนะนำพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาเพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน

1.11 เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี

2) ด้านการบริหาร พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติประกอบด้วย

2.1 มีส่วนในการสร้างทีมทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้รับบริการและครอบครัว

2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากบุคคลและสิ่งแวดล้อม

2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับหอผู้ป่วย

2.4 ประเมินการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

2.5 ร่วมประชุมกับผู้บริหารทางการแพทย์เพื่อประเมินคุณภาพของการบริการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ

3) ด้านวิชาการ พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการให้แก่บุคลากรทางการแพทย์และผู้ใช้บริการ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในงานวิจัยโดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพทางการแพทย์ ประกอบด้วย

3.1 การมีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศพยาบาลจบใหม่และผู้ที่ได้รับการอบรมในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

3.2 เป็นพี่เลี้ยงหรือสอนบุคลากรทางการแพทย์ที่จบใหม่

3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือให้ความรู้แก่ผู้รับบริการและครอบครัว ให้ความร่วมมือในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพทางการแพทย์

4) ปฏิบัติการพยาบาลในการให้บริการสุขภาพแบบผสมผสานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาลตามหน่วยงานต่างๆ

ภิญญา หนูภักดี (2543) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่หลักของพยาบาลวิชาชีพ มี 3 ประการคือ

1) บทบาทการเป็นผู้ให้บริการพยาบาล ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นหลัก รักษามาตรฐานการพยาบาลโดยผู้ปฏิบัติวิชาชีพต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2) บทบาทการเป็นผู้บริหารการพยาบาล ทั้งในระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น เพื่อให้การบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

3) บทบาทการเป็นนักวิชาการ ในด้านการศึกษาและถ่ายทอดความรู้ให้แก่พยาบาลรุ่นหลัง พิรุณ รัตนวนิช (2545) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของพยาบาลไว้ ดังนี้

1) วิชาชีพพยาบาลต้องให้บริการแก่ประชาชนทั้งในสถานพยาบาลและในชุมชน จึงต้องใช้ทั้งศาสตร์ความรู้จากสาขาต่างๆ และศิลปะในการให้การพยาบาลร่วมกัน

2) การพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อมนุษย์ ดังนั้นต้องเรียนรู้ และเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์

3) ปฏิบัติการพยาบาลโดยอาศัยกระบวนการพยาบาลบนพื้นฐานของความแตกต่างของมนุษย์

4) พยาบาลต้องคำนึงสิทธิผู้ป่วย โดยการให้ข้อมูลให้มากที่สุดเพื่อให้ผู้รับบริการใช้ประกอบการตัดสินใจ

- 5) ให้การพยาบาลโดยเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ป่วย
- 6) รู้จักคุณค่า ความรู้สึกของตนเอง และยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้อื่น
- 7) ให้การดูแลครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

กล่าวโดยสรุป บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นงานที่มีความรับผิดชอบโดยตรงต่อชีวิตมนุษย์และการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีความหลากหลายพยาบาลจึงต้องมีความตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่โดยใช้ทักษะในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการกลุ่ม Generation Y

พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการกลุ่ม Generation Y รุ่นอายุวาย (Generation Y or Gen Yers or Millenials) คือกลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ.2524-2534 หรือ ค.ศ. 1977 – 1991 ซึ่งในปัจจุบันมีช่วงอายุระหว่าง 22-36 ปี จากการศึกษาของ Lavoie-Tremblay (2010) พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการลาออกไอน์ย่ายสูงขึ้นไปเรื่อยๆส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุ Generation Y ซึ่งกำลังก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในวิชาชีพการพยาบาลเนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ที่กำลังปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาล ถือเป็นกำลังสำคัญในการดูแลภาวะสุขภาพของประชาชนไทย (สิริพิมพ์ ชูปาน, 2561) จึงจัดเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่สุดประการหนึ่งของวิชาชีพและผู้บริหารในองค์กรที่ต้องรีบแก้ไขหรือบริหารจัดการนโยบายให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อย่างทันที่วงที่ มิฉะนั้นปัญหาการขาดแคลนพยาบาลจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ

พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ถือเป็นประชากรกลุ่มที่ส่วนใหญ่ได้รับการเลี้ยงดูและปลูกฝังจากครอบครัวรุ่นใหม่ บิดาและมารดาอยู่ในช่วงวัยทำงานที่ทุ่มเทและตั้งใจทำงานทั้งสองคน เพื่อให้บุตรหลานมีความสุขและได้รับความสะดวกสบาย จากลักษณะการหล่อหลอมและเลี้ยงดูดังกล่าวทำให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y จึงมีคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมดังนี้ (สิริพิมพ์ ชูปาน, 2561)

- 1) มีความสามารถในการปรับตัวได้ดีทุกสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลง
- 2) มีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีความสนใจใฝ่รู้ที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นรวมทั้งยังยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างโดยสมเหตุสมผล
- 3) มีทักษะการใช้งานด้านเทคโนโลยีสูง ทั้งในด้านการติดต่อสื่อสารหรือการใช้ชีวิตประจำวัน
- 4) มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลายซึ่งเกิดจากความทะเยอทะยานและความต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว
- 5) ชอบงานที่ท้าทาย มีความมุ่งมั่น และต้องการประสบความสำเร็จสูง
- 6) ต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในฐานะปัจเจกบุคคล

ในทางตรงกันข้ามพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เกิดมาในช่วงของการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน เติบโตในยุคที่พ่อแม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน พ่อแม่มักให้ทำกิจกรรมอยู่ภายในบ้านมากกว่าออกไปทำกิจกรรมข้างนอก ส่งผลให้มีวุฒิภาวะ (Maturity) น้อยกว่ารุ่นอายุเบบี้บูมเมอร์และรุ่นอายุเอ็กซ์ในช่วงอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน คุณลักษณะ ทักษะที่สำคัญที่เห็นเด่นชัดของรุ่นอายุวาย

คือ การชอบตั้งคำถามอยู่เสมอ ความชื่นชอบและนิยมใช้สินค้าที่มีเทคโนโลยีขั้นสูง ชอบใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสารกับเครือข่ายเพื่อนฝูง เปิดรับสื่อต่างๆ เป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากกลุ่ม ต้องการให้คนอื่นเห็นว่าตนเองเป็นคนสำคัญ ชอบอะไรที่ทำทลายมีความอยากรู้อยากเห็นแต่แฝงไว้ด้วยอารมณ์ที่อ่อนไหวต่อสิ่งเร้า สถานการณ์และความไม่แน่นอนของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เนื่องจากการได้รับการดูแลจากผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด จึงมักจะมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ มักไม่ค่อยวางแผนในระยะยาว ให้ความสนใจกับผลสำเร็จของงานหรือความท้าทายของเนื้อหาของงานมากกว่าวิธีการทำงาน จึงมีความคาดหวังต่อการประสบความสำเร็จของตนเองสูง (Glass, 2007) ไม่ค่อยอดทนอะไรหากไม่ชอบหรือหมดความสนใจ ต้องการชีวิตที่ยืดหยุ่นและสะดวกสบาย เพราะมีพ่อแม่คอยสนับสนุนและให้การช่วยเหลือเกือบทุกอย่าง จึงไม่ชอบเผชิญความยากลำบากในชีวิต ต้องการงานที่มี Work life balance กับชีวิตในระดับสูงกว่ารุ่นอายุอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยวและมีขนาดเล็ก สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรา เชื้อบ้านเกาะ, อารีชีวะเกษมสุข, และอารียวรรณ อ่วมตานี (2560) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ก็คุณลักษณะบางประการที่อาจเป็นข้อจำกัดในการบริหารงาน ได้แก่

1) ด้านการแสดงออกที่เหมาะสม มีความเป็นตัวของตัวเองและแสดงออกถึงความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน กล้าที่จะทำงานให้แตกต่างจากผู้อื่น ต้องการให้ผู้ร่วมงานยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มุ่งเน้นประเด็นของตนเองเป็นหลักและสำคัญที่สุด โดยอาจไม่สนใจผู้อื่นหรือระดับอาวุโส หรือคำนึงถึงผลกระทบอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมา ซักถามทันทีเมื่อมีข้อสงสัย เนื่องจากต้องการคำตอบที่รวดเร็วเพราะการซักถามทำให้ประหยัดเวลามากกว่าการค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง

2) ด้านการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน จะไม่ทนทำงานโดยไม่เห็นความก้าวหน้า มีความอดทนอดกลั้นในระดับต่ำและจำกัด ซึ่งเป็นผลมาจากการเติบโตมาพร้อมกับความสะดวกสบาย ความรวดเร็วในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตประจำวัน

เมื่อพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เริ่มต้นปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานต่างๆ จะมีความต้องการและความคาดหวังในประเด็นดังต่อไปนี้ (สิริพิมพ์ ชูปาน, 2561)

1) ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเงินเดือน ค่าเวร ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่นๆ ถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต้องการค่าตอบแทนในอัตราที่สมเหตุสมผลและเป็นธรรมและคุ้มกับค่าแรงที่ทำงาน รวมทั้งสวัสดิการขององค์กรทั้งส่วนของตนเองและครอบครัว นอกจากนี้ความก้าวหน้าในวิชาชีพยังเป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพ Generation Y พิจารณาตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อคงอยู่ในองค์กร

2) ความต้องการการยอมรับนับถือ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต้องการให้ทุกคนเคารพในความเป็นบุคคลของตนเอง รวมทั้งต้องการให้ผู้ร่วมวิชาชีพหรือทีมสหสาขาวิชาชีพยอมรับและให้เกียรติในฐานะผู้ร่วมงาน

3) การทำงานที่มีลักษณะของงานที่ทำทลายและสร้างสรรค์ รวมทั้งมีอิสระในการบริหารจัดการงานต่างๆด้วยตนเอง ซึ่งพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ไม่ชอบลักษณะงานที่ซ้ำซากหรือจำเจ น่าเบื่อ ดังนั้นจึงมักเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อแสวงหางานที่เหมาะสมกับตนเอง

4) พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ส่วนใหญ่ต้องการทราบตารางการปฏิบัติงานในระยะยาวล่วงหน้า เพื่อที่ตนเองจะสามารถวางแผนกิจกรรมส่วนตัวอื่นๆได้ ซึ่งตารางการปฏิบัติงานนี้ต้องมีอิสระมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์วิกฤต

5) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต้องการเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

6) พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต้องการที่จะได้รับการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานรวมถึงรับทราบถึงแนวปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม อีกทั้งยังเป็นการพิทักษ์สิทธิ์และเสรีภาพของตนเองอีกด้วย

7) พยาบาลวิชาชีพ Generation Y คาดหวังว่าตนเองควรได้รับการสอนงานและการให้คำแนะนำหรือข้อมูลป้อนกลับจากพยาบาลวิชาชีพพี่หรือหัวหน้างานมากกว่าที่จะเป็นการสอนหรือมอบหมายงานเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ยังต้องการคำแนะนำหรือข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ที่ตรงไปตรงมา รวมทั้งเหตุผลของการกระทำเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือวิจารณ์เพียงอย่างเดียว

8) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการใช้เทคโนโลยีทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร วัสดุอุปกรณ์การใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน

จากคุณลักษณะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความต้องการและความคาดหวังของ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ดังกล่าวข้างต้น หากมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีจิตวิญญาณในการทำงานที่จะทำให้รู้สึกได้ถึงการทำงานที่ทำได้ด้วยใจ ทำให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองอย่างแท้จริง รวมถึงจะช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมในการทำงานมากยิ่งขึ้น เกิดการยอมรับจากสังคมที่ปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ทำงานอย่างมีความสุขส่งผลให้มีอัตราการคงอยู่ในงานสูงขึ้น

3. จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ในปัจจุบันโรคต่างๆได้ทวีความรุนแรงขึ้น ส่งผลให้มีผู้ป่วยเพิ่มขึ้น ในขณะที่บุคลากรมีจำนวนเท่าเดิม ทำให้องค์กรสุขภาพทุกระดับต้องบริหารจัดการภายใต้ความจำกัดของทรัพยากร เช่น ภาระงานที่ล้นมือจากผู้ให้บริการจำนวนมาก บุคลากรเสี่ยงอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน สถานที่รองรับผู้ป่วยไม่เพียงพอ อีกทั้งแนวทางในการรักษาโรคที่ได้พัฒนาขึ้นเป็นอย่างมาก ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวและเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการรักษาโรคตลอดเวลา ในขณะที่ความคาดหวังในคุณภาพบริการของผู้ใช้บริการเพิ่มสูงขึ้น ถือเป็นความท้าทายสมรรถนะขององค์กรสุขภาพอย่างยิ่ง โดยเฉพาะองค์กรพยาบาล เพราะพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพ และยังใกล้ชิดกับผู้ใช้บริการมากที่สุดด้วย ซึ่งเมื่อมองย้อนกลับไปในอดีต เหตุการณ์ในลักษณะดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ในปี ค.ศ. 1854 เป็นช่วงเวลาที่เกิดสงครามไครเมีย ฟลอเรนซ์ น丁เกิด พร้อมทั้งทีมพยาบาลอีกจำนวนเล็กน้อย ต้องเผชิญกับวิกฤตที่เลวร้าย นั่นคือ การแพร่ระบาดของอหิวาตกโรคและเกิดมรสุมขนาดใหญ่พัดพายุทำให้เกิดการขาดแคลนยาและ

เวชภัณฑ์ สภากาโรงพยาบาลที่แออัดด้วยทหารที่บาดเจ็บจำนวนมาก แต่ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล และทีมพยาบาลก็สามารถผ่านวิกฤตเหล่านั้นมาได้ (พัชนี สมกำลัง และยุทธชัย ไชยสิทธิ์, 2555) จากการศึกษาของ Sander (1980) พบว่า ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล คือผู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาชีวิตทางจิตวิญญาณของตนอยู่เสมอและดำเนินชีวิตตามจิตวิญญาณ ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล ยอมสละความสุขความสะดวกสบายในสังคมชั้นสูง อุทิศตนให้กับการทำงานและการพยาบาลตลอดชีวิต แม้จะพบกับความทุกข์ยากลำบากและอุปสรรคมากมายเพียงใด ก็ไม่อาจหยุดยั้งความมุ่งมั่นตั้งใจในการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ได้ การกำเนิดของวิชาชีพการพยาบาลจึงมีรากฐานมาจากแรงบันดาลใจที่มาจากพลังศรัทธาที่ยิ่งใหญ่ ตามมุมมองของฟลอเรนซ์ ไนติงเกล การพยาบาลคือ ปฏิบัติการทางจิตวิญญาณ (พัชนี สมกำลัง และยุทธชัย ไชยสิทธิ์, 2555) ดังนั้น การพัฒนาทางจิตวิญญาณจึงมีความจำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลทุกคน จิตวิญญาณในการทำงานจึงเป็นสุดยอดแห่งคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ และควรพัฒนาให้เกิดขึ้นในผู้ประกอบวิชาชีพทุกสาขา โดยเฉพาะวิชาชีพที่มีปรัชญาและอุดมการณ์เพื่อประโยชน์สุขของเพื่อนมนุษย์เช่นพยาบาล อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อองค์กรและผู้รับบริการอย่างแท้จริง

จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ลักษณะและพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพพระดัตถ์ปฏิบัติการ ในการทำงานด้วยการเห็นคุณค่าและศรัทธาในวิชาชีพหรืองานที่ตนเองทำ รับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นจากการตระหนักถึงคุณค่าของชีวิตมนุษย์ และมีความสำนึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยการปฏิบัติงานนั้น ต้องใช้แนวคิด หลักการ ทฤษฎีทางการพยาบาล กระบวนการพยาบาล และศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาสุขภาพให้กับผู้รับบริการตามความแตกต่างของปัจเจกบุคคล พยาบาลวิชาชีพจึงต้องเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณในการทำงานทั้งในด้านของความรู้ ความสามารถ พร้อมที่จะปฏิบัติงานระดับวิชาชีพ ทำงานอย่างมีชีวิตชีวา มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในองค์กร ให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์กร อีกทั้งยังต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลจึงได้รับการคาดหวังจากสังคมว่าจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม มีเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์โดยเฉพาะผู้เจ็บป่วย ถ้าผู้ประกอบวิชาชีพอันได้แก่ตัวพยาบาลเองขาดหลักจริยธรรม ย่อมไม่สามารถสร้างความเชื่อถือ ยกย่อง และไว้วางใจให้เกิดขึ้นในจิตใจผู้ป่วยและสังคมได้ การประเมินผลบริการการพยาบาลของสังคมจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานจริยธรรมเป็นสำคัญ นั่นคือ จริยธรรมเป็นสิ่งประกันคุณภาพของวิชาชีพพยาบาล (สิวลี ศิริไล, 2539)

จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับพยาบาล เป็นการประมวลหลักความประพฤติให้บุคคลในวิชาชีพยึดถือปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพพยาบาลให้มีมาตรฐานสูง ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือประเมินผลพฤติกรรมของพยาบาลในการปฏิบัติวิชาชีพ สมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา (The America Nurses Association ANA.) ได้กำหนดสาระสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลไว้ดังนี้ (กองการพยาบาล, 2561)

- 1) พยาบาลพึงให้บริการพยาบาลด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่จำกัดในเรื่อง สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ คุณสมบัติเฉพาะกิจหรือสภาพปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้ป่วย

- 2) พยาบาลพึงเคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ป่วย โดยรักษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยไว้เป็นความลับ

3) พยาบาลพึงให้การปกป้องคุ้มครองแก่ผู้ป่วย สังคม ในกรณีที่มีการให้บริการสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ถูกกระทำที่อาจเกิดจากความไม่รู้ ขาดศีลธรรม จริยธรรม หรือการกระทำที่ผิดกฎหมายจากบุคคลหนึ่งบุคคลใด

4) พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยแต่ละราย

5) พยาบาลพึงดำรงไว้ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล

6) พยาบาลพึงตัดสินใจด้วยความรอบคอบถี่ถ้วนในการให้ข้อมูล รวมถึงการมอบหมายกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้อื่นปฏิบัติ

7) พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนในกิจกรรมการพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพ

8) พยาบาลพึงมีส่วนร่วมและสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล

9) พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการที่จะกำหนดและดำรงไว้ซึ่งสถานะภาพของการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติพยาบาลที่มีคุณภาพสูง

10) พยาบาลพึงมีส่วนร่วมในการปกป้อง คุ้มครอง สังคม จากการเสนอข้อมูลที่ผิด และดำรงไว้ซึ่งความสามัคคีในวิชาชีพ

11) พยาบาลพึงร่วมมือและเป็นเครือข่ายกับสมาชิกด้านสุขภาพอนามัยและบุคคลอื่น ๆ ในสังคมเพื่อส่งเสริมชุมชนและสนองตอบความต้องการด้านสุขภาพอนามัยของสังคม

สำหรับสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพของสมาคม พ.ศ. 2528 มุ่งเน้นให้พยาบาลได้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยกำหนดเป็นความรับผิดชอบต่อประชาชน ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ ต่อผู้ร่วมวิชาชีพและต่อตนเองดังนี้

จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อประชาชน

1) ประกอบวิชาชีพด้วยความประกอบด้วยความมีสติ ตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

2) ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาคตามสิทธิมนุษยชน โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ศาสนา และสถานภาพของบุคคล

3) ละเว้นการปฏิบัติที่มีอคติ และการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน

4) พึงเก็บรักษาเรื่องส่วนตัวของผู้รับบริการไว้เป็นความลับ เว้นแต่ด้วยความยินยอมของผู้นั้น หรือเมื่อต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

5) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการวินิจฉัยและการแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยอย่างเหมาะสม แก่สภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน

6) พึงป้องกันภัยอันตรายอันจะมีผลต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน

จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อสังคมและประเทศชาติ

1) พึงประกอบกิจแห่งวิชาชีพให้สอดคล้องกับนโยบายอันยังประโยชน์แก่สาธารณชน

2) พึงรับผิดชอบต่อร่วมกับประชาชนในการเริ่ม สนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดสันติสุข และยกระดับคุณภาพชีวิต

3) พึงอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประจำชาติ

4) พึงประกอบวิชาชีพโดยมุ่งส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ศาสนา และสถาบันกษัตริย์

จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อวิชาชีพ

- 1) พึงตระหนักและถือปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบตามหลักการแห่งวิชาชีพการพยาบาล
- 2) พัฒนาความรู้และวิธีปฏิบัติให้ได้มาตรฐานแห่งวิชาชีพ
- 3) พึงศรัทธาสนับสนุนและให้ความร่วมมือในกิจกรรมแห่งวิชาชีพ
- 4) พึงสร้างและธำรงไว้ซึ่งสิทธิอันชอบธรรม ในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล
- 5) พึงเผยแพร่ชื่อเสียงและคุณค่าแห่งวิชาชีพให้เป็นที่ปรากฏแก่สังคม

จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น

- 1) ให้เกียรติ เคารพให้สิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมวิชาชีพและผู้อื่น
- 2) เห็นคุณค่าและยกย่องผู้มีความรู้ ความสามารถในศาสตร์สาขาต่าง ๆ
- 3) พึงรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี กับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพ
- 4) ยอมรับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และชักนำให้ปฏิบัติหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง
- 5) พึงอำนวยความสะดวกให้ความร่วมมือแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติภารกิจอันชอบธรรม
- 6) ละเว้นการส่งเสริมหรือปกป้องผู้ประพฤติผิด เพื่อผลประโยชน์แห่งตนหรือบุคคลนั้น

จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อตนเอง

- 1) ประพฤติตนและประกอบกิจแห่งวิชาชีพ โดยถูกต้องตามกฎหมาย
- 2) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ
- 3) ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการประกอบกิจแห่งวิชาชีพและส่วนตัว
- 4) ใฝ่รู้พัฒนาแนวคิดให้กว้าง และยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- 5) ประกอบกิจแห่งวิชาชีพด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ
- 6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีสติ รอบรู้ เชื่อมมั่นและมีวิจรรณญาณอันรอบคอบ

ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุง
 ๒๕๕๐ (พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุง๒๕๒๘ และที่แก้ไข
 เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุง๒๕๓๘ (ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๔๐ และ
 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง) ได้กำหนดจริยธรรมแห่งวิชาชีพไว้ดังนี้

หมวด ๑

ข้อ ๓ ผู้ประกอบวิชาชีพหมายความว่าผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ผู้ประกอบวิชาชีพการ
 ผดุง๒๕๓๘ และผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุง๒๕๓๘

ข้อ ๔ ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมดำรงตนให้สมควรในสังคมโดยธรรม และเคารพต่อกฎหมายของ
 บ้านเมือง

ข้อ ๕ ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมประกอบวิชาชีพด้วยเจตนาดีโดยไม่คำนึงถึงฐานะ เชื้อชาติ
 สัญชาติ ศาสนา สังคม หรือลัทธิการเมือง

ข้อ ๖ ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมไม่ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสีย
 เกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

หมวด ๒

ส่วนที่ ๑ การปฏิบัติต่อผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ

ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องรักษามาตรฐานของวิชาชีพตามที่สภาการพยาบาลประกาศกำหนดโดยไม่เรียกร้อยสินจ้างรางวัลพิเศษนอกเหนือจากค่าบริการที่ควรได้รับตามปกติ

ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่จูงใจหรือชักชวนผู้ใดให้มาใช้บริการการพยาบาลหรือการผดุงครรภ์เพื่อผลประโยชน์ของตน

ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่เรียกร้อยขอรับผลประโยชน์เป็นค่าตอบแทนเนื่องจากการรับหรือส่งผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการเพื่อรับบริการทางการแพทย์หรือการผดุงครรภ์

ข้อ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องปฏิบัติต่อผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการโดยสุภาพและปราศจากการบังคับขู่เข็ญ

ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องไม่หลอกลวงผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ ให้หลงเข้าใจผิดเพื่อผลประโยชน์ของตน

ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่ประกอบวิชาชีพโดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัยและความสิ้นเปลืองของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ

ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่สั่งใช้หรือสนับสนุนการใช้ยาตำรับลับ รวมทั้งใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์อันไม่เปิดเผยส่วนประกอบ

ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องไม่ออกใบรับรองอันเป็นเท็จโดยเจตนา หรือให้ความเห็นโดยไม่สุจริตในเรื่องใดๆ อันเกี่ยวกับวิชาชีพของตน

ข้อ 15 ผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องไม่เปิดเผยความลับของผู้ป่วย หรือผู้ใช้บริการ ซึ่งตนทราบมาเนื่องจากการประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ด้วยความยินยอมของผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ หรือเมื่อต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือตามหน้าที่

ข้อ 16 ผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องไม่ปฏิเสธการช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในระยะอันตรายจากการเจ็บป่วย เมื่อได้รับคำขอร้องและตกอยู่ในฐานะที่จะช่วยได้

ข้อ 17 ผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องไม่ประกอบกิจการในทางสาธารณะ หรือสถานที่สาธารณะ เว้นแต่ในเหตุฉุกเฉินในการปฐมพยาบาล หรือในการปฏิบัติหน้าที่การงานของกระทรวง ทบวง กรม กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษาหรือสภากาชาดไทย

ข้อ 18 ผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องไม่ใช้หรือสนับสนุนให้มีการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ การประกอบวิชาชีพด้านการแพทย์หรือการสาธารณสุขหรือการประกอบโรคศิลป์โดยผิดกฎหมาย

ส่วนที่ 2

การปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพ

ข้อ 19 ผู้ประกอบวิชาชีพ พึงยกย่องให้เกิดเกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน

ข้อ 20 ผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องไม่ทับถมให้ร้ายหรือกลั่นแกล้งกัน

ข้อ 21 ผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องไม่ชักจูงผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการผู้อื่นมาเป็นของตน

ส่วนที่ 3

การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน

ข้อ 22 ผู้ประกอบวิชาชีพ พึงยกย่องให้เกิดเกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน

ข้อ 23 ผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องไม่ทำตนให้ร้ายหรือกลั่นแกล้งผู้ร่วมงาน

ข้อ 24 ผู้ประกอบวิชาชีพ เพ่งส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบวิชาชีพของผู้ร่วมงาน

การปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องอาศัยคุณค่าของการปฏิบัติทางด้านวิทยาศาสตร์ควบคู่ไปกับคุณค่าทางจริยธรรม จริยธรรมเป็นหลักความประพฤติที่ดีงามเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและสังคม ซึ่งความประพฤติที่ดีมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรมประเพณี รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมนอกจากจะเกิดผลเสียต่อผู้รับบริการแล้ว ยังส่งผลต่อพยาบาลวิชาชีพด้วย ดังนั้นหลักจริยธรรมในการให้บริการสุขภาพที่พยาบาลวิชาชีพต้องยึดถือปฏิบัติมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สิวลีศิริไล, 2553)

1) หลักการเคารพในความเป็นเอกสิทธิ์ หมายถึง การมีความเป็นส่วนตัว มีสิทธิในการปกครองตนเอง มีอิสรภาพในการทำตามความปรารถนาของตน ผู้รับบริการมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้บริการทางสุขภาพ พยาบาลต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับสุขภาพ ผู้รับบริการให้อิสระในการตัดสินใจหรือกระทำตามคุณค่าหรือความเชื่อของผู้ป่วย ยอมรับการตัดสินใจของผู้ป่วย

2) หลักการไม่ทำอันตราย หมายถึง การไม่นำสิ่งอันตรายมาสู่บุคคลอื่นทั้งทางร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ต้องไม่ละเลย ไม่ประมาท ไม่สะเพร่า ทำให้ผู้รับบริการมีโอกาสเสี่ยงต่ออันตรายหรือภาวะแทรกซ้อนต่างๆ

3) หลักการทำประโยชน์ หมายถึง การทำสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ เป็นการกระทำที่บ่งบอกถึงความรัก ความเมตตา กรุณา คือ พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และความเจ็บป่วย การดูแลแบบองค์รวม การบรรเทาความเจ็บปวด และการฟื้นฟูสภาพ ในขณะเดียวกันพยาบาลวิชาชีพมีพันธะหน้าที่ที่จะปกป้องตนเองจากอันตรายที่อาจเกิดจากการปฏิบัติการพยาบาล

4) หลักความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกัน ผู้รับบริการมีสิทธิ์ที่จะได้รับสิทธิบริการทางสุขภาพที่เท่าเทียมกัน พยาบาลวิชาชีพให้การพยาบาลทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และได้รับการบริการสุขภาพตามสิทธิพื้นฐานตามความจำเป็นและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

5) ความซื่อสัตย์ คือ ความซื่อตรง จริงใจ ไม่หลอกลวง ไม่ปกปิด ไม่เอาเปรียบผู้ป่วย และทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งเป็นคุณงามความดีที่มีอยู่ในตัวพยาบาล ก่อให้เกิดความเชื่อถือและความไว้วางใจ เกิดผลดีด้านการพยาบาลทั้งต่อพยาบาลและผู้รับบริการ

6) หลักการบอกความจริง ผู้รับบริการมีสิทธิที่จะรับรู้ความจริงเกี่ยวกับโรคและการรักษาที่ได้รับ ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้รับบริการ คือ ช่วยส่งเสริมการปรับตัวของผู้รับบริการ ผู้รับบริการได้รับข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ผู้รับบริการเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและเกิดความไว้วางใจพยาบาล มีสัมพันธภาพที่ดีกับพยาบาลและเกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล

7) หลักการปกปิดความลับ การนำความลับส่วนบุคคลไปเปิดเผยต่อบุคคลอื่นเป็นสิ่งที่บุคคลทางสุขภาพไม่ควรกระทำ ทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้ป่วยทั้งโดยตรงและโดยอ้อม แต่มีข้อยกเว้นในกรณีที่ผู้ป่วยรับรู้และยินยอมให้เปิดเผย ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจเปิดเผยความลับของผู้รับบริการ

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดทางจริยธรรมที่สำคัญดังนี้ (Fry, 1994)

1) การทำหน้าที่แทน พยาบาลวิชาชีพต้องเป็นปากเป็นเสียงทำหน้าที่แทนผู้รับบริการ เพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจที่สอดคล้องกับคุณค่าความเชื่อและความต้องการที่แท้จริงของตนเองได้

2) ความรับผิดชอบ พยาบาลวิชาชีพมีความรับผิดชอบในการดูแลผู้รับบริการตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ซึ่งครอบคลุมถึงการป้องกันความเจ็บป่วย การส่งเสริมสุขภาพ การบรรเทาความเจ็บปวดทรมาน และการฟื้นฟูสภาพ

3) ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ พยาบาลต้องตระหนักถึง คุณค่า ความเชื่อ เป้าหมายทั้งของตนเองและของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความร่วมมือในการทำงานของทีมสุขภาพจะส่งเสริมให้เกิดการสร้างเครือข่ายที่จะช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ

4) ความเอื้ออาทรหมายถึง ความเป็นมิตร เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน มีการแสดงออกที่อบอุ่น ห่วงใย มีน้ำใจต่อกัน การแสดงออกถึงความเอื้ออาทรของพยาบาลต่อผู้รับบริการมีคุณค่าต่อสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้รับบริการ

นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการจริยธรรม สภาการพยาบาล (2545) ได้กำหนดคุณสมบัติของพยาบาลต้นแบบไว้ดังนี้

1) เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ บริการพยาบาลในสถานบริการสาธารณสุขและในชุมชนที่เน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง

2) มีผลงานดีเด่น ด้านพฤติกรรมบริการ และเทคนิคการบริการพยาบาล ความประพฤติดี บุคลิกดี มีจิตวิญญาณความเป็นพยาบาล

3) เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว มีคุณธรรมจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี มีจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล

4) เป็นผู้ให้บริการและชุมชน ศรัทธาในความสามารถและคุณงามความดี

5) เป็นสมาชิกและสนับสนุนองค์การวิชาชีพพยาบาล สนใจศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ ช่วยเหลือและให้คำแนะนำต่อเพื่อนร่วมงานเป็นนิจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจิตวิญญาณจึงมีความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โดยจิตวิญญาณมีหน้าที่เชื่อมโยงความเป็นองค์กรรวมของบุคคล ทั้งกาย จิต และสังขม ให้ประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและปรับตัวประสานกันอย่างครบถ้วน ทั้งในระดับบุคคลและชุมชน ซึ่งเป็นในส่วนของความคิด ความรู้สึก การตัดสินใจ ทำให้บุคคลมีเหตุผลและรู้จักควบคุมอารมณ์ที่จะส่งผลกระทบต่อภาระกิจและสัมพันธภาพที่มีต่อบุคคลอื่น อีกทั้งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น (ปาริชาติ ชูประดิษฐ์, 2556) ส่งผลให้มีพลังใจที่เข้มแข็ง สามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคความยากลำบาก และความยุ่งยากของชีวิต ปรับตัวต่อวิกฤตในชีวิตและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข (อรัญญา ตัญคำภีร์, มนัสชนม์ คุณาพรสุจริต และกุลยา พิสิษฐ์สังฆการ, 2557) พยาบาลวิชาชีพต้องมีจิตวิญญาณในการทำงานทั้งในด้านของการพยาบาล เพราะงานพยาบาล เป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูงและดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง พยาบาลอาจต้องทำงานหนักและพบเจอกับปัญหาอุปสรรคมากมาย จึงต้องอาศัยบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานที่ทนต่อความทุกข์ยากโดยไม่บ่น ยินหยัดใน

อุดมการณ์ของวิชาชีพ มีความเชื่อ ความศรัทธา และไม่จำนนต่ออุปสรรคปัญหาใดๆ จึงจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือในการให้บริการพยาบาลในผู้ป่วยโรคเรื้อรัง และโรคที่ไม่สามารถรักษาให้หายได้ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ความต้องการในการดูแลเพิ่มสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็เพิ่มความเสี่ยงในการสัมผัสเชื้อให้กับผู้ดูแล หากพยาบาลวิชาชีพ มีจิตวิญญาณในการทำงาน ทำงานด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี เห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อระบบการพยาบาลผู้ป่วยเรื้อรังและในกลุ่มโรคที่ยังไม่มียารักษาให้หายขาด ด้านการบริหารจัดการกับวิกฤตการณ์ขาดแคลนพยาบาลจากการลาออก ต้องส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดจิตวิญญาณในการทำงานมากขึ้น จากการมีความสำนึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพพยาบาล รักษาจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในองค์กร ให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้พยาบาลรักเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และภูมิใจในงานพยาบาล ทำให้การขาดงานหรือการออกจากงานลดลง

4. เกณฑ์การคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาลดีเด่น

องค์กรวิชาชีพได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรพยาบาล ที่เป็นกลุ่มพลังหลักในการผลักดันให้การดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาสุขภาพของประชาชนบรรลุเป้าหมาย และเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ เพื่อการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน จึงได้มอบรางวัลพยาบาลดีเด่นเพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีแก่ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ แก่บุคลากรพยาบาล โดยพยาบาลวิชาชีพดีเด่นของสมาคมพยาบาลประจำปี 2557 มีเกณฑ์ดังนี้ (นิภาพร ปานสวัสดิ์, 2559) สัญชาติไทย เป็นพยาบาลวิชาชีพและเป็นสมาชิกสภาการพยาบาล มีหรือเคยมีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและหรือใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในประเทศไทย มีคุณธรรมประกอบด้วยความเมตตากรุณา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจริยธรรมสูง เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลได้ทุกระดับ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ รักษาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านสติปัญญา และคุณธรรม ประพฤติตนตามกฎหมายกฎระเบียบแบบแผน มีศีลธรรมอันดีเป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยกย่องจากสังคมมีความรับผิดชอบสูงและได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความเจริญมาสู่วิชาชีพและสถานที่ปฏิบัติงาน มีผลงานดีเด่นจนได้รับการยอมรับทั้งในหรือต่างประเทศ

สำนักงานพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อถวายเป็นรางวัลและตัดสินพยาบาลวิชาชีพที่สมควรได้รับการคัดเลือกรางวัล พยาบาลดีเด่นของกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้ (กองการพยาบาล, 2555)

คุณสมบัติทั่วไป

1) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2) มีสัญชาติไทย

3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

4) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

5) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ ก่อนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

6) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

7) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

8) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญาเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

9) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น ๆ

คุณสมบัติส่วนตัว

1) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม มีความเมตตา กรุณา มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีจริยธรรมสูง

2) เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลได้ทุกระดับ

3) เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและมีการแสดงออกเป็นแบบอย่างที่ดี

4) เป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รักความก้าวหน้า ปรับปรุงตนเองให้เจริญ งามงามทั้งทางด้านสติปัญญาและคุณธรรม

5) เป็นผู้ที่ประพฤติตนตามกฎระเบียบแบบแผนของสถานที่ปฏิบัติงาน และมีศีลธรรมอันดี พึงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไปและผู้ร่วมงาน

6) เป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องจากสังคมในด้านอื่น ๆ

คุณสมบัติในด้านการทำงานทั่วไป

1) เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อภารกิจหรือภาระที่ผูกพัน และได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2) มีความสามารถในการบริหารจัดการงาน/หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสมทันต่อเหตุการณ์

4) เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถนำความเจริญมาสู่วิชาชีพและสถานที่ปฏิบัติงาน

5) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

6) เป็นผู้ที่เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

คุณสมบัติในด้านการเป็นพยาบาล

1) มีความเป็นพยาบาล ทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย และพฤติกรรม มีเมตตา กรุณา เสียสละอดทน

2) เป็นพยาบาลที่มีทักษะสูง ในงานบริการพยาบาลหลาย ๆ ด้านดีเด่น ปรากฏชัดในสายตาผู้ร่วมงานส่วนมาก ซึ่งสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยอันจะส่งผลประโยชน์ต่อบุคคลใน

ครอบครัวของผู้ป่วย การดูแลการพยาบาลได้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล ครอบครัว และ ชุมชน

3) เป็นพยาบาลที่มีจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และรู้จักผดุงความเจริญของ วิชาชีพ พยาบาลให้รู้ต่อนายอยู่เสมอ ทันท่วงทีสภาพการเปลี่ยนแปลงของโรคที่ประชาชนเจ็บป่วย และการรักษา ของแพทย์และวิทยาการเกี่ยวกับการรักษา ทำให้การพยาบาลได้รับความนิยมและมองเห็นคุณค่า ความสำคัญสูงไม่แพ้การรักษา

4) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับหรือเป็นที่ศรัทธาต่อผู้รับผิดชอบ

นอกจากนี้ยังมีรางวัล DAISY Award ในโรงพยาบาลเอกชน อาทิ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล และโรงพยาบาลสมิติเวช ที่ตระหนักและให้ความสำคัญกับพยาบาลในฐานะที่คอย ทำหน้าที่ดูแลผู้อื่นด้วยความเสียสละ โดยได้มีการเข้าร่วมโครงการ Daisy Foundation และได้มีการ มอบรางวัล DAISY NURSE ให้กับพยาบาลระดับปฏิบัติการที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างโดดเด่น เพื่อ เป็นเกียรติแก่พยาบาลผู้อุทิศตนอย่างแท้จริง ซึ่งจะคัดเลือกพยาบาลที่มีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่าง ที่ดีทางการพยาบาล มีพฤติกรรมแสดงออกตามค่านิยมขององค์กร และมีผลงานทางด้าน วิชาการเผยแพร่ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล คณะกรรมการ DAISY จะมีการเลือก Nurse Leader Honorees โดยจะคัดเลือกผู้บริหารทางการพยาบาลที่มี พฤติกรรมเป็นแบบอย่าง มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความห่วงใย ความเมตตา ความไว้วางใจกัน เคารพซึ่งกันและกัน เป็นผู้ที่มีจริยธรรม สามารถสร้างแรงจูงใจให้ พนักงาน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้อื่น และเป็นที่ปรึกษาให้กับพนักงานได้ สนับสนุนการคิด และการแก้ปัญหาของทีม เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและยกระดับ ภาพลักษณ์ของการพยาบาลภายในองค์กรวิชาชีพ (The DAISY Foundation, 2018)

จะเห็นได้ว่าเกณฑ์คุณสมบัติของพยาบาลวิชาชีพเพื่อคัดเลือกพยาบาลดีเด่น ที่กำหนดโดย สมาคมพยาบาล และเกณฑ์ของสำนักงานพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ใน โรงพยาบาลรัฐ ล้วนมีความสอดคล้องกันกับเกณฑ์รางวัล DAISY Award ในโรงพยาบาลเอกชน คือ เป็นพยาบาลที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการบริการพยาบาลหลาย ๆ ด้านที่ได้รับการ ยอมรับทั้งในหรือต่างประเทศ มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพจนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไปและผู้ร่วมงาน นำความเจริญมาสู่วิชาชีพและสถานที่ ปฏิบัติงาน

5. เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi technique) เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เทคนิคการวิจัยเชิง อนาคตแบบเดลฟาย สามารถใช้การบรรยายทางเลือกอนาคตที่เป็นไปได้ในแต่ละทางเลือก อันจะ นำไปสู่การเตรียมรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ควบคุมและผลักดันรวมทั้งการวางแผนอนาคต ให้เป็นไปในทางที่พึงประสงค์ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2544) เทคนิคเดลฟายเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2495 และได้รับการเปิดเผยครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2505 โดย โอลาฟเฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และนอร์แมน ซี ดาลกี (Norman C. Dalkey) ซึ่งเป็นนักวิจัยของบริษัทแรนด์ (Rand Corporation) ในรัฐ แคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา (ชนิดา รักษ์พลเมือง, 2551) การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายเป็นเทคนิคที่

ช่วยในการสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ความเชี่ยวชาญซึ่งกันและกัน โดยไม่มีการเผชิญหน้ากันโดยตรงเหมือนการวิจัยแบบอื่นๆ (นงนภัส เทียงกมล, 2551)

5.1 คุณลักษณะของเทคนิคเดลฟาย

คุณลักษณะของเทคนิคเดลฟาย มีดังต่อไปนี้ (ชนิดา รักษ์พลเมือง, 2551)

1) ผู้เข้าร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาวิจัย ไม่ทราบว่าใครบ้างที่เข้าร่วมเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ไม่ทราบว่าผู้อื่นมีความเห็นอย่างไรในประเด็นที่ศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้เชี่ยวชาญทุกคนจะตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยจะกำหนดขึ้นในแต่ละขั้นตอนในเวลาใกล้เคียงกัน

2) ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในการวิจัยต้องตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยกำหนดให้ครบทุกขั้นตอน ซึ่งอาจเป็น 2-4 รอบ ทั้งนี้โดยที่การสอบถามครั้งแรกจะเป็นคำถามปลายเปิด ส่วนคำถามรอบต่อไปจะอยู่ในลักษณะมาตราประเมินค่า ผู้เชี่ยวชาญสามารถทบทวนคำตอบของตนได้ทุกขั้นตอน มีโอกาสกลั่นกรองคำตอบของตนอย่างละเอียดรอบคอบ จนกระทั่งมีความมั่นใจในคำตอบ และสามารถแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างอิสระ

3) ผู้วิจัยจะนำคำตอบไปวิเคราะห์ใหม่และป้อนข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์กลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้งโดยปกติกระบวนการทำซ้ำ (Iterative process) แบบนี้จะดำเนินไปจนกว่าจะได้คำตอบที่เป็นฉันทามติ (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จุดประสงค์การทำซ้ำก็เพื่อที่จะกรอง (Refine) ความเชี่ยวชาญของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั่นเอง

4) ความน่าเชื่อถือได้ของคำตอบและความสำเร็จของการวิจัยขึ้นอยู่กับ แบบสอบถามความรอบรู้ของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม และความร่วมมือในการวิจัย

5) การใช้สถิติวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยทั่วไปจะใช้สถิติเกี่ยวกับการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการวัดการกระจาย

5.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยของเทคนิคเดลฟาย มีขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดปัญหาที่จะศึกษาปัญหาที่จะวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟายควรเป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบที่ถูกต้องแน่นอนและสามารถวิจัยปัญหาได้จากการให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ เป็นผู้ตัดสินประเด็นปัญหาควรจะนำไปสู่การวางแผนนโยบายหรือการคาดการณ์ในอนาคต

2) การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญขั้นตอนนี้มีความสำคัญมากเนื่องจากคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายคือการอาศัยข้อคิดเห็นจากการตอบของผู้เชี่ยวชาญผลการวิจัยจะน่าเชื่อถือหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เลือกสรรมานั้นสามารถให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้เพียงใดดังนั้นสิ่งที่ผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้แก่ ความสามารถของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญ และวิธีการเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นต้น

3) การทำแบบสอบถามในกระบวนการทำวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายจะให้ ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามจำนวน 3 รอบ ดังนี้

การสร้างแบบสอบถามรอบที่ 1 แบบสอบถามฉบับแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและเป็นคำถามแบบกว้างๆให้ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่จะวิจัย เพื่อระดมความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสำหรับการวิเคราะห์คำตอบแบบสอบถามรอบแรกผู้วิจัยจะต้องรวบรวมความคิดเห็นและวิเคราะห์

โดยละเอียดและนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นประเด็นโดยตัดข้อมูลที่ซ้ำซ้อนออกเพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามในรอบต่อไป

การสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยการนำคำตอบที่วิเคราะห์ได้จากรอบแรกมา สร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating scale) 5 ระดับเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละข้อ สำหรับการวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยการนำคำตอบแต่ละข้อมาหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang)

การสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยการนำคำตอบแต่ละข้อจากการวิเคราะห์รอบที่ 2 สร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating scale) 5 ระดับเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนยืนยันคำตอบอีกครั้ง สำหรับการวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 3 จะพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์กล่าวคือถ้าอยู่ในค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงว่าคำตอบที่วิเคราะห์ได้นั้นมีความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่สอดคล้องกัน ซึ่งถ้าผู้วิจัยได้ข้อมูลเพียงพอก็อาจสรุปผลการวิจัยได้รอบนี้เลย

สำหรับจำนวนรอบที่เหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย เวลา งบประมาณของการวิจัย จำนวนรอบสำหรับการวิจัยควรพิจารณาดูคำตอบที่ได้ในรอบต่างๆ ว่ามีความสอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่องที่ศึกษาหรือไม่ ถ้ามีมากพออาจจะหยุดในรอบที่ 2 หรือรอบที่ 3 ในเรื่องของจำนวนรอบได้มีการศึกษาพบว่า การส่งแบบสอบถาม 3 รอบเป็นจำนวนรอบที่พอดี ความคลาดเคลื่อนมีไม่มาก ตั้งแต่รอบที่ 3 ขึ้นไป ความแตกต่างของผลที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2530) และยังพบว่ารอบที่ 2-3 ก็มีความสอดคล้องกันในการพยากรณ์อนาคตได้ และจำนวนรอบยังขึ้นอยู่กับจำนวนข้อคำถามและเหตุการณ์ (Couper, 1984)

5.3 ข้อดีของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย

- 1) ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อความคิดจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากได้โดยไม่ต้องเสียเวลาจัดประชุม กลไกในการใช้เทคนิคง่ายแก่การดำเนินการ
- 2) ผู้เชี่ยวชาญให้คำตอบได้อย่างอิสระไม่ถูกครอบงำความคิด ไม่ต้องเผชิญหน้ากันและไม่ทราบว่ามีใครเข้าร่วมอยู่การวิจัยบ้าง และใครให้คำตอบว่าอย่างไร
- 3) ผู้เชี่ยวชาญมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกัน เพราะทุกคนจะตอบแบบสอบถามฉบับเดียวกันทุกขั้นตอน และยังมีโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเท่าๆ กันมีโอกาสปรับเปลี่ยนหรือยืนยันความคิดเห็นของตนจนเกิดความมั่นใจ
- 4) ผู้เชี่ยวชาญต้องผ่านการพิจารณาไตร่ตรองหลายขั้นตอน ช่วยให้ความเชื่อมั่นของคำตอบที่ได้รับนั้นสูงขึ้น

5) เทคนิคเดลฟายช่วยให้ผู้วิจัยสามารถทราบลำดับความสำคัญของข้อมูลและเหตุผลในการตอบคำถาม รวมทั้งความสอดคล้องในเรื่องความคิดเห็นเป็นอย่างดี

5.4 ข้อจำกัดของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย

- 1) การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญและเกณฑ์การพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรอบรู้ ความเต็มใจ และเห็นความสำคัญของการวิจัยเป็นส่วนสำคัญมากในด้านความเชื่อถือของการวิจัย
- 2) หากเป็นการวิจัยเพื่อวางแผนหรือนโยบาย ควรคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตรงเข้าร่วมกันวิจัย

3) การกำหนดให้ตอบแบบสอบถามซ้ำหลายรอบอาจทำให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความเบื่อหน่ายหรือเกิดความรู้สึกว่าถูกรบกวนมากเกินไป อาจไม่ร่วมมือตอบแบบสอบถามรอบต่อไป

4) ผู้เชี่ยวชาญต้องเข้าใจในประเด็นปัญหาโดยรวมและข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อตรงกัน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องทางความคิดและไม่มีอคติ

5) หากกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญทำนายเหตุการณ์ในระยะเวลาใกล้หรือไกลเกินไป อาจทำให้ผู้เชี่ยวชาญทำนายได้ด้วยความยากลำบากและเกิดความคลาดเคลื่อนได้มีผู้ศึกษาไว้ว่าช่วงเวลาของการทำนายอนาคตควรอยู่ในช่วงเวลา 10-15 ปี

6) ผู้วิจัยขาดความรอบคอบ และมีความลำเอียงในการพิจารณาวิเคราะห์คำตอบที่ได้ในแต่ละรอบ

7) เนื่องจากการส่งแบบสอบถามหลายรอบ อาจมีการสูญหายของแบบสอบถามหรือไม่ได้รับคำตอบคืนกลับมา

การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย เป็นการระดมความคิดเพื่อหาข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจ ซึ่งโดยปกติจะเป็นข้อมูลเชิงอนาคต หากได้ข้อมูลอย่างเป็นระบบระเบียบจะช่วยให้ทราบข้อมูลอันน่าเชื่อถือ เพื่อประกอบการกำหนดหรือวางแนวทางปรับเปลี่ยนสภาพที่เป็นอยู่ ให้นำไปสู่อนาคตที่คาดหวัง และสามารถใช้อ้างอิงที่ได้รับเป็นแนวทางสร้างสรรค์อนาคตที่ดียิ่งขึ้น

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยตรงยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงานในบริบทต่างๆ ดังนี้

เพ็ญศรี วัฒนากร, วิมลรัตน์ จงเจริญ, และประภาพร ชูกำเหน็ด (2559) ได้ศึกษาความผาสุกทางจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้ ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมากกว่า 1 ปี จำนวน 155 คน ผลการวิจัย พบว่า ความผาสุกทางจิตวิญญาณของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน จิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และพบว่า ความผาสุกทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับจิตวิญญาณในการทำงาน ผู้วิจัยใช้ผลการศึกษา ที่ได้จากงานวิจัยของ Petchsawang and Duchon (2009) ที่ศึกษาความหมายและองค์ประกอบในการ ประเมินจิตวิญญาณในการทำงานของกลุ่มคนเอเชีย เป็นการศึกษายืนยันเชิงโครงสร้างตามแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงานของสังคมตะวันตก พบว่า จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงการ ทำงานของตนเอง ที่เกิดมาจากใจ คุณค่า ความเชื่อ และความศรัทธา จนสามารถค้นพบความหมาย และเป้าหมายที่แท้จริงของงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตเพื่อให้ตนเองบรรลุในเป้าหมายชีวิตที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของงาน เป็นแนวทางในการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความเมตตา (compassion) คือ มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจซึ่งกันและกัน รู้สึกร่วมในความทุกข์ของผู้อื่น เป็นปฏิสัมพันธ์ทางใจที่ให้ความสำคัญต่อการมีอยู่

ของบุคคลในองค์กร 2) การมีสติ (mindfulness) คือ ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน การคาดการณ์อนาคตหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น 3) งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (meaningful work) คือ ความผูกพันที่มีต่องานที่ทำ มีแรงบันดาลใจในการที่จะนำเอาศักยภาพที่มีอยู่ภายในตัวออกมาปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์งานให้ประสบความสำเร็จ มีความพร้อมในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงานนั้นๆ ประการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) การก้าวผ่านไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (transcendence) คือ การยอมรับในจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ไม่ยึดติดยึดมั่นกับความคิดของตนเอง เปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆรอบตัว ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

เปรมิกา บุญเกิด (2558) ได้ศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ ใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิดของ Ashmos and Duchon (2000) Millinman et al. (2003) มณฑล สรไกรกิตติกุล และ สุนันทา เสี่ยงไทย (2013) และ Anthony Gatling (2015) มาผสมผสานเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบทางจิตวิญญาณออกได้เป็น 4 ประการ คือ มิติที่ 1 ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner Life) มิติที่ 2 งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) มิติที่ 3 สำเนียงแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) มิติที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมในระดับปัจเจกบุคคล (Alignment between organization and individual values) กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มทนายความจำนวน 8 คน เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทนายความให้ความหมายและมีพฤติกรรมแสดงออกทางจิตวิญญาณในการทำงานแตกต่างกันในมิติแต่ละด้าน นอกจากนี้ยังพบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสอดคล้องกับการแสดงออกทางจริยธรรม โดยมิติด้านชีวิตจิตใจและงานที่มีคุณค่า มีส่วนทำให้ทนายความแสดงออกถึงจริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การไม่เอาเปรียบคนอื่น รวมทั้งการมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ในขณะที่มิติด้านสำเนียงแห่งความเป็นชุมชน และมิติด้านความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์กรกับค่านิยมระดับปัจเจกบุคคล เป็นมิติสนับสนุนทำให้เกิดจริยธรรมในการทำงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์มากขึ้น โดยทำให้เกิดบรรยากาศของการช่วยเหลือกันและการทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนด

นฤเบศร์ สายพรหม, ดุษฎี โยเหลา และรัตติกรณ จงวิศาล (2559) ศึกษาอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณ เจตคติ และพฤติกรรมในการทำงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ จำนวน 498 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 10 แบบวัด งานวิจัยนี้ใช้ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานโดยอ้างอิงกับนิยามที่ Ashmos and Duchon (2000) ได้นิยามไว้ว่า จิตวิญญาณในการทำงานหมายถึงการรับรู้และประสบการณ์ของบุคคลในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบได้แก่ 1) บุคคล 2) หน่วยงาน และ 3) องค์กร โดยในองค์ประกอบด้านบุคคลเป็นการรับรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมทางสังคม ความหมายในการทำงาน และชีวิตภายในของบุคคล ส่วนด้านหน่วยงานเป็นการรับรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับสังคมและการทำงานและค่านิยมเชิงบวกในหน่วยงานของบุคคล ด้านองค์การเป็นการรับรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับค่านิยมใน

องค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และทุนทาง จิตวิทยา สวนจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณของครู นอกจากนี้ การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และทุนทาง จิตวิทยา ยังมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การผ่านจิตวิญญาณในการทำงานกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

รัตติกรณ จงวิศาล (2555) ศึกษาภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มบริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 240 คน จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้เลือกใช้อ้างอิงประกอบจิตวิญญาณในการทำงานของ Robbins and Judge (2007) ซึ่งประกอบด้วยจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมและการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน เนื่องจากเป็นแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงานที่มีความหมายและองค์ประกอบที่ชัดเจนและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ ผลการวิจัย พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ซึ่งองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีระดับสูงที่สุด คือ จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง และองค์ประกอบที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน ผู้บริหารระดับกลางมีการรับรู้ว่าจะมีการมีบรรษัทภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารระดับกลางมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรษัทภิบาล บรรษัทภิบาลมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อบรรษัทภิบาลโดยส่งผ่านตัวแปรจิตวิญญาณในการทำงานและบรรษัทภิบาล จิตวิญญาณในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านบรรษัทภิบาล ภาวะผู้นำของจิตวิญญาณในการทำงาน และบรรษัทภิบาล สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ จึงกล่าวได้ว่า องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงานและบรรษัทภิบาล เพื่อส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางสูงขึ้น

นุรพตตรี เจาะอาแว และรัตติกรณ จงวิศาล (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำจิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน จำนวน 48 ข้อ เพื่อวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แปลและพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Ashmos and Duchon (2000) โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ด้านชีวิตภายใน ด้านความหมายของงาน และด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Grosvenor (2005) ศึกษาจิตวิญญาณในการให้ความดูแลของพยาบาล ตามการรับรู้ด้านสิทธิของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับประสบการณ์ทางจิต

วิญญานในการทำงานด้านการให้ความดูแลและปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วย และวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างร่างกายและจิตวิญญาน ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความยุ่งยากและความโศกเศร้า นำมาซึ่งความพิถีพิถันในการให้ความดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย นอกจากนี้การฝึกฝนยังก่อให้เกิดทักษะในการทำงาน ลักษณะของผู้นำที่รับฟัง นโยบายของหน่วยงานที่มีการวางแผนและให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการดูแลผู้ป่วยที่สูง ก็มีช่วยสนับสนุนให้พยาบาลมีจิตวิญญานในการทำงานและดูแลผู้ป่วยด้วยความเต็มใจ

Hong (2009) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้เกี่ยวกับจิตวิญญานในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจจะลาออกและการแสดงออกทางอารมณ์ด้านลบ ประชากรคือกลุ่มผู้ทำงานด้านสุขภาพในแคนาดา จำนวน 412 คน โดยใช้แบบวัดจิตวิญญานในการทำงานของ Ashmos-Duchon ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญานในการทำงาน 5 ด้าน แบ่งเป็น ระดับบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณค่าของงาน (Meaning at work) ด้านชีวิตภายใน (Inner life) และด้านการพิจารณาไตร่ตรอง (Contemplation) และระดับองค์กร ได้แก่ ด้านคุณค่าขององค์กร (Organizational value) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร (Individual and the organization) ผลการวิจัย พบว่า จิตวิญญานในการทำงานทั้งระดับบุคคลและองค์กรส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกและการแสดงอารมณ์ด้านลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายได้ว่าจิตวิญญานในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเครียดในการทำงานและก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี

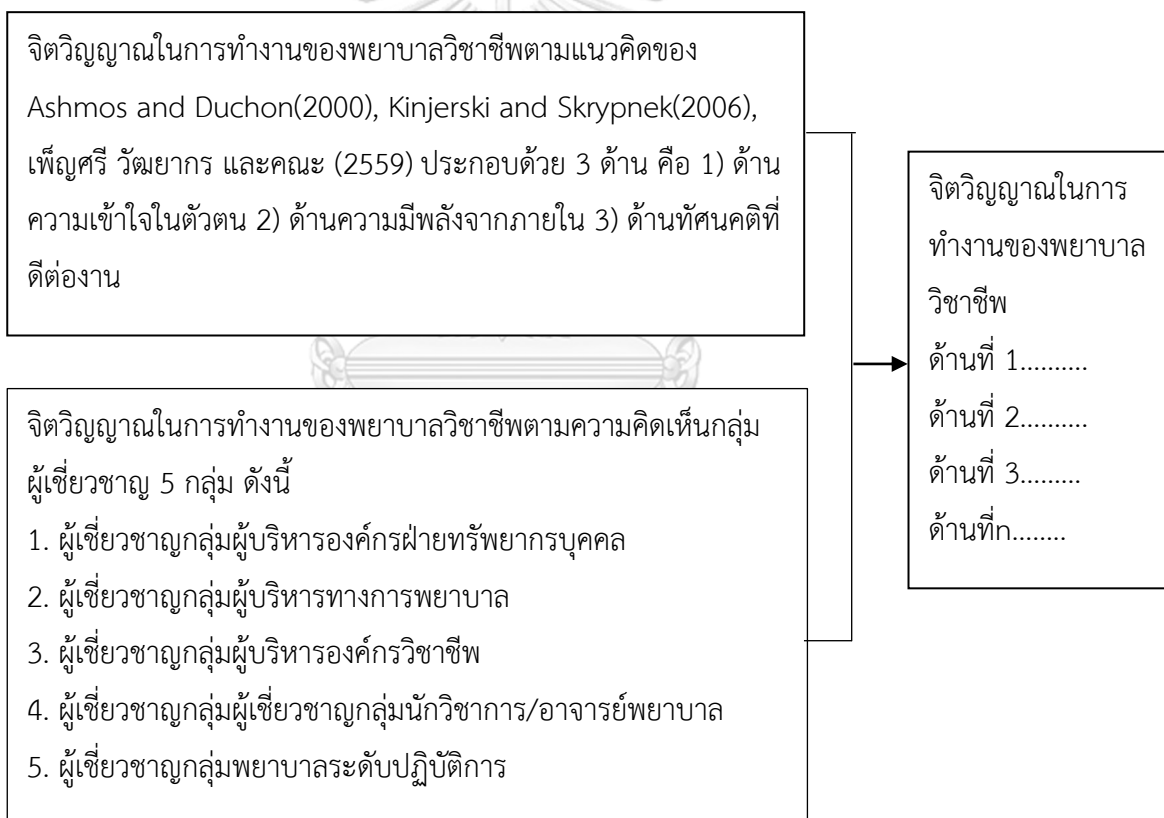
Leeuwen, Tiesinga, Post and Jochemsen (2006) ศึกษาจิตวิญญานในการปฏิบัติงานของพยาบาล ในการให้การดูแลในเรื่องสุขภาพ ประชากรที่ศึกษาคือพยาบาลในประเทศเนเธอร์แลนด์ จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อการพัฒนาและสร้างความชำนาญการของพยาบาล โดยเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องหัวใจ เนื้ออก และระบบประสาท แบ่งเป็นกลุ่มผู้ป่วย กลุ่มพยาบาล และกลุ่มที่ปรึกษาในโรงพยาบาล (Hospital chaplains) ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจิตวิญญานที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านความคาดหวังต่อบทบาทของพยาบาล ซึ่งยังไม่มีคำตอบชัดเจน แต่ก็มีแนวโน้มที่แสดงให้เห็นว่าขึ้นอยู่กับแสดงออกของแต่ละบุคคลและความผูกพันของแต่ละคนด้วย การศึกษาแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านบุคคล วัฒนธรรมและการศึกษาที่แตกต่างกันนั้น แสดงให้เห็นว่าการให้การดูแลเอาใจใส่อย่างมีจิตวิญญานนั้นยังไม่ได้ฝังลึกในการให้การดูแลของพยาบาล ซึ่งหมายถึง พยาบาลจำเป็นที่จะต้องรู้ถึงการดูแลอย่างมีจิตวิญญานว่าเป็นอย่างไร รู้ถึงปัจจัยด้านบุคคล อาชีพ วัฒนธรรม ที่ส่งผลกระทบต่อพวกเขาควรจะได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการอภิปรายและตัดสินใจเกี่ยวกับการฝึกหัดด้านการพยาบาลที่เกี่ยวกับเรื่องของการดูแลเอาใจใส่อย่างมีจิตวิญญาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญานในการทำงาน พบว่า จิตวิญญานในการทำงานมีความแตกต่างกันในมิติแต่ละด้าน ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญานในการทำงาน ได้แก่ ผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร และความยุติธรรมในองค์กร โดยจิตวิญญานในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการแสดงออกทางจริยธรรม แต่การให้การดูแลอย่างมีจิตวิญญานนั้นยังไม่ได้ถูกฝังลึกลงไปในการดูแลของพยาบาล ดังนั้นพยาบาลจึงควรพัฒนาจิตวิญญานในการทำงาน นอกจากนี้ จิตวิญญานในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและสามารถอธิบายความ

แปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้ โดยจิตวิญญาณในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลทางลบกับความตั้งใจลาออกและการแสดงอารมณ์ด้านลบ จิตวิญญาณในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเครียดในการทำงาน และก่อให้เกิดสุขภาพจิตที่ดี ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน

7. กรอบแนวคิดการ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ของนักวิชาการที่ได้รับการยอมรับ ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดของ Ashmos and Duchon (2000), Kinjerski and Skrypnek (2006), เพ็ญศรี วัฒนากร และคณะ (2559) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ในการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นฉันทามติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการหรือการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2) กลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์ 3) กลุ่มผู้บริหารองค์กรวิชาชีพ 4) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์พยาบาล 5) กลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการ

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยนี้ จำนวน 20 คน โดยจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามการศึกษาของ Macmillan (1971) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ระดับความคลาดเคลื่อนจะลดลงอย่างคงที่และมีความคลาดเคลื่อนน้อยมาก เท่ากับ 0.02 (Macmillan, 1971 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2553) ดังนั้น ผู้วิจัยทำการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจงจำนวน 20 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลหากผู้เชี่ยวชาญถอนตัวหรือตอบไม่ครบทั้ง 3 รอบ โดยเบื้องต้นผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญกลุ่มละ 1-3 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างจากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและอาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงค้นหาผลงานที่ปรากฏทางเอกสารวิชาการ ศึกษาจากประวัติผลงานด้านต่างๆ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รางวัลที่ได้รับ และมีความยินดีในการเข้าร่วมการวิจัย และให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอผู้เชี่ยวชาญคนต่อไปด้วยเทคนิคการบอกต่อ (Snowball technique) เพราะการบอกต่อจากผู้เชี่ยวชาญมีผลในเรื่องการให้ความร่วมมือในการวิจัยมากขึ้นและจะได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความน่าเชื่อถือ (Burns and Grove, 2001) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด โดยพิจารณาผู้เชี่ยวชาญเพิ่มจากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญที่ให้การสัมภาษณ์ โดยต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องติดต่อขออนุญาตผู้ที่ถูกอ้างชื่อถึงก่อน เมื่อผู้เชี่ยวชาญอนุญาต ผู้วิจัยจึงติดต่อโดยตรงเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัย จากนั้นนำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคลผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารองค์กรวิชาชีพ ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์พยาบาล และผู้เชี่ยวชาญกลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้ที่ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยและกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 คน กำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1.1 วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปทางการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือจิตวิทยาอุตสาหกรรม

1.2 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลรัฐ หรือเอกชนไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์ จำนวน 4 คน กำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1 เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.2 มีประสบการณ์การทำงานตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ระดับกลางและระดับต้นในโรงพยาบาลรัฐหรือเอกชน ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.3 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลที่มีพยาบาลได้รับรางวัลระดับประเทศ เช่น รางวัลเหรียญพลอเรนซ์ในดิงเกล รางวัลพยาบาลดีเด่นสภาการพยาบาล หรือรางวัล DAISY Award เป็นต้น

3. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารองค์กรวิชาชีพ จำนวน 3 คน กำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้

3.1 วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

3.2 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งคณะกรรมการสภาการพยาบาล หรือคณะกรรมการสมาคมพยาบาล

4. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์พยาบาล จำนวน 4 คน กำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้

4.1 วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

4.2 มีประสบการณ์การสอน การบรรยาย มีผลงานวิชาการหรืองานวิจัยด้านการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือจิตวิทยาอุตสาหกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ พฤติกรรมองค์กร จิตวิญญาณในการทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี

5. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการ จำนวน 6 คน กำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้

5.1 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 5 ปี

5.2 มีผลงานการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน มีประวัติได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ ในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาลดีเด่น ด้านพฤติกรรมบริการในระดับหน่วยงานหรือระดับประเทศ เช่น รางวัลเหรียญพลอเรนซ์ในดิงเกล รางวัลพยาบาลดีเด่นสภาการพยาบาล หรือรางวัล DAISY Award ในโรงพยาบาลเอกชน เป็นต้น

การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มละ 1 คน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยคัดเลือกจากประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ผลงานเอกสารต่างๆ รวมทั้งสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญได้ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยขอให้ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกไว้ เสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นประมาณ 2-3 รายชื่อ ด้วยเทคนิคการบอกต่อ (Snowball technique) เพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญจนครบ 20 คน หลังจากนั้นนำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติให้ตรงกับคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดไว้

3. จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมคือ 17-21 คน เพื่อรักษาระดับความคลาดเคลื่อนของข้อมูลของข้อมูลให้น้อยที่สุดที่ 0.02 เพิ่มความแม่นยำและความน่าเชื่อถือในการทำวิจัย (Macmillan, 1971 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553) เมื่อได้ผู้เชี่ยวชาญครบทั้ง 20 คน ซึ่งครบตามเกณฑ์ ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญงานวิจัย

สรุปผลการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคล คัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 2 คน และโดยเทคนิควิธีการบอกต่อ 1 คน
2. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์ คัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 3 คน และโดยเทคนิควิธีการบอกต่อ 1 คน
3. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารองค์กรวิชาชีพ คัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 1 คน และโดยเทคนิควิธีการบอกต่อ 2 คน
4. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์พยาบาล คัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 3 คน และโดยเทคนิควิธีการบอกต่อ 1 คน
5. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการ คัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 4 คน และโดยเทคนิควิธีการบอกต่อ 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ 1 ชุด และแบบสอบถามจำนวน 2 ชุด สร้างเครื่องมือโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ ชุดที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์และข้อความปลายเปิดเรื่องการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและคำถามปลายเปิด เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 (ภาคผนวก ง) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับ จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-45 นาที

2. แบบสอบถามชุดที่ 1 (รอบที่2) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม จากนั้นจึงนำข้อความที่มีเนื้อหาในลักษณะเดียวกัน มาจัดหมวดหมู่ในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ สร้างเป็นแบบสอบถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับความสำคัญมากที่สุด จนถึงระดับความสำคัญน้อยที่สุด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประมาณค่าแนวโน้มความสำคัญในแต่ละด้าน

3. แบบสอบถามชุดที่ 2 (รอบที่3) เป็นแบบสอบถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับความสำคัญมากที่สุด จนถึงระดับความสำคัญน้อยที่สุด เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณายืนยันการคงค่าตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งแสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ที่ได้จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ 2

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รอบที่ 1 แบบสัมภาษณ์ จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นภายในกรอบที่กำหนด มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับ จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำมาบูรณาการมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามรอบที่ 1

2. สร้างแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างตามแนวคิด จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กำหนดเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ข้อคำถามที่ใช้ คือ ท่านคิดว่าจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รอบที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ระดับความสำคัญของข้อความจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละด้าน และมีข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างอิสระ มีวิธีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และตอบคำถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นจัดหมวดหมู่ โดยนำข้อมูลที่มีข้อความเนื้อหาในลักษณะเดียวกันมารวบรวมเข้าด้วยกัน จัดหมวดหมู่ในแต่ละด้าน จะได้จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. จัดทำเป็นแบบสอบถามเรื่อง จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดข้อรายการเป็นรายด้านย่อย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นว่า รายด้านย่อยดังกล่าว เป็นด้านที่สำคัญของจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ในระดับใด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาระดับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 มีดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสำคัญระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสำคัญระดับมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสำคัญระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสำคัญระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสำคัญระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา

4. ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความชัดเจนและถูกต้อง และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลรอบที่ 2

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รอบที่ 3 แบบสอบถามเรื่อง จิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับรู้ระดับความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อสำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจยืนยันตามความคิดเห็นเดิม หรือพิจารณาเปลี่ยนแปลงระดับความสำคัญให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) เพื่อระบุค่ากลางและการกระจายความคิดเห็น

2. สรุปข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามรอบที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการปรับแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ

3. สร้างแบบสอบถามจากข้อความเดิม ที่มีการปรับปรุงข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาที่ โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเหมือนในรอบที่ 2 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบในรอบที่ 2 รวมข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของข้อคำถามจิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

4. ระบุตำแหน่งค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อแสดงความสอดคล้องกันของแต่ละข้อความของการตอบแบบสอบถาม และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 แสดงไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 3 ด้วยเครื่องหมาย โดยคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความนั้น หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ไม่ต้องให้เหตุผลประกอบ แต่ถ้าคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ อยู่นอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนนั้นไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขอให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงเหตุผลประกอบในข้อนั้นๆ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและได้รับการพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้รับการตรวจสอบความตรงและความเที่ยง โดยจะแฝงอยู่ในกระบวนการรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนการกำหนดขนาด หรือจำนวนของผู้เชี่ยวชาญพบว่า ความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยในการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญจะลดลงตามจำนวนที่เพิ่มขึ้นของสมาชิกในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งค่าความเที่ยงตรงจะเพิ่มขึ้นและเข้าใกล้ .90 เมื่อผู้เชี่ยวชาญมีมากกว่า 17 คน (Dobbins, 1999 อ้างถึงใน น้ำผึ้ง มีศีล, 2559) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 20 คน และความเที่ยงของเครื่องมือพิจารณาได้จากกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบของตนเองเมื่อตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เมื่อพบว่าคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ

เปลี่ยนแปลงน้อยกว่าร้อยละ 15 ซึ่ง Linstone (1975) เสนอว่า สามารถยุติการส่งแบบสอบถามได้อาจถือได้ว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ส่วนความตรงของเนื้อหาในแบบสอบถามปลายเปิดนั้น ได้จากการที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโดยตรง รวมทั้งมีการใช้เทคนิคการสรุปสาระในเนื้อหาระหว่างการสัมภาษณ์ จุมพล พูลภัทรชีวิน (2553) กล่าวว่า ความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือจะแฝงอยู่ในกระบวนการรวบรวมข้อมูล เนื่องจากผู้วิจัยรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยตรง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาคู่กับการตอบแบบสอบถามไปด้วย

การพิทักษ์สิทธิผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแนะนำตนเองพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ชี้แจงข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยตามเอกสาร (Information sheet) และเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ซักถามข้อสงสัยก่อนลงนามในหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอจริยธรรมก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีวิธีการเก็บข้อมูลดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1

1.1 ทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญที่ได้คัดเลือกเข้ากลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 20 ชุด

1.2 ผู้วิจัยติดต่อผู้เชี่ยวชาญ โดยแนะนำตัวและนัดหมายการส่งรายละเอียดเกี่ยวกับโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อและข้อมูลแบบสัมภาษณ์รอบที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาก่อนการนัดสัมภาษณ์ พร้อมทั้งขออนุญาตสัมภาษณ์และบันทึกเสียง โดยนัด วัน เวลา ที่จะสัมภาษณ์ และทวนกำหนดการนัดหมายล่วงหน้าอีกครั้งก่อนถึงวันนัด

1.3 ผู้วิจัยเตรียมตัวก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยโทรศัพท์ไปยืนยันกำหนดการนัดหมายล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน พร้อมทั้งจัดเตรียม ใบเซ็นยินยอมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย (Consent form) เครื่องบันทึกเสียง และกระดาษสำหรับจดบันทึก

1.4 การสัมภาษณ์ ขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญในการจดบันทึกและใช้เครื่องบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-45 นาที โดยใช้คำถามปลายเปิด ไม่มีการถามนำตามแนวที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ตั้งใจฟัง สรุปแต่ละประเด็น สอบถามเพิ่มเติมหากมีข้อสงสัยจนได้ข้อมูลที่ตรงและครอบคลุมประเด็นทั้งหมด และเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

1.5 หลังการสัมภาษณ์ ชี้แจงการเก็บข้อมูลรอบต่อไป ประมาณวัน เวลา ที่จะส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 พร้อมทั้งขออนุญาตติดต่อผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์หากต้องการ

ข้อมูลเพิ่มเติม และยืนยันว่าจะทำลายเทปบันทึกเสียงทันทีหลังสิ้นสุดการวิจัย จากนั้นจึงกล่าวขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2

ส่งแบบสอบถามชุดที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษทุกฉบับ โดยแนบซองเปล่าติดแสตมป์จำหน่ายของถึงผู้วิจัยหรือส่งไฟล์ทางอีเมลตามความสะดวกของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ระดับความสำคัญรายด้านย่อยของจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากกาวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1 โดยกำหนดวันในการรับแบบสอบถามกลับภายใน 2 สัปดาห์ หากยังไม่ได้รับแบบสอบถามกลับตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์อีกครั้ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3

ส่งแบบสอบถามชุดที่ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษทุกฉบับอีกครั้ง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันระดับความสำคัญรายด้านย่อยของจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กำหนดวันในการรับแบบสอบถามกลับภายใน 2 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เก็บข้อมูล 3 รอบ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละรอบมีดังนี้


การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1

ถอดเทปภายหลังการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทันที และนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน มาตรวจสอบเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จัดหมวดหมู่ โดยนำข้อมูลที่มีข้อความเนื้อหาในลักษณะเดียวกันมารวบรวมเข้าด้วยกัน จัดหมวดหมู่ในแต่ละด้าน จะได้จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคน นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เนื้อหาตามการทบทวนวรรณกรรมและตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหาพร้อมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1 จากการทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการสร้างข้อรายการในแบบสอบถามการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์	ข้อรายการในแบบสอบถาม
<p>1 ความเข้าใจในตัวตน หมายถึง การรับรู้และยอมรับถึงอีกด้านของบุคคล การรับรู้ถึงคุณค่าที่ยึดถือ รวมถึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในตัวเอง ซึ่งเป็นมิติด้านแรกที่จัดอยู่ในระดับบุคคล บุคคลจะค้นหาโอกาสในการทำงานที่แสดงถึงมุมมองที่หลากหลายของตนเอง ไม่เพียงแต่ความสามารถทางด้านร่างกายหรือด้านสติปัญญาเท่านั้น แต่รวมไปถึงการเข้าใจในจิตวิญญาณที่ตระหนักรู้ว่าบุคคลมีชีวิตและจิตใจ (Ashmos and Duchon, 2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีความมั่นคงทั้งทางร่างกายและจิตใจ - มีพื้นฐานทางอารมณ์ที่ดี - รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองในขณะนั้น สามารถจัดการและแยกเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ - รับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่นและยินดีที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง - รู้ข้อดีข้อเสียของตนเอง - มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน และต้องเป็นเป้าหมายที่เหมือนกัน คือ การช่วยเหลือผู้อื่น - รับผิดชอบต่อชีวิต - ตระหนักถึงความหมายของชีวิตและมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของชีวิต รู้ว่าตนเองต้องการสิ่งใด เพื่ออะไร อะไรคือสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองในปัจจุบัน - มีความมุ่งมั่น มีอุดมคติที่จะทำเพื่อผู้ป่วย 	<p>รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิดของตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ</p> <p>ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง</p> <p>มีเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน</p>

จากการทบทวน วรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์	ข้อรายการในแบบสอบถาม
<p>1 ความเข้าใจในตัวตน</p> <p>บุคคลจะยอมรับในตัวตนที่แท้จริงของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของบุคคล มีความคาดหวัง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และสามารถเข้าถึงศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ภายใน บุคคลจึงมองหาสิ่งที่สามารถสร้างความพึงพอใจที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงาน เช่น การเป็นตัวของตัวเอง หรือการให้ความสำคัญต่อคุณค่าที่ตนเองยึดถือ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีความคาดหวังต่อความสำเร็จในงานพยาบาล - มีความรับผิดชอบต่องาน - สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครบถ้วน - หนักเอาเบาสู้ - ไม่ท้อถอย - อดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆด้วยความเต็มใจ - รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น - ไม่ยึดถือความคิดของตนเองเป็นใหญ่ - มีความเข้าใจในตนเองและสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตนเอง - มองโลกตามความเป็นจริง เข้าใจชีวิต เข้าใจธรรมชาติ ยอมรับความไม่แน่นอนของชีวิตว่าเป็นเรื่องธรรมชาติ เป็นสัจธรรมของชีวิต มีกำลังใจในการดำรงชีวิตอยู่ 	<p>มุ่งมั่นที่จะประสบ ความสำเร็จในการทำงาน</p> <p>ตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และ ความรับผิดชอบในการ ทำงาน</p> <p>อดทนอดกลั้นต่อความคับ ข้องใจ การถูกรบกวน หรือ ความเครียดต่างๆ</p> <p>ไม่ยึดติดกับความคิดของ ตนเอง ยอมรับการวิพากษ์ วิจารณ์ หรือข้อมูลย้อนกลับ จากผู้อื่น</p> <p>มองตนเองอย่าง ตรงไปตรงมาและ สมเหตุสมผล</p>

จากการทบทวน วรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์	ข้อรายการในแบบสอบถาม
<p>1 ความเข้าใจใน ตัวตน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา - มีความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา - มีความเชื่อและปฏิบัติตามคำสอนของ ศาสนา - กระทำแต่สิ่งดีงาม - มีความสุขกับสิ่งที่ตนมีอยู่ - มองโลกในแง่ดีและพึงพอใจชีวิตในปัจจุบันของตน - เห็นคุณค่าในตัวเองและคุณค่าของชีวิต - เคารพตนเอง  <p>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย CHULALONGKORN UNIVERSITY</p>	<p>รับรู้และตระหนักถึงคุณค่า จริยธรรม จรรยาบรรณ ที่ตนเองยึดถือ</p> <p>รับรู้และภาคภูมิใจใน ศักยภาพของตนเอง</p>

จากการทบทวน วรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์	ข้อรายการในแบบสอบถาม
<p>1 ความเข้าใจใน ตัวตน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีสติสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ - มีความคิดขยับยั้งชั่งใจ - ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ - รู้ว่าตนเองต้องการอะไร - ตอบสนองความต้องการของตนเองได้ อย่างเหมาะสม - เคารพสิทธิของแต่ละคน - ให้เกียรติซึ่งกันและกัน กระทำทุกสิ่งทุก อย่างโดยไม่ให้กระทบถึงบุคคลรอบข้าง - มีการตัดสินใจที่คำนึงถึงตัวเองและ บุคคลอื่นๆในองค์กร - คำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหา กระทบกระทั่งที่อาจเกิดตามมา - เข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติและ ลักษณะเฉพาะของแต่ละคน - มีการแสดงออกถึงความรัก การให้อภัย ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน 	<p>ควบคุมความรู้สึกและการ กระทำของตนเองได้</p> <p>รับรู้ถึงความต้องการของ ตนเอง</p> <p>เข้าใจและให้อภัยผู้อื่นใน กรณีที่เกิดความผิดพลาดจาก การทำงาน</p>

จากการทบทวน วรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์	ข้อรายการในแบบสอบถาม
<p>2.ด้านความมีพลังจากภายใน</p> <p>หมายถึง การตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกส่วนลึกของบุคคลนั้นที่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อชีวิตของเขาอย่างแท้จริง เป็นจิตวิญญาณในระดับบุคคล แสดงให้เห็นถึงวิธีในการทำงานของบุคคลแต่ละคน โดยมีสมมติฐานว่าแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจหรือแรงปรารถนาต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มาทำงานก่อนเวลา - รู้สึกอยากมาทำงานถึงแม้จะเป็นวันแรกของการทำงานหลังจากหยุดยาวหรือหลังจากวันหยุดสุดสัปดาห์ - มีความกระตือรือร้นในการทำงาน - ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ - ให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าเวลาอื่นๆ - ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ - ไม่รู้สึกย่อท้อแม้เกิดปัญหาอุปสรรคในขณะปฏิบัติงาน - ทุ่มเททั้งกายและใจให้กับการทำงาน - ยินดีช่วยเหลืองานหรือกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน - อาสาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน - พยายามพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานตลอดเวลา - ประเมินผลการปฏิบัติงานเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น 	<p>กระตือรือร้นในการมาทำงานทุกวัน</p> <p>ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน อย่างไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย</p> <p>อาสาช่วยเหลืองานอื่นๆแม้ไม่ใช่งานประจำ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>มุ่งมั่นปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ</p>

จากการทบทวนวรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์	ข้อรายการในแบบสอบถาม
<p>2.ด้านความมีพลังจากภายใน หรืองานที่มีความหมายต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่น (Ashmos and Duchon, 2000) เป็นการผสมผสานระหว่างคุณค่าของงานและคุณค่าที่ตนเองยึดถือเข้าไว้ด้วยกัน เมื่อบุคคลสามารถที่จะตระหนักได้ถึงคุณค่าและความหมายของการทำงาน รวมทั้งเกิดความรู้อึ้งได้ถึงความสำคัญก็จะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้อึ้งมีความสุขสนุกสนาน เพลิดเพลินไปกับการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงาน - ปฏิบัติตามมาตรฐานและแนวทางของหน่วยงาน - สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเรื่องต่างๆในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว - มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ - มีภาวะผู้นำ - มีวิสัยทัศน์กว้างไกล - เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานแม้จะเป็นวันหยุด - ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ - ปกป้องสิทธิผู้ป่วย - ให้การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม - เป็นตัวแทนให้ผู้ป่วยและญาติ - มี empathy 	<p>ยึดมั่นต่อเป้าหมายระดับสูงในการทำงาน และพยายามบรรลุเป้าหมายนั้น</p> <p>แสดงศักยภาพในการทำงานของตนอย่างเต็มที่</p> <p>ไม่สร้างเงื่อนไขหรือข้อจำกัดในการทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและองค์การ</p> <p>ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่สูงกว่ามาตรฐานหรือเกินความคาดหมายของผู้รับบริการ</p>

จากการทบทวน วรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์	ข้อรายการในแบบสอบถาม
<p>2. ด้านความมีพลังจากภายใน และเกิดความทุ่มเท ความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่ต้องรอให้ร้องขอด้วยความสมัครใจด้วยความเต็มใจ และไม่หวังสิ่งตอบแทน - ปฏิบัติต่อผู้ป่วยทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน - ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่มากกว่านี้ถึงสิ่งตอบแทน - ไม่รีรอที่จะให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการ - ให้การพยาบาลโดยเน้นการพยาบาลเชิงรุก - ให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการเสมือนผู้รับบริการเป็นญาติของตนเอง - มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - ค้นหาคณะกรรมการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น - คิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการทำงาน - หาแนวทางในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากคนอื่น เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน - มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ทางด้านการพยาบาลตลอดเวลา - นำผลการวิจัยและความรู้ใหม่ๆมาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเสมอ 	<p>ทุ่มเทอุทิศตนในการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงการแลกเปลี่ยน เช่น ความดี ความชอบ หรือค่าตอบแทนพิเศษ</p> <p>ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว</p> <p>ริเริ่มหรือมองหาวิธีการใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการให้บริการ</p> <p>ค้นคว้าความรู้ที่ทันสมัยตลอดเวลา เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน</p>

จากการทบทวนวรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์	ข้อรายการในแบบสอบถาม
<p>3. ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน</p> <p>หมายถึง การให้ความสำคัญกับการเกิดปฏิสัมพันธ์ทั้งทางด้านจิตวิญญาณ อารมณ์ ระหว่างองค์กรและบุคคล โดยขึ้นอยู่กับความเชื่อที่แต่ละบุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่น (Kinjerski and Skrypnek, 2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - รักในวิชาชีพพยาบาล มีความใฝ่ฝันที่จะทำงานพยาบาล - มีความต้องการการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลอย่างต่อเนื่อง - มีความผูกพันในวิชาชีพพยาบาล - ทำงานด้วยใจ ด้วยความรัก และความเอาใจใส่ - ตั้งใจทำงานเต็มที่เพื่อวิชาชีพทั้งการทำงานในหน้าที่ของตนและงานที่นอกเหนือไปจากงานที่เป็นหน้าที่ของตนเพื่อช่วยให้วิชาชีพประสบความสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมายไปกับตนเอง - เห็นคุณค่าและสิ่งที่ดีงามของวิชาชีพพยาบาล - มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล - มีจุดยืนต่อวิชาชีพในด้านบวก - ภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล - ยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานพยาบาล - ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ - รู้สึกผูกพันต่อองค์กร - รู้สึกว่าที่ทำงานคือบ้านหลังที่สอง - รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน - รู้สึกอบอุ่นทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ 	<p>มีความรัก มีความสุข และสนุกในงานที่ทำ</p> <p>เห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำ</p> <p>ภาคภูมิใจที่กล่าวถึงงานของตนเองกับบุคคลอื่น</p> <p>สถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง</p>

จากการทบทวน วรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์	ข้อรายการในแบบสอบถาม
<p>3. ด้านทัศนคติที่ดีต่อ งาน เป็นการทำงานที่ สนับสนุนและ ช่วยเหลือซึ่งกันและ กันที่อยู่ นอกเหนือจากการ ช่วยเหลือแค่เพียง ตนเองเป็นส่วนสำคัญ ในการพัฒนาด้านจิต วิญญาณ และเมื่อ บุคคลรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของงานและ องค์กร อัตราการ ลาออกก็มีแนวโน้มที่ จะลดลง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีความคิดลาออกไปปฏิบัติงานใน องค์กรอื่นถึงแม้จะได้รับค่าตอบแทน มากกว่า - ตั้งใจที่จะทำงานจนกว่าจะเกษียณ - มีความสำนึกในหน้าที่ ปฏิบัติตาม หน้าที่ของตนได้ - ยึดติดต่อเป้าหมายและค่านิยมของ วิชาชีพ - เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น - ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าคำนึงถึง ประโยชน์ของตนเอง - มีคุณธรรมจริยธรรมโดยมีศาสนาเป็นที่ ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ - ใช้สิ่งของและอุปกรณ์ต่างๆของ หน่วยงานด้วยความระมัดระวัง - หมั่นดูแลรักษาอุปกรณ์ต่างๆให้พร้อม ใช้งานเสมอ - ไม่ใช่ทรัพยากรต่างๆขององค์กรอย่าง สิ้นเปลือง - ช่วยปิดน้ำปิดไฟที่ไม่จำเป็นและเชิญ ชวนให้ทุกคนช่วยกันใช้ทรัพยากรอย่าง รู้คุณค่า 	<p>มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ นานที่สุดหรือจนกว่าจะ เกษียณ</p> <p>เป็นแบบอย่างของการ ประพฤติตนในการประกอบ วิชาชีพและชีวิตส่วนตัว</p> <p>ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากร ต่างๆของที่ทำงานอย่าง ประหยัดและคุ้มค่า เช่นเดียวกับทรัพย์สินของ ตนเอง</p>

จากการทบทวน วรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์	ข้อรายการในแบบสอบถาม
<p>3. ด้านทัศนคติที่ดี ต่องาน มีความผูกพันกันในการทำงาน เนื่องจาก การมีส่วนร่วมจะช่วย พัฒนาความเชื่อมั่น ของบุคลากรภายใน ทีมเดียวกัน การคบหาสมาคมระหว่างกัน จะช่วยทั้งผู้นำและ สมาชิกในทีม ซึ่งมีจะ ช่วยให้เกิด ความสัมพันธ์ในเชิง บวก ทำให้สามารถ เผชิญหน้ากับปัญหาที่ เกิดขึ้นในองค์กรได้ และส่งผลต่อผลการ ปฏิบัติงานในระดับ กลุ่มใหญ่</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เคารพสิทธิของแต่ละคน - ให้เกียรติซึ่งกันและกัน กระทบทุกสิ่งทุกอย่างโดยไม่ให้กระทบถึงบุคคลรอบข้าง - มีการตัดสินใจที่คำนึงถึงตัวเองและบุคคลอื่นๆในองค์กร - คำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหา กระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา - ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบขององค์กร - มาทำงานตรงเวลา การไม่ขาดงานโดยไม่มีสาเหตุ ปฏิบัติตามข้อห้ามขององค์กร - สนองนโยบายขององค์กร - พุดถึงวิชาชีพในเชิงสร้างสรรค์ - ไม่กระทำการที่ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อวิชาชีพ - ปฏิบัติตัวเหมาะสม เพื่อรักษาชื่อเสียงของวิชาชีพ - ให้ความร่วมมือการรับผิดชอบต่างๆกับกิจกรรมขององค์กร เช่น มีส่วนร่วม สนใจเข้าร่วมประชุม - มีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร 	<p>สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ความเป็นกัลยาณมิตร กับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ</p> <p>ปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติขององค์กรโดยเคร่งครัด</p> <p>แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ทางบวกเกี่ยวกับงานที่ทำ</p> <p>เต็มใจเข้ารับการอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแม้ต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายเองหรือต้องใช้วันหยุดส่วนตัว</p>

จากการทบทวน วรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์	ข้อรายการในแบบสอบถาม
<p>3. ด้านทัศนคติที่ดี ต่องาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ - มีความยืดหยุ่น - เคารพสิทธิผู้อื่นในที่ทำงาน - มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน - มีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน - ไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือเกิดข้อผิดพลาด เพียงเล็กน้อยในการปฏิบัติงาน - รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ เรียบร้อย ถึงแม้จะเลยเวลาการ ปฏิบัติงานแล้วก็ตาม - รู้สึกว่าการทำงานเป็นการได้พัฒนา ตนเอง - รู้สึกว่าการทำงานเป็นความท้าทาย อย่างหนึ่งและเป็นโอกาสที่ทำให้ได้ พัฒนาตนเอง - เข้าใจสถานการณ์ขององค์กรใน ขณะนั้น - ร่วมฝ่าวิกฤตขององค์กรอย่างไม่ท้อถอย - ไม่ปฏิบัติสิ่งที่ผิดกฎหมายและผิด จรรยาบรรณวิชาชีพ - ปฏิบัติตัวตามมาตรฐานและค่านิยมของ สังคม 	<p>เต็มใจปฏิบัติงานและรักษา บรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p> <p>ทำงานด้วยความรับผิดชอบ ละเอียด รอบคอบ</p> <p>การทำงานเป็นการได้พัฒนา ตนเอง</p> <p>ยอมรับสถานการณ์ทางลบ ขององค์กรและร่วมฝ่าฟัน อุปสรรคอย่างไม่ย่อท้อ</p> <p>ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่รู้สึกว่าเป็นสิ่ง ที่ไม่ถูกต้อง</p>

การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 3
สูตรการคำนวณค่ามัธยฐาน ดังนี้ (ชนิษฐา วิทยานุมาส, 2530)

$$Md = \frac{Lo + i [N/2 - f 1]}{f 2}$$

Md	คือ ค่ามัธยฐาน
Lo	คือ ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของคะแนนในชั้นที่มีมัธยฐาน
i	คือ ความกว้างของอันตรภาคชั้น
N	คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด
f 1	คือ ความถี่สะสมจากคะแนนต่ำสุดถึงคะแนนที่เป็นขีดจำกัดบนของคะแนนในชั้นก่อนชั้นที่มีมัธยฐาน
f 2	คือ ความถี่ของคะแนนในชั้นที่มีมัธยฐาน

ค่ามัธยฐานแปลความหมายได้ดังนี้ (กานดา พูนลาภทวี, 2539)

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 4.50 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า จิตวิญญานในการทำงานตามข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญานในการทำงานที่สำคัญ มากที่สุด ของพยาบาลวิชาชีพ

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 3.50-4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า จิตวิญญานในการทำงานตามข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญานในการทำงานที่สำคัญ มาก ของพยาบาลวิชาชีพ

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 2.50-3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า จิตวิญญานในการทำงานตามข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญานในการทำงานที่สำคัญ ปานกลาง ของพยาบาลวิชาชีพ

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 1.50-2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า จิตวิญญานในการทำงานตามข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญานในการทำงานที่สำคัญ น้อย ของพยาบาลวิชาชีพ

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 1.00-1.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า จิตวิญญานในการทำงานตามข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญานในการทำงานที่สำคัญ น้อยที่สุด ของพยาบาลวิชาชีพ

สูตรการคำนวณค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553)

$$IR = Q3 - Q1$$

โดยคำนวณหา Q1 และ Q3 จากสูตร

$$Q1 = \frac{LQ1 + [N/4 - CF] i}{fQ1}$$

- Q1 คือ ค่าควอไทล์ของตำแหน่งที่ 1
 LQ1 คือ ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นที่ควอไทล์ที่ 1 อยู่
 i คือ ความกว้างของอันตรภาคชั้นควอไทล์ที่ 1
 N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด
 CF คือ ความถี่สะสมของชั้นที่อยู่ล่างควอไทล์ที่ 1 แต่เป็นชั้นที่มีคะแนน น้อยกว่า
 f Q1 คือ ความถี่ของคะแนนในชั้นควอไทล์ที่ 1

$$Q3 = \frac{LQ3 + [3 N/4 - CF] i}{fQ3}$$

- Q3 คือ ค่าควอไทล์ของตำแหน่งที่ 3
 LQ3 คือ ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นที่ควอไทล์ที่ 3 อยู่
 i คือ ความกว้างของอันตรภาคชั้นควอไทล์ที่ 3
 N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด
 CF คือ ความถี่สะสมของชั้นที่อยู่ล่างควอไทล์ที่ 3 แต่เป็นชั้นที่มีคะแนนน้อยกว่า
 f Q3 คือ ความถี่ของคะแนนในชั้นควอไทล์ที่ 3

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แปลความหมายได้ ดังนี้ (ชนิษฐา วิทยาอนุมาส, 2530)

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่มีค่าไม่เกิน 1.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น สอดคล้องกัน ต่อจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่มีค่ามากกว่า 1.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น ไม่สอดคล้องกัน ต่อจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และระดับความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเข้าใจในตัวตน	รอบที่ 2		
	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) ตระหนักและเห็นคุณค่าจริยธรรม จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.71	0.31	มากที่สุด
2) รับรู้ถึงความต้องการของตนเอง มีเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน	4.67	0.45	มากที่สุด
3) เห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของผู้ที่ทำผิด พร้อมให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน	4.67	0.45	มากที่สุด
4) เข้าใจ และตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองในวิชาชีพพยาบาล	4.67	0.47	มากที่สุด
5) ยอมรับและชื่นชมในศักยภาพของตนเองอย่างสมเหตุสมผล	4.64	0.94	มากที่สุด
6) ดูแลและรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่แสดงออกทั้งทางร่างกายและคำพูดของตนเอง	4.61	0.64	มากที่สุด
7) สำรวจตนเองสม่ำเสมอ ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	4.58	0.70	มากที่สุด
8) รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด ของตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบในขณะปฏิบัติงาน	4.58	0.75	มากที่สุด
9) มุ่งมั่นตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในวิชาชีพพยาบาล	4.54	0.79	มากที่สุด
10) มองตนเองอย่างตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล	4.54	0.79	มากที่สุด
11) ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเองยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ หรือการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น	4.47	1.00	มาก
12) เข้าใจและสามารถยับยั้งความรู้สึกคับข้องใจ หรือความเครียดต่างๆในขณะปฏิบัติงาน	4.24	1.04	มาก

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และระดับความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความมีพลังจากภายใน	รอบที่ 2		
	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่	4.69	0.33	มากที่สุด
2) ริเริ่มหรือคิดค้นวิธีการใหม่ๆที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการให้บริการอยู่ตลอดเวลา	4.67	0.47	มากที่สุด
3) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.67	0.51	มากที่สุด
4) มุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ	4.64	0.61	มากที่สุด
5) ปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือเกินความคาดหวังของผู้รับบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดี	4.61	0.69	มากที่สุด
6) เข้าใจความต้องการของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการตามหลักวิชาชีพอย่างรวดเร็ว	4.61	0.84	มากที่สุด
7) กระตือรือร้นในการมาทำงาน	4.54	0.74	มากที่สุด
8) ยึดมั่นต่อเป้าหมายระดับสูงในการทำงาน และมีแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น	4.54	0.79	มากที่สุด
9) ปฏิบัติงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและองค์กรด้วยความเต็มใจ	4.37	0.88	มาก
10) อุทิศตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น ความดีความชอบ หรือค่าตอบแทนพิเศษ	4.35	0.95	มาก
11) ทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเต็มความสามารถ	4.33	1.05	มาก
12) อาสาช่วยเหลืองานเพื่อส่วนรวม หรืองานอื่นๆเสมอ แม้ไม่ใช่งานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.85	มาก

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และระดับความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน	รอบที่ 2		
	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) ให้คุณค่าและความสำคัญในงานที่ทำ	4.73	0.92	มากที่สุด
2) ปฏิบัติงานโดยสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.72	0.29	มากที่สุด
3) มีความรัก มีความสุข และพอใจในงานที่ทำ	4.71	0.31	มากที่สุด
4) เชื่อว่าการทำงาน เป็นการได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง	4.71	0.31	มากที่สุด
5) ยึดมั่นในจรรยาบรรณและหลักการของวิชาชีพ และไม่ปฏิบัติในสิ่งขัดกับหลักดังกล่าว	4.67	0.51	มากที่สุด
6) ร่วมฝ่าฟันในองค์กรผ่านพ้นภาวะวิกฤตอย่างไม่ย่อท้อ	0.64	0.54	มากที่สุด
7) มุ่งมั่นและพร้อมที่จะรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	0.64	0.56	มากที่สุด
8) แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ทางบวกเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ	0.64	0.61	มากที่สุด
9) ทำงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจ	0.64	0.61	มากที่สุด
10) ภาคภูมิใจที่กล่าวถึงงานของตนเองกับบุคคลอื่น	0.64	0.61	มากที่สุด
11) บริหารทรัพยากรของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง	4.58	0.70	มากที่สุด
12) มีความผูกพันต่องาน และจะทำงานให้นานที่สุด	4.58	1.03	มากที่สุด
13) เต็มใจที่จะเสียสละเวลาวันหยุด หรือใช้เงินส่วนตัวเพื่อเข้าอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล	4.58	1.03	มากที่สุด
14) มีความคิดว่าสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านอีกหลังของตนเอง	4.54	0.86	มากที่สุด
15) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างของการประกอบวิชาชีพ และการใช้ชีวิตส่วนตัว	4.45	0.95	มาก
16) ปฏิบัติงานตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างเต็มใจ	4.24	1.04	มาก

การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำมาคำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์อีกครั้งเพื่อสรุปผลการวิจัย โดยพิจารณาข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 และพิจารณาความสอดคล้องจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่มีค่าน้อยกว่า 1.50 เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยแบบสอบถามในรอบที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเหมือนรอบที่ 2 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบ รวมข้อรายการในรอบที่ 2 หลังจากปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของข้อคำถาม จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 3 ด้านคงเดิม ประกอบด้วย 1) ด้านความเข้าใจในตัวตน จำนวน 12 ข้อรายการ 2) ด้านความมีพลังจากภายในจำนวน 12 ข้อรายการ 3) ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน จำนวน 16 ข้อรายการ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของทุกข้อรายการมีค่าน้อยกว่า 1.50 และการเปลี่ยนแปลงคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ร้อยละ 3.5 ผู้วิจัยจึงยุติการเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ในการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นฉันทามติเกี่ยวกับจิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 3 ด้าน รวมทั้งหมด 40 ข้อรายการ ดังนี้

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| 1. ด้านความเข้าใจในตัวตน | จำนวน 12 ข้อรายการ |
| 2. ด้านความมีพลังจากภายใน | จำนวน 12 ข้อรายการ |
| 3. ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน | จำนวน 16 ข้อรายการ |

สรุปผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 ด้าน รวมทั้งหมด 40 ข้อรายการ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเปลี่ยนแปลงร้อยละ 3.5 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับและสรุปผลการวิจัยได้ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 และรอบที่ 3 แสดงในรูปตาราง และสรุปผลการวิจัยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3 เป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับความสำคัญของจิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านและข้อรายการตามค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อย (ดังตารางที่ 2-4)

1. ด้านความเข้าใจในตัวตน (Self understanding)

ผู้วิจัยจำแนกข้อรายการ แสดงผลค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และระดับความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจากการเก็บข้อมูลรอบที่ 3 โดยเรียงลำดับข้อความที่มีค่ามัธยฐานสูงสุด (รายละเอียดดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และระดับความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความเข้าใจในตัวตน

จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเข้าใจในตัวตน	รอบที่ 3		
	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) ตระหนักและเห็นคุณค่าจริยธรรม จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.77	0.25	มากที่สุด
2) รับรู้ถึงความต้องการของตนเอง มีเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน	4.70	0.30	มากที่สุด
3) เห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของผู้ที่ทำผิด พร้อมให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน	4.66	0.49	มากที่สุด
4) ตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองในวิชาชีพพยาบาล	4.68	0.25	มากที่สุด
5) ยอมรับและชื่นชมในศักยภาพของตนเองอย่างสมเหตุสมผล	4.66	0.49	มากที่สุด
6) รับผิดชอบต่อการกระทำที่แสดงออกทั้งทางร่างกายและคำพูดของตนเอง	4.63	0.59	มากที่สุด
7) สำรวจตนเองสม่ำเสมอ ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	4.56	0.72	มากที่สุด
8) รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด ของตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ ในขณะปฏิบัติงาน	4.56	0.72	มากที่สุด
9) มุ่งมั่นตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในวิชาชีพพยาบาล	4.52	0.75	มากที่สุด
10) มองตนเองอย่างตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล	4.56	0.72	มากที่สุด
11) ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเองยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ หรือการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น	4.52	0.25	มากที่สุด
12) เข้าใจและสามารถยับยั้งความรู้สึกคับข้องใจ หรือ ความเครียดต่างๆในขณะปฏิบัติงาน	4.27	0.81	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า จิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเข้าใจในตัวตน รอบที่ 3 มีข้อรายการจำนวน 12 ข้อรายการ ค่ามัธยฐาน (Median) อยู่ในช่วง 4.27-4.77 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) อยู่ในช่วง 0.25-0.81 มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ตระหนักและเห็นคุณค่าจริยธรรม จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 2) รับรู้ถึงความต้องการของตนเอง มีเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน
- 3) เห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของผู้ที่ทำผิด พร้อมให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน
- 4) ตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองในวิชาชีพพยาบาล
- 5) ยอมรับและชื่นชมในศักยภาพของตนเองอย่างสมเหตุสมผล
- 6) รับผิดชอบต่อการกระทำที่แสดงออกทั้งทางร่างกายและคำพูดของตนเอง
- 7) สำรวจตนเองสม่ำเสมอ ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง
- 8) รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด ของตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบในขณะที่ปฏิบัติงาน
- 9) มุ่งมั่นตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในวิชาชีพพยาบาล
- 10) มองตนเองอย่างตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล
- 11) ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเองยอมรับการวิพากษ์ วิจารณ์ หรือการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น
- 12) เข้าใจและสามารถยับยั้งความรู้สึกคับข้องใจ หรือความเครียดต่างๆในขณะที่ปฏิบัติงาน

2. ด้านความมีพลังภายใน (Inner motivation)

ผู้วิจัยจำแนกข้อรายการ แสดงผลค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และระดับความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจากการเก็บข้อมูลรอบที่ 3 โดยเรียงลำดับข้อความที่มีค่ามัธยฐานสูงสุด (รายละเอียดดังตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และระดับความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความมีพลังภายใน

จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความมีพลังภายใน	รอบที่ 3		
	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) แสดงศักยภาพในการทำงานของตนอย่างเต็มที่	4.66	0.31	มากที่สุด
2) ริเริ่มหรือคิดค้นวิธีการใหม่ๆที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการให้บริการอยู่ตลอดเวลา	4.68	0.33	มากที่สุด
3) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.68	0.33	มากที่สุด
4) มุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ	4.66	0.23	มากที่สุด
5) ปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือเกินความคาดหมายของผู้รับบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดี	4.66	0.49	มากที่สุด
6) เข้าใจความต้องการของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการตามหลักวิชาชีพอย่างรวดเร็ว	4.63	0.80	มากที่สุด
7) กระตือรือร้นในการมาทำงาน	4.56	0.72	มากที่สุด
8) ยึดมั่นต่อเป้าหมายระดับสูงในการทำงาน และมีแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น	4.52	0.81	มากที่สุด
9) ปฏิบัติงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและองค์กรด้วยความเต็มใจ	4.42	0.82	มาก
10) อุทิศตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น ความดีความชอบ หรือค่าตอบแทนพิเศษ	4.27	0.81	มาก
11) พุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเต็มความสามารถ	4.29	0.96	มาก
12) อาสาช่วยเหลืองานเพื่อส่วนรวม หรืองานอื่นๆเสมอ แม้ไม่ใช่งานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.83	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า จิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความมีพลังจากภายใน รอบที่ 3 มีข้อรายการจำนวน 12 ข้อรายการ ค่ามัธยฐาน (Median) อยู่ในช่วง 4.18-4.66 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) อยู่ในช่วง 0.23-0.96 มีรายละเอียดดังนี้

- 1) แสดงศักยภาพในการทำงานของตนอย่างเต็มที่
- 2) ริเริ่มหรือคิดค้นวิธีการใหม่ๆที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการให้บริการอยู่ตลอดเวลา
- 3) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- 4) มุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ
- 5) ปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือเกินความคาดหมายของผู้รับบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดี
- 6) เข้าใจความต้องการของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการตามหลักวิชาชีพอย่างรวดเร็ว
- 7) กระตือรือร้นในการมาทำงานทุกวัน
- 8) ยึดมั่นต่อเป้าหมายระดับสูงในการทำงาน และมีแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น
- 9) ปฏิบัติงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและองค์การด้วยความเต็มใจ
- 10) อุทิศตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น ความดีความชอบ หรือค่าตอบแทนพิเศษ
- 11) พุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเต็มความสามารถ
- 12) อาสาช่วยเหลืองานเพื่อส่วนรวม หรืองานอื่นๆเสมอ แม้ไม่ใช่งานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

3. ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน (Positive attitude towards the work)

ผู้วิจัยจำแนกข้อรายการ แสดงผลค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และระดับความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจากการเก็บข้อมูลรอบที่ 3 โดยเรียงลำดับข้อความที่มีค่ามัธยฐานสูงสุด (รายละเอียดดังตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และระดับความสำคัญของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้านทัศนคติที่ดีต่องาน

จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน	รอบที่ 3		
	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) ให้คุณค่าและความสำคัญในงานที่ทำ	4.72	0.33	มากที่สุด
2) ปฏิบัติงานโดยสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็น กัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	4.74	0.28	มากที่สุด
3) มีความรัก มีความสุข และพอใจในงานที่ทำ	4.72	0.33	มากที่สุด
4) เชื่อว่าการทำงาน เป็นการได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง	4.75	0.26	มากที่สุด
5) ยึดมั่นในจรรยาบรรณและหลักการของวิชาชีพ และไม่ปฏิบัติ ในสิ่งที่ขัดกับหลักดังกล่าว	4.68	0.33	มากที่สุด
6) ร่วมฝ่าฟันในห้วงค์รผ่านพ้นภาวะวิกฤตอย่างไม่ย่อท้อ	4.66	0.49	มากที่สุด
7) มุ่งมั่นและพร้อมที่จะรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.66	0.49	มากที่สุด
8) แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ ทางบวกเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ	4.66	0.52	มากที่สุด
9) ทำงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจ	4.66	0.52	มากที่สุด
10) ภาคภูมิใจที่กล่าวถึงงานของตนเองกับบุคคลอื่น	4.63	0.64	มากที่สุด
11) บริหารทรัพยากรต่างๆของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง	4.63	0.59	มากที่สุด
12) มีความผูกพันต่องาน และจะทำงานให้นานที่สุด	4.60	0.89	มากที่สุด
13) เต็มใจที่จะเสียสละเวลาวันหยุด หรือใช้เงินส่วนตัวเพื่อเข้า อบรมหรือประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล	4.60	0.29	มากที่สุด
14) มีความคิดว่าสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านอีกหลังของ ตนเอง	4.56	0.77	มากที่สุด
15) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างของการประกอบวิชาชีพและการ ใช้ชีวิตส่วนตัว	4.52	0.88	มากที่สุด
16) ปฏิบัติงานตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร อย่างเต็มใจ	4.33	0.82	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน รอบที่ 3 มีข้อรายการจำนวน 16 ข้อรายการ ค่ามัธยฐาน (Median) อยู่ในช่วง 4.33-4.72 ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range) อยู่ในช่วง 0.26-0.89 มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ให้คุณค่าและความสำคัญในงานที่ทำ
- 2) ปฏิบัติงานโดยสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ
- 3) มีความรัก มีความสุข และพอใจในงานที่ทำ
- 4) เชื่อว่าการทำงาน เป็นการได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง
- 5) ยึดมั่นในจรรยาบรรณและหลักการของวิชาชีพ และไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ขัดกับหลักดังกล่าว
- 6) ร่วมฝ่าฟันในองค์กรผ่านพ้นภาวะวิกฤตอย่างไม่ย่อท้อ
- 7) มุ่งมั่นและพร้อมที่จะรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 8) แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ทางบวกเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ
- 9) ทำงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจ
- 10) ภาคภูมิใจที่กล่าวถึงงานของตนเองกับบุคคลอื่น
- 11) บริหารทรัพยากรต่างๆของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง
- 12) มีความผูกพันต่องาน และจะทำงานให้นานที่สุด
- 13) เต็มใจที่จะเสียสละเวลาวันหยุด หรือใช้เงินส่วนตัวเพื่อเข้าอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล
- 14) มีความคิดว่าสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านอีกหลังของตนเอง
- 15) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างของการประกอบวิชาชีพและการใช้ชีวิตส่วนตัว
- 16) ปฏิบัติงานตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร อย่างเต็มใจ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ นำมาบูรณาการร่วมกับการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการสัมภาษณ์ 1 รอบ และการตอบแบบสอบถาม 2 รอบ ตามวิธีการดำเนินวิจัยของเทคนิคเดลฟาย

ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยนี้ คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญและการบอกต่อ (Snowball) จำนวน 20 คน ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 คน 2) กลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลจำนวน 4 คน 3) กลุ่มผู้บริหารองค์กรวิชาชีพจำนวน 3 คน 4) กลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์พยาบาลจำนวน 4 คน 5) กลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการจำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ 1 ชุด และแบบสอบถาม 2 ชุด ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้ในการเก็บข้อมูลรอบที่ 1 เป็นคำถามปลายเปิด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระว่า จิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

ชุดที่ 2 แบบสอบถามชุดที่ 1 ใช้ในการเก็บข้อมูลรอบที่ 2 เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม สร้างเป็นแบบสอบถามชุดที่ 1 ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับความสำคัญมากที่สุด จนถึงระดับความสำคัญน้อยที่สุด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประมาณค่าแนวโน้มความสำคัญในแต่ละข้อรายการของจิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ชุดที่ 3 แบบสอบถามชุดที่ 2 ใช้ในการเก็บข้อมูลรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งแสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในรอบที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณายืนยันการคงค่าตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 3 รอบ ใช้เวลาทั้งสิ้น 80 วัน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 ใช้เวลา 37 วัน ตั้งแต่วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2562 ถึงวันที่ 20 มีนาคม 2562 การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ใช้เวลา 26 วัน ตั้งแต่วันที่ 4 เมษายน 2562 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2562 และการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 ใช้เวลา 17 วัน ตั้งแต่วันที่ 3 พฤษภาคม 2562 ถึงวันที่ 20 พฤษภาคม 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาจิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เรียงลำดับความสำคัญของจิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แต่ละรายด้านที่สำคัญตามค่ามัธยฐาน

จากมากไปน้อย ข้อความที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 – 4.50 แสดงถึงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารายนานี้มีความสำคัญในระดับมาก และข้อความที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.51 – 5.00 แสดงถึงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่ารายนานี้มีความสำคัญในระดับมากที่สุด และเมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมรอบที่ 3 ระดับฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าร้อยละ 15 จะอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยุติการส่งแบบสอบถามและสามารถสรุปงานวิจัยได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้พบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเปลี่ยนแปลงคำตอบร้อยละ 3.5 จึงสามารถยุติการส่งแบบสอบถามและสามารถสรุปงานวิจัยได้ การแปลผลงานวิจัยครั้งนี้ พิจารณาจากรายด้านจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แสดงถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญงานวิจัยมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Heiko, 2012)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 3 ด้าน จำนวน 40 ข้อรายการ ได้แก่ 1) ด้านความเข้าใจในตัวตน จำนวน 12 ข้อรายการ 2) ด้านความมีพลังจากภายใน จำนวน 12 ข้อรายการ 3) ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน จำนวน 16 ข้อรายการ ผลการวิจัยรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความเข้าใจในตัวตน มีจำนวน 12 ข้อรายการ ได้แก่

- 1) ตระหนักและเห็นคุณค่าจริยธรรม จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
- 2) รับรู้ถึงความต้องการของตนเอง มีเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน
- 3) เห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของผู้ที่ทำผิด พร้อมให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน
- 4) เข้าใจ และตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองในวิชาชีพพยาบาล
- 5) ยอมรับและชื่นชมในศักยภาพของตนเองอย่างสมเหตุสมผล
- 6) ดูแลและรับผิดชอบต่อการกระทำที่แสดงออกทั้งทางร่างกายและคำพูดของตนเอง
- 7) สำรวจตนเองสม่ำเสมอ ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง
- 8) รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด ของตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบในขณะปฏิบัติงาน
- 9) มุ่งมั่นตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในวิชาชีพพยาบาล
- 10) มองตนเองอย่างตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล
- 11) ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเองยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ หรือการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น

12) เข้าใจและสามารถยับยั้งความรู้สึกกับข้อใจ หรือความเครียดต่างๆในขณะปฏิบัติงาน

2. ด้านความมีพลังจากภายใน มีจำนวน 12 ข้อรายการ ได้แก่

- 1) แสดงศักยภาพในการทำงานของตนอย่างเต็มที่
- 2) ริเริ่มหรือคิดค้นวิธีการใหม่ๆที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการให้บริการอยู่ตลอดเวลา

- 3) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
 - 4) มุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ
 - 5) ปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือเกินความคาดหวังของผู้รับบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดี
 - 6) เข้าใจความต้องการของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการตามหลักวิชาชีพอย่างรวดเร็ว
 - 7) กระตือรือร้นในการมาทำงานทุกวัน
 - 8) ยึดมั่นต่อเป้าหมายระดับสูงในการทำงาน และมีแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น
 - 9) ปฏิบัติงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและองค์กรด้วยความเต็มใจ
 - 10) อุทิศตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น ความดีความชอบ หรือค่าตอบแทนพิเศษ
 - 11) ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเต็มความสามารถ
 - 12) อาสาช่วยเหลืองานเพื่อส่วนรวมหรืองานอื่นๆเสมอ แม้ไม่ใช่งานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย
- 3. ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน** มีจำนวน 16 ข้อรายการ ได้แก่
- 1) ให้คุณค่าและความสำคัญในงานที่ทำ
 - 2) ปฏิบัติงานโดยสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ
 - 3) มีความรัก มีความสุข และพอใจในงานที่ทำ
 - 4) เชื่อว่าการทำงาน เป็นการได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง
 - 5) ยึดมั่นในจรรยาบรรณและหลักการของวิชาชีพ และไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ขัดกับหลักดังกล่าว
 - 6) ร่วมฝ่าฟันในห้วงค์รผ่านพ้นภาวะวิกฤตอย่างไม่ย่อท้อ
 - 7) มุ่งมั่นและพร้อมที่จะรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
 - 8) แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ทางบวกเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ
 - 9) ทำงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจ
 - 10) ภาคภูมิใจที่กล่าวถึงงานของตนเองกับบุคคลอื่น
 - 11) บริหารทรัพยากรต่างๆของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง
 - 12) มีความผูกพันต่องาน และจะทำงานให้นานที่สุด

- 13) เต็มใจที่จะเสียสละเวลาวันหยุด หรือใช้เงินส่วนตัวเพื่อเข้าอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล
- 14) มีความคิดว่าสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านอีกหลังของตนเอง
- 15) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างของการประกอบวิชาชีพและการใช้ชีวิตส่วนตัว
- 16) ปฏิบัติงานตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร อย่างเต็มใจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลงานวิจัยที่พบในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็น 1) ด้านความเข้าใจในตัวตน 2) ด้านความมีพลังจากภายใน 3) ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน รายละเอียดดังนี้

1) ด้านความเข้าใจในตัวตน จำนวน 12 ข้อรายการ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 11 ข้อรายการ ได้แก่ 1) รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด ของตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ 2) ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง 3) มีเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน 4) มุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน 5) ตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำงาน 6) อดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียดต่างๆ 7) ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเอง ยอมรับการวิพากษ์ วิจารณ์ หรือข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น 8) มองตนเองอย่างตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล 9) รับรู้และตระหนักถึงคุณค่า จริยธรรม จรรยาบรรณ ที่ตนเองยึดถือ 10) รับรู้และภาคภูมิใจในศักยภาพของตนเอง 11) ควบคุมความรู้สึกและการกระทำของตนเองได้

อภิปรายได้ว่า การเกิดจิตวิญญาณในส่วนแรก จะเริ่มต้นจากการตระหนักถึงชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจ ซึ่งเป็นการเข้าใจความรู้สึกที่อยู่ภายในจิตใจที่ไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตา เป็นการการยอมรับในความสามารถของตน การตระหนักรู้ถึงความคิดภายในจิตใจว่าการทำงานถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เก่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ashmos and Duchon (2000) ประกอบกับเป็นการได้ใช้ความรู้ในวิชาชีพในการช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน ทำให้เกิดความรู้สึกทำทนาย สนุก และมีพลังทางบวก ซึ่งจะสะท้อนให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับจริยธรรมของพยาบาล คือ การดูแลและช่วยเหลือชีวิตมนุษย์โดยไม่ได้ทำเพื่อเงิน ทอง ตำแหน่งหน้าที่ หรือความก้าวหน้าในงาน แต่เป็นการช่วยเหลือที่อยู่บนพื้นฐานของความเมตตา กรุณา ปราบปรามที่ที่ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุขความสบายใจอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ความเข้าใจในตัวตนยังเทียบได้กับ การยอมรับจุดเด่น จุดด้อย ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเอง ยอมรับการวิพากษ์ วิจารณ์ หรือข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น มองตนเองอย่างตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล ถือเป็นองค์ประกอบที่เป็นแก่นกลางของมิติด้านจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งการปฏิบัติดูแลในบทบาทของพยาบาล ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องอาศัยความเต็มใจ ความพอใจ ความเข้าใจ ช่วยให้ผู้ป่วยเกิดการยอมรับในสภาพการเปลี่ยนแปลง ภาวะสุขภาพและรักษาสุขภาพจิตให้แข็งแรงเพื่อให้มีกำลังใจ (สุภรณ์ยา เทพนิมิต พัชราภรณ์ อุ้นเตจ๊ะ และ กุสุมา กังหลี, 2561) พยาบาลจึงต้องรู้จักตนเองทั้งในด้านข้อจำกัดและข้อดี มองตนเองอย่างตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล เรียนรู้ธรรมชาติของคนและสิ่งแวดล้อม ความเข้าใจในตัวตนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พยาบาล

เข้าใจผู้รับบริการ สามารถปฏิบัติงานตามจริยธรรม จรรยาบรรณ ที่ตนเองยึดถือ ช่วยให้พยาบาลมีจิตวิญญาณในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการปฏิบัติทางการพยาบาลดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Krishnakumar and Neck (2002) ที่พบว่าในองค์กรที่มีการนำจิตวิญญาณมาใช้ จะมีผลการดำเนินงานของหน่วยงานเพิ่มขึ้น

สำหรับข้อรายการที่ผู้เชี่ยวชาญให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อรายการ คือ เข้าใจ และสามารถยับยั้งความรู้สึกคับข้องใจ หรือความเครียดต่างๆในขณะปฏิบัติงาน อภิปรายได้ว่า ความสามารถยับยั้งความรู้สึกคับข้องใจ หรือความเครียดมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ให้การพยาบาล แต่ด้านนี้เป็นด้านความเข้าใจในตัวตน ความเข้าใจในตัวตนในข้อนี้จึงควรเป็นเป็นความเข้าอกเข้าใจ (Empathy) ซึ่งเป็นการตระหนักทางความคิด อารมณ์ และเข้าใจถึงความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้อื่น แม้สิ่งนั้นจะทำให้รู้สึกตึงเครียดและรบกวนจิตใจ (จินท์จุฑา ชัยเสนา ดาลลาส, 2558) ซึ่งความเข้าอกเข้าใจนี้มีความสำคัญอย่างมากต่อวิชาชีพพยาบาล เพราะเป็นความสามารถในการนำความรู้สึกของตนเอง ไปอยู่ในบริบทนั้นๆของผู้ป่วย จนเกิดความรู้สึกถึงความเข้าอกเข้าใจอย่างแท้จริง เช่น เข้าใจว่าถ้าเราเจ็บป่วย หรือปวดแบบนี้บ้างจะเป็นอย่างไร

ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องให้คุณค่า ความสำคัญ และความเท่าเทียมกันในความเป็นมนุษย์ ไม่แบ่งแยกระหว่างชีวิตทั้งในและนอกการทำงานออกจากกัน เพราะเรื่องของจิตวิญญาณนั้นมีลักษณะเป็นองค์รวมที่เป็นหนึ่งเดียว ไม่สามารถแบ่งแยกได้ (มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสี่ยงไทย, 2556) กำหนดแนวทางหรือเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ชัดเจนให้กับพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้ตระหนักถึงจิตวิญญาณและศักยภาพภายในของตนเอง เนื่องจากภาระงานที่หนักของพยาบาล และการอยู่กับ การเกิด แก่ เจ็บ ตาย จนแต่ละวันของพยาบาลเป็นความเคยชิน เพื่อไม่ให้จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลลื่นหายไปกับการดูแลผู้ป่วยตามกิจวัตรของการทำงาน การพัฒนาด้านความเข้าใจในตัวตนจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทางการพยาบาลอาจช่วยพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้โดยมีนโยบาย เช่น การฝึกอบรมเพื่อให้ความเข้าใจในตัวตนนี้ยังคงอยู่ ไม่ลื่นหายไปกับการพยาบาลยุคใหม่ที่เน้นแค่เพียงความรู้และงานวิจัยที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์

2) ด้านความมีพลังจากภายใน จำนวน 12 ข้อรายการ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อรายการ ได้แก่ 1) แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ 2) ริเริ่มหรือคิดค้นวิธีการใหม่ๆที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการให้บริการอยู่ตลอดเวลา 3) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 4) มุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ 5) ปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือเกินความคาดหวังของผู้รับบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดี 6) เข้าใจความต้องการของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการตามหลักวิชาชีพอย่างรวดเร็ว 7) กระตือรือร้นในการมาทำงานทุกวัน 8) ยึดมั่นต่อเป้าหมายระดับสูงในการทำงาน และมีแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

อภิปรายได้ว่า การมีพลังจากภายใน เป็นการตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ โดยแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกส่วนลึกของบุคคลนั้น ที่ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างแท้จริง (Ashmos and Duchon, 2000) เช่น กระจตือร้อรัน ในการมาทำงานทุกวัน แสดงศักยภาพในการทำงานของตนอย่างเต็มที่ มุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ ยึดมั่นต่อเป้าหมายระดับสูงในการทำงาน และมีแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ การมีพลังจากภายในเป็นจิตวิญญาณในระดับปัจเจกบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงวิถีในการทำงานของบุคคลแต่ละคน รับรู้ถึงคุณค่าในการทำงาน โดยผสมผสานคุณค่าส่วนตัวและผลจากการทำงานเข้าด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลินไปกับงาน และเกิดความทุ่มเท ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ในงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสียงไทย, 2556) ซึ่งในการทำงานของพยาบาล แตกต่างจากอาชีพอื่น เป็นงานที่ต้องปฏิบัติต่อชีวิต รับผิดชอบสูง และดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง เป็นวิชาชีพที่ต้องตอบสนองความต้องการของผู้ที่เป็นทุกข์จากความเจ็บป่วย จะเห็นได้ว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ อุทิศร่างกายแรงใจตลอดเวลา ตลอดจนความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์สุขแก่เพื่อนมนุษย์ (อภิวัฒน์ แก้ววรรณรัตน์, 2547) หากพยาบาลวิชาชีพมีจิตวิญญาณในการทำงานโดยมุ่งไปที่ความสุขสบายของผู้อื่นก่อนเสมอ จะทำให้การปฏิบัติงานพยาบาล มิใช่เรื่องน่าเบื่อหรือต้องฝืนใจทำ แต่เป็นความรู้สึกทำทนายความสามารถเข้ามาแทนที่ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น ริเริ่มหรือคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ เพื่อหาวิธีบรรเทาทุกข์และสร้างสุขแก่ผู้อื่น พัฒนาการให้บริการพยาบาลอยู่ตลอดเวลา ใส่ใจในความทุกข์ของผู้ป่วยและเกิดพฤติกรรมการให้บริการที่สูงกว่ามาตรฐานหรือเกินความคาดหวังของผู้รับบริการตามมา ซึ่งการทำงานด้วยสภาพจิตใจเช่นนี้ ย่อมนำมาซึ่งความสุขและภาคภูมิใจในวิชาชีพ (ทัศนีย์ ทองประทีป, 2552) สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าลักษณะงานพยาบาลที่มีคุณค่าและทำทนาย สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานพยาบาล (รัชณี หาญสมสกุล, 2550 ; วิภาวรรณ บุญมั่ง, 2552)

สำหรับข้อรายการที่ผู้เชี่ยวชาญให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อรายการ ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและองค์การด้วยความเต็มใจ 2) อุทิศตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น ความดีความชอบ หรือค่าตอบแทนพิเศษ 3) ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเต็มความสามารถ 4) อาสาช่วยเหลืองานเพื่อส่วนรวมหรืองานอื่นๆเสมอ แม้ไม่ใช่งานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย อภิปรายได้ว่า ข้อรายการเหล่านี้เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึงพฤติกรรมการให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ที่พนักงานมีให้แก่องค์การนอกเหนือจากบทบาทที่องค์การคาดหวังไว้ และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความสำเร็จภายในองค์การ พฤติกรรมเหล่านี้ช่วยสนับสนุนองค์การ สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในที่ทำงาน สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมการเหล่านี้พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยองค์การไม่ได้ร้องขอและไม่ได้บังคับให้ทำ รวมทั้งไม่

เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ (Robbins, 2001) ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การนั้นมีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในการทำงานแต่ไม่ใช่จิตวิญญาณในการทำงาน (สิทธิพร ปรีรอด, 2559)

ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถตระหนักและรู้ถึงคุณค่าและความหมายของการทำงาน ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความทุ่มเท มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานมากขึ้น ในท้ายที่สุดก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (มณฑลสรไกรกิจกุล และสุนันทา เสียงไทย, 2556) ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องปรับบทบาทจากการใช้อำนาจการสั่งการบังคับบัญชา มาสู่การส่งเสริมและสร้างโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการเรียนรู้และนำศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถสร้างคุณค่าและความหมายจากการทำงานเกิดจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้

3) ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน จำนวน 16 ข้อรายการ ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 15 ข้อรายการ ได้แก่ 1) ให้คุณค่าและความสำคัญในงานที่ทำ 2) ปฏิบัติงานโดยสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ 3) มีความรัก มีความสุข และพอใจในงานที่ทำ 4) เชื่อว่าการทำงาน เป็นการได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง 5) ยึดมั่นในจรรยาบรรณและหลักการของวิชาชีพ และไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ขัดกับหลักดังกล่าว 6) ร่วมฝ่าฟันให้องค์กรผ่านพ้นภาวะวิกฤตอย่างไม่ย่อท้อ 7) มุ่งมั่นและพร้อมที่จะรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 8) แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ทางบวกเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ 9) ทำงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจ 10) ภาคภูมิใจที่กล่าวถึงงานของตนเองกับบุคคลอื่น 11) บริหารทรัพยากรต่างๆของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง 12) มีความผูกพันต่องาน และจะทำงานให้นานที่สุด 13) เต็มใจที่จะเสียสละเวลาวันหยุด หรือใช้เงินส่วนตัวเพื่อเข้าอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล 14) มีความคิดว่าสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านอีกหลังของตนเอง 15) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างของการประกอบวิชาชีพและการใช้ชีวิตส่วนตัว

อภิปรายได้ว่า ทัศนคติ เป็นแนวโน้มของการมีพฤติกรรมตอบสนองเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประกอบด้วย การรู้คิด อารมณ์ และพฤติกรรม หรือเป็นแบบแผนพฤติกรรมตอบสนองต่อบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการรู้คิด อารมณ์ และพฤติกรรม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) สอดคล้องกับการศึกษาของ Kinjerski and Skrypnik (2006) ที่กล่าวว่าเป็นการให้ความสำคัญกับการเกิดปฏิสัมพันธ์ทั้งทางด้านจิตวิญญาณ อารมณ์ ระหว่างองค์กรและบุคคล โดยขึ้นอยู่กับความเชื่อที่แต่ละบุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและผู้อื่น เป็นการทำงานที่สนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่อยู่นอกเหนือจากการช่วยเหลือแค่เพียงตนเอง บุคคลสามารถมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆได้เป็นจำนวนมากรวมทั้งทัศนคติต่องาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความยึดมั่นผูกพันกับงาน เป็นต้น ทัศนคติที่ดีต่องานจึงประกอบด้วย การมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงาน

ช่วยเหลือองค์กรและเพื่อนร่วมงานทั้งที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันและบุคลากรสุขภาพที่เป็นสหสาขาวิชาชีพ โดยให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการบูรณาการความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ และนำมาพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ โดยมิได้คำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งถือเป็นการปฏิบัติบทบาทที่นอกเหนือหน้าที่ที่องค์กรไม่ได้กำหนดความดีความชอบหรือกำหนดบทลงโทษหากไม่ปฏิบัติ แต่เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจและเต็มใจของพยาบาลวิชาชีพ เช่น เต็มใจที่จะเสียสละเวลาวันหยุดหรือใช้เงินส่วนตัวเพื่อเข้าอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดของ Kinjerski and Skrypnek (2006) และ Ashmos and Duchon (2000) ที่กล่าวว่า จิตวิญญาณในการทำงาน ประกอบด้วย การสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน คือมีความรู้สึกเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับผู้อื่นรอบข้างที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักจิตวิญญาณในการทำงานที่มีความเกี่ยวพันเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งระหว่างกันของบุคลากรในสถานที่ทำงาน

สำหรับข้อรายการที่ผู้เชี่ยวชาญให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อรายการ ได้แก่ ปฏิบัติงานตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร อย่างเต็มใจ อภิปรายได้ว่า ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุ สิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของค่านิยม และวัฒนธรรมอาจจะออกมาในรูปของจริยธรรมซึ่งไม่ใช่จิตวิญญาณในการทำงาน (กุลรัศมี พรหมไธสง และคณะ, 2555)

ผู้บริหารทางการแพทย์ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีจิตวิญญาณในการทำงาน โดยการปฐมนิเทศพยาบาลจบใหม่ให้มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมและให้รางวัลในการเป็นพยาบาลที่มีจิตวิญญาณในการทำงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือทางสังคม เพื่อสร้างสัมพันธภาพทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบรรยากาศภายในองค์กร เช่น ปัจจัยหรือบริบทต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถทำให้บุคลากรเข้าใจและเห็นคุณค่าของจิตวิญญาณได้ (Kinjerski and Skrypnek, 2006)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารการพยาบาลนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีจิตวิญญาณในการทำงาน
2. ปฐมนิเทศและอบรมพยาบาลจบใหม่ เพื่อพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. พัฒนาแบบประเมินจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกอร ธารา. (2551). **คุณค่าในงานพยาบาล : ความหมายและประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองการพยาบาล. (2559). **รางวัลพยาบาลดีเด่น**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.nursing.go.th/?page_id=115 [2 พฤศจิกายน 2561]
- กองการพยาบาล. (2561). **จรรยาบรรณวิชาชีพ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.nursing.go.th/?page_id=1058 [10 สิงหาคม 2561]
- กฤษดา แสงดี (2560). **ฝ่าวิกฤตพยาบาล**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.khaosod.co.th/-newspaper-column/people/news_347559 [6 พฤศจิกายน 2561]
- กัญญา ประจุศิลป์. (2561). **การจัดการทางการพยาบาลและภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กานดา
- จันทร์แย้ม. (2556). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. กานดา พูนลาภ
- ทวี. (2539). **สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์เซ็นเตอร์การพิมพ์.
- กุลรัศมี พรหมไธสง และคณะ. (2555). **วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศขององค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช. วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา 10(1). 55-62.**
- กุหลาบ ศรีโสมจันทร์. (2559). **ปัจจัยเชิงเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ : การวิเคราะห์อภิมาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. โก
- มาตร จึงเสถียรทรัพย์ และคณะ. (2550). **องค์กรไม่ใช่เครื่องจักร (Living Organization) : การบริหารจัดการกระบวนทัศน์ใหม่**. นนทบุรี: สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ (สวรส).
- ชนิษฐ์นัสท์ อินทุลักษณ์ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2557). **การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาลทหารบก 15(3): 382-389.** ชนิษฐา
- วิทยาอนุมาส. (2530). **การวิจัยแบบเดลฟาย : เทคนิคและปัญหาที่พบในการวิจัย**. ในกองการศึกษา สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **รวมบทความเกี่ยวกับการวิจัยการศึกษา**. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์. คณะอนุกรรมการจริยธรรม
- สภาการพยาบาล. (2545). **แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาล ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์. จินห์จุฑา ชัยเสนา ดาลลาส.
- (2558). **ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง: พลังเพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาล. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. 13-24.**
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2544). **เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR ในเทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย**.

- กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์. **จิตวิญญาณในการทำงาน : มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.**
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ
 ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนิดา รักรักษ์พลเมือง. (2551). การวิจัยแบบเดลฟาย. ใน ทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณาธิการ). **เทคนิค
 วิธีการวิเคราะห์นโยบาย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.** กรุงเทพฯ: บริษัท วี พรินท์.
- ทัศนี้อย่างทองประทีป. (2552). **จิตวิญญาณมิติหนึ่งของการพยาบาล.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชนาถ มีสมพีชน์, ภัทรพล ชุ่มมี และชาคริต ศรีทอง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณกับการ
 พัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของผู้สอบบัญชีในประเทศไทย. **วารสารบัณฑิต
 วิทยาลัย12(2): 21-31.**
- นันทกา สวัสดิพานิช และคณะ. (2557). กระบวนการไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลไทย
พยาบาลสารปีที่ 41 ฉบับพิเศษ: 1-13.
- น้ำผึ้ง มีศีล. (2559). การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย : การหลีกเลี่ยงมโนทัศน์ที่ไม่ถูกต้อง. ฉบับ
 ภาษาไทยสาขา มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะและฉบับ International
 Humanities, Social Sciences and arts, 9(1): 1256-1267.
- นิภาพร ปานสวัสดิ์. (2559). คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับรางวัลดีเด่นกับวิธีการสร้างบารมี
 ของพระโพธิสัตว์. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร 4(2): 120-133.**
- นุรพิตตรี เจ๊ะอาแว และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุล
 ระหว่างชีวิตและการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร
 อิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). **วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 22(2): 29-48.**
- นวลรัตน์ วรจิตติ และกัญญาดา ประจุกสิลา. (2560). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์การของพยาบาล
 วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. **วารสารพยาบาลทหารบก 18(1):
 112-120.**
- นฤเบศร์ สายพรหม, ดุษฎี โยเหลา และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). การศึกษาอิทธิพลปัจจัยเชิง
 สาเหตุและผลของจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณ เจตคติ
 และพฤติกรรมในการทำงาน ของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.
วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 22(2): 139-158.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). **ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์.** (พิมพ์ครั้งที่ 5).
 กรุงเทพฯ: ยูแอนดีไออินเตอร์มีเดีย.
- บุญช่วย ศิลาม่อม, วรณีย์ เดียววิเศษ และอารีรัตน์ ชำอยู่. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่
 ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. **วารสารการ
 พยาบาลและการดูแลสุขภาพ 36(1): 62-71.**
- ประภัสสร พงศ์พันธุ์พิศาล. (2557). **เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง คุณธรรมและกฎหมายกับ
 การประกอบวิชาชีพการพยาบาล.** การประชุมวิชาการสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย

- ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี. โรงแรมดิเอ็มเมอร่าลด์ กรุงเทพฯ
 ประเวศ วะสี. (2550). **วิถีมุขยในศตวรรษที่21** ศูนย์ หนึ่ง ก้าว (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
 สอนเงินมีมา.
- ประเวศ วะสี. (2553). **ธรรมชาติของสรรพสิ่ง : การเข้าถึงความจริงทั้งหมด**. นนทบุรี:
 กรีน-ปัญญาญาณ.
- ปาริชาติ ชูประดิษฐ์. (2556). **การพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณสำหรับนักศึกษาพยาบาล
 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**. ปรินญาคุณ
 บัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่.
- ปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาน และปิยธิดา คูหิรัญรัตน์. (2554). สัตส่วนและสาเหตุการ
 ลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น. **ศรีนครินทร์เวชสาร** 26(3): 233-238.
- เปรมิกา บุญเกิด. (2558). **จิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.
- ปวรมนต์ ทศนอนันชัย (2556). **ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพ Generation Y.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะ
 พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- พัชนี สมกำลัง. (2556). **จิตวิญญาณของผู้นำทางการพยาบาล ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล**. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชนี สมกำลัง และยุทธชัย ไชยสิทธิ์. (2555). แนวคิดความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ: การ
 ประยุกต์ใช้ในวิชาชีพการพยาบาล. **วารสารสภาการพยาบาล** (27)4: 16-23.
- พัชรวัลย์ เรื่องศรีจันทร์ และศิริลักษณ์ ศุภปิติพร. (2554). ความเครียดของพยาบาล ความคิดเห็น
 ต่อการเตรียมพร้อมเป็นโรงพยาบาลตึงตูดใจ และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของ
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนระดับอินเตอร์เนชั่นแนล. **วารสารสมาคมจิตแพทย์
 แห่งประเทศไทย** 56(4): 425-436.
- พิรุณ รัตนวณิช. (2545). **คุณภาพบริการด้านสาธารณสุขสำหรับพยาบาล**. นนทบุรี: มายด์
 พับลิชชิ่ง.
- เพ็ญศรี วัฒนยากร, วิมลรัตน์ จงเจริญ, และประภาพร ชูกำเหนิด. (2559). ความผาสุกทางจิต
 วิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้.
วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 27(3): 115-126.
- มณี อากานันท์กุล และคณะ. (2557). จริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลไทย
 ตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล. **วารสารสภาการพยาบาล** 29(2): 5-20.
- มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสี่ยงไทย. (2556). มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace
 Spirituality) : ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. **วารสาร มฉก. วิชาการ**
 16(32): 129-140.
- เยาวลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์ และลัดดา แสนสีหา. (2541). **การช่วยเหลือผู้มีปัญหาทางจิตสังคม**

- การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. นนทบุรี: ยูทธรินทร์การพิมพ์.
- รัชนี้ หาญสมสกุล (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 52(1): 101-129
- รัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2560). บทบาทของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความยืดหยุ่นของพนักงาน. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 23(2) : 167-186.
- ระนิดา น้อยมนตรี. (2547). จิตวิญญาณและความต้องการด้านจิตวิญญาณตามประสบการณ์ของผู้ติดเชื้อเอชไอวีในระยะไม่ปรากฏอาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณมา สุขสบาย และศิวาพร ทองสุข. (2553). การรับรู้ของผู้ป่วยต่อคุณลักษณะทางจริยธรรมของพยาบาลในโรงพยาบาล. รามาธิบดีพยาบาลสาร (มกราคม-เมษายน): 61-75.
- วิภาวรรณ บุญมั่ง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณวรรณ จันทร์เมือง. (2559). ผลของโปรแกรมจิตตปัญญาศึกษาต่อสุขภาวะจิตวิญญาณของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติ ชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเทกซ์.
- สิทธิพร ปรีรอด. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล. (2559). HA 801 : การพัฒนาจิตวิญญาณเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข (Spiritual in healthcare program). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.ha.or.th>.
- สภาการพยาบาล. (2540). พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540. กรุงเทพฯ: เดอะเบสท์กราฟฟิคแอนด์ปริ้นท์.
- สุภรณ์ยา เทพนิมิต พัชราภรณ์ อุ้นเต๊ะ และกุสุมา กังหลี. (2561). การพัฒนาเชิงจริยธรรมในวิชาชีพ

- พยาบาล. **วารสารพยาบาลกองทัพบก** 19(2): 136-142.
- สมจิตร หนูเจริญกุล. (2543). **การส่งเสริมสุขภาพ: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติการพยาบาล.** นครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สมสมัย สุธีรศานต์ และจินตนา วรรณรัตน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** 20(2): 145-159.
- สิริพิมพ์ ชูปาน. (2561). พยาบาลวิชาชีพ Generation Y: ความท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล. **วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข** 28(1): 1-12.
- สิวลี ศิริไธ. (2553). **จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทรหา เชื้อบ้านเกาะ, อารี ชิวเกษมสุข, และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2560). การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5. **วารสารพยาบาลทหารบก** 18(1): 155-162.
- แสงเดือน เมฆราช. (2556). **การพัฒนาแนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- หทัยชนก ชัยวงศ์ษา และธนาลีธี เพิ่มเพียร. (2560). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคเอกชน. **วารสารปัญญาภิวัฒน์** 9(1): 108 -120.
- อภิวัฒน์ แก้ววรรณรัตน์. (2547). **จริยธรรม : คุณภาพการพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: ยูนิตีแอนด์โปรเกรสโซลูชั่น.
- อรัญญา ตัญคำภีร์, มนัสชนม์ คุณาพรสุจิต และกุลยา พิสิทธิ์สังฆการ. (2557). เหตุการณ์ในชีวิตทางลบ การนับถือศาสนา สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และความสุขในบริบทพุทธธรรมของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัย. **วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย** 22(1): 48-60.
- อลิสา สุกนธรัตน์. (2542). **โอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- อวยพร ภัทรภักดีกุล, โสเพ็ญ ชุนวล และมัลลิกา สุนทรวิภาต. (2552). **การรับรู้การดูแลด้านจิตวิญญาณและการรับรู้การได้รับการดูแลด้านจิตวิญญาณของผู้ป่วยในโรงพยาบาลภาคใต้ของประเทศไทย. รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- อุษณีย์ ธีระพัชรรังษี. (2559). **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของครู ที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนในครอบครัวชาวเลเขียนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขศึกษบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

ภาษาอังกฤษ

- Altaf, A., and Awan, A. M. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. **Journal of Business Ethics** 104(1): 93-99.
- Ashmos, D. P., and Duchon, D. (2000). Spirituality at work. **Journal of Management Inquiry** 9(2): 134-145.
- Benner, P. (1984). **From novice to expert**. California: Addison-Wesley.
- Conger, J. A. (1994). **Spirit at work: Discovering the spirituality in leadership**. San Francisco: Jossey-Base.
- Couper, M. R. (1984). The Delphi technique : Characteristics and sequence model. **Advance in Nursing Science**. 7(1): 72-77.
- Daniel, J. L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. **Journal of Management Development** 29(5): 442-456.
- Duchon, D., and Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. **The Leadership Quarterly** 16(5): 807-833.
- Fry, S. T. (1994). **Ethics in nursing practice: A guide to ethical decision making**. Geneva, International council of nurse.
- Gatling, A. (2015). A caution model for integration workplace spirituality into hospitality organizational transformation. **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism** 14(2): 177-194.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. **Industrial and Commercial Training** 39(2): 98-103.
- Grosvenor, D. (2005). **Care matters: Spiritual care by nurses from feminist perspectives**. Doctor of Philossophy Thesis in Nursing Studies, University of Edinburgh.
- Grzeda, M., and Assogbavi, T. (2011). Spirituality in management education and development : toward an authentic transformation. **The Journal of American Academy of Business, Cambridge** 16(2): 238-244.
- Heiko, A. (2012). Consensus measurement in Delphi studies: review and implications for future quality assurance. **Technological forecasting and social change**. 79(8): 1525-1536.
- Hong, Y. J. (2009). **The influence of perceived workplace spirituality on job satisfaction, intention to leave, and emotional exhaustion among community mental health center workers in the state of kansas**. Doctor of Philossophy Thesis in School of Social, University of Kansas.
- Kazemipour, F., Amin, M. S., and Pourseidi, B. (2012) Relationship between workplace

- spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. **Journal of Nursing Scholarship** 44(3): 302–310.
- Kinjerski, V., and Skrypnek, B. J. (2006). A human ecological model of spirit at work. **Journal Of Management Spirituality & Religion** 3(3): 232-239.
- Krishnakumar, S., and Neck, C. P. (2002). The what, why and how of spirituality in the workplace. **Journal of Managerial Psychology** 17(3): 153-164.
- Lavoie-Tremblay, M., et al. (2010). Retaining nurses and other hospital workers: anIntergenerational perspective of the work climate. **Journal of Nursing Scholarship**. 42(4): 414-422.
- Leeuwen, R. V., Tiesinga L. J., Post D., and Jochemsen H. (2006). Spiritual care: implications for nurses' professional responsibility. **Journal of Clinical Nursing**. 15: 875-885.
- Marque, J. et al. (2007). **Spirituality in the workplace : What it is why it matters how to make it for you**. California: Personhood Press.
- McGhee, P., and Grant, P. (2008). Spirituality and ethical behaviour in the workplace: Wishful thinking or authentic reality. **EJBo Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies**. 13: 61-70.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., and Ferguson, J. (2003). Workplace wpirituality and employee work attitude : An exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management** 16(4): 426-447.
- Petchsawang, P., and Duchon, D. (2009). **Measuring workplace spirituality in an Asian context**. Published in Human Resource Development International. 12: 459–468.
- Pirkola, H., et al. (2014). Workplace spirituality in health care: An integrated review of the Literature. **Journal of Nursing Management** 24: 859–868.
- Robbins, S. P. (2001). **Organizational behavior**. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sanders, O. J. (1980). **Spiritual leadership: A commitment to excellence for every believer**. Moody Publishers.
- Sharkey, S. B. and Sharple, A. Y. (2001). **An approach to consensus building using the Delphi technique : Developing a learning resource in mental health nursing**. Nurse Education Today. 21: 398-408.
- The DAISY Foundation. (2018). **Nurse Leader Award**. [online]. Available from: <https://www.daisyfoundation.org/daisy-award/nurse-leader-award>
- Tevichapong, P., Davis, A., and Guillaume, Y. (2010). **Individual spirit at work and its outcomes : An empirical examination in corporate Thailand**.

paper presented at the The 70th Annual Meeting of Academy of Management.

Usman, A., and Danish, R. Q. (2010). Leadership spirituality in banking professionals and its impact on organizational commitment. **International Journal of Business and Management** 5(3): 185-193.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 คน มีรายนามดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 คน ได้แก่
 - 1.1 นางสาววราพร หาญคุณะเศรษฐ์
 - 1.2 นางสาวสุกานดา นิมทองคำ
 - 1.3 นายสุวิเรศ วงษ์ทองดี
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์จำนวน 4 คน ได้แก่
 - 2.1 นางนิษฐ์อร วชิรสวัสดิ์
 - 2.2 นางกุริมา จันท์แก้ว
 - 2.3 นางสาวนงนุช เตชะวีระกร
 - 2.4 นางสุพรรณ ว่องรักษัสัตว์
3. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารองค์กรวิชาชีพ จำนวน 3 คน ได้แก่
 - 3.1 นางลดาวัลย์ รวมเมฆ
 - 3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทราวดี เขียวพิเชษฐ์
 - 3.3 นางอิชยา สุวรรณกุล
4. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์พยาบาล จำนวน 4 คน ได้แก่
 - 4.1 ศาสตราจารย์ ดร.โสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์
 - 4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล
 - 4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาพร ชูกำเหน็ด
 - 4.4 ดร.สมสิทธิ์ อัสตรนีย์
5. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการ จำนวน 6 คน ได้แก่
 - 5.1 นางพรวรินทร์ นุตราวังศ์
 - 5.2 นางสาวเพราพิราชย์ ไชยบุญทัน
 - 5.3 นางสาวพรนิภา เอื้อเบญจพล
 - 5.4 นางสาวรัชดาวัลย์ ดีทอง
 - 5.5 นางสาวคำพอง คำนนท์
 - 5.6 นางสาวกรองกาญจน์ อุ่ณากาศ

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 คน ได้แก่

1.1 นางสาววราพร หาญคุณะเศรษฐ์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ที่ปรึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานรอง คณบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

สถานที่ปฏิบัติงาน

- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำนักงานรองคณบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ประสบการณ์ในการทำงาน

- พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ 26 ปี
- พยาบาลผู้ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าหน่วยวิเคราะห์และประเมินอัตรากำลัง งานทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล 13 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2532 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พ.ศ. 2525 วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาล) โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
- พ.ศ. 2520 อนุปริญญาพยาบาลและอนามัย และประกาศนียบัตรผดุงครรภ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประกาศนียบัตรหลักสูตรการบริหารจัดการที่มหาวิทยาลัยมหิดลรับรอง
- พ.ศ. 2555 ประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตร การบริหารโรงพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- กรรมการอำนวยการสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย
- กรรมการพัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
- Pilot : Developed Professional Practice portfolio for CAP : A pilot study in Eye-ENT & OB-Gyn unit
- คณะทำงาน การพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการสอนงานในคลินิก เพื่อความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ

- วิทยากรบรรยายให้แก่ สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ชมรมเครือข่ายผู้บริหารการพยาบาล สถาบันและโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน ในหัวข้อ ได้แก่ การบริหารอัตรากำลังทางการพยาบาล ระบบการจำแนกประเภทผู้ป่วย การประเมินภาระงานพยาบาล การพัฒนาระบบการรายงานข้อมูลเพื่อการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล การประเมินประสิทธิภาพการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล Safe Staffing Hours, Cost & Productivity, Costing Out Nursing Service

1.2 นางสาวสุกานดา นิมทองคำ

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ที่ปรึกษาโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านทรัพยากรบุคคล

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

ประสบการณ์ในการทำงาน

- อดีตผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย 3 ปี
- ผู้ตรวจการฝ่ายการพยาบาล 10 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2522 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี พยาบาลศาสตบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย
- พ.ศ. 2535 จบการศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- พยาบาลวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
- บริหารทรัพยากรบุคคล

1.3 นายสุวีเรศ วงษ์ทองดี

ตำแหน่งปัจจุบัน

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ งานบริหารทรัพยากรบุคคล กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

สถานที่ปฏิบัติงาน

- กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

ประสบการณ์ในการทำงาน

- พ.ศ. 2540-2541 เจ้าหน้าที่บุคคล บริษัท พี.เอส.พี.โทรเลียม จำกัด
- พ.ศ. 2542-ปัจจุบัน กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2540 รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พ.ศ. 2554 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- รับผิดชอบด้านการวางแผน ร่วมกำหนดกลยุทธ์ รูปแบบกระบวนการ
สรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี และของ
มหาวิทยาลัย
- รับผิดชอบด้านการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารของมหาวิทยาลัย
ตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/ศูนย์/สำนัก รวมทั้ง
ผู้บริหารระดับอื่นๆ
- ให้คำปรึกษาในเรื่องการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของ
รัฐ ได้แก่ การบริหารอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุและ
แต่งตั้ง การบริหารค่าตอบแทน
- เลขานุการและคณะทำงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัยชุดต่างๆ

2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์ จำนวน 4 คน ได้แก่

2.1 นางนิษฐ์อร วชิรสวัสดิ์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช ศรีนครินทร์

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลสมิติเวช ศรีนครินทร์

ประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2536 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะ
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พ.ศ. 2551 จบการศึกษาระดับปริญญาโท พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- พยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย โรงพยาบาลมหาราชนคร
เชียงใหม่ 1 ปี
- พยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท 11 ปี
- ผู้จัดการแผนกผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท 5 ปี
- ผู้จัดการแผนกผู้ป่วยนอกศัลยกรรม โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท 3 ปี

- ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท 2 ปี
- ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท 1 ปี
- ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท 2 ปี
- ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช ศรีนครินทร์ 1 ปี

เกียรติประวัติ

- ได้รับรางวัลศิษย์เก่าดีเด่น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.2 นางกฤษมา จันทร์แก้ว

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ผู้ช่วยผู้จัดการร้านผลิตภัณฑ์สุขภาพสำหรับผู้สูงวัย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย
- อดีตผู้ตรวจการพยาบาลห้องผ่าตัด ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

ประสบการณ์ในการทำงาน 38 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2522 อนุปริญญา พยาบาลและอนามัย วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย
- พ.ศ. 2523 พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย
- พ.ศ. 2536 ศึกษาอบรมหลักสูตร Mini MBA in Health รุ่น 6 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พ.ศ. 2550 ประกาศนียบัตรหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น Manager Skill Development สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภากาชาดไทย
- พ.ศ. 2557 ประกาศนียบัตรหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง Executive Manager Skill Development สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภากาชาดไทย

เกียรติประวัติ

- พ.ศ. 2539 เหรียญกาชาด สรรเสริญ
- พ.ศ. 2560 บุคลากรดีเด่นโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
- พ.ศ. 2560 รางวัลเหรียญพลอเรนซ์ในดิงเกล ครั้งที่ 46
- พ.ศ. 2560 รางวัลเหรียญกาชาดสดุดีชั้นที่ 1

2.3 นางสาวนงนุช เตชะวีระกร

ตำแหน่งปัจจุบัน

- หัวหน้าหอผู้ป่วย สก 19 ผ่าตัดหัวใจ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

ประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2528 พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
- พ.ศ. 2536 หลักสูตรระยะสั้น การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
- พ.ศ. 2547 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- สมรรถนะของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลตติยภูมิ
- การพยาบาลผู้สูงอายุ

2.4 นางสาวพรรณ ว่องรักษัสัตว์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- อดีตผู้อำนวยการกลุ่มงานการพยาบาล ประจำปี พ.ศ. 2551-2560

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

ประสบการณ์ในการทำงาน

- ตำแหน่งพยาบาลประจำการ 4 ปี
- ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล 29 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2523 พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- พ.ศ. 2540 ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สุขศึกษา)

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- ตัวแทนสภาการพยาบาลจังหวัดปทุมธานี
- ผู้ตรวจเยี่ยมและประเมินคุณภาพบริหารพยาบาล สภาการพยาบาล
- อนุกรรมการพัฒนาวิชาชีพ สาขาการพยาบาล
- อนุกรรมการประเมินและรับรองคุณภาพบริการพยาบาล สภาการพยาบาล
- วิทยากรหลักเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารการพยาบาล การสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

3. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารองค์กรวิชาชีพ จำนวน 3 คน ได้แก่

3.1 นางลดาวัลย์ รวมเมฆ

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ที่ปรึกษาประจำสภาการพยาบาลด้านการพัฒนาวิชาชีพและมาตรฐานการบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2557-2561

สถานที่ปฏิบัติงาน

- สภาการพยาบาล

ประสบการณ์ในการทำงาน 40 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2512 ประกาศนียบัตรชั้นสูง พยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย (เกียรตินิยมอันดับ 2) วิทยาลัยพยาบาลสหประชาชาติไทย
- พ.ศ.2522 ประกาศนียบัตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาโรคหัวใจและทรวงอก มหาวิทยาลัยมหิดล
- พ.ศ. 2525 พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- พ.ศ. 2528 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ตุลาคม 2540- มีนาคม 2541 หลักสูตร Mini MBA in Health คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พ.ศ. 2545-2550
- ผู้ช่วยเลขาธิการสภาการพยาบาล พ.ศ. 2550-2553
- ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สภาการพยาบาล พ.ศ. 2553-2557

เกียรติประวัติ

- พ.ศ. 2534 ศิษย์เก่าดีเด่นสาขาวิชาการ สมาคมศิษย์เก่าพยาบาล สหประชาชาติไทย
- พ.ศ. 2547 พยาบาลดีเด่น สาขาการบริหารพยาบาล ประเภทผู้บริหาร การบริการในระบบบริการสุขภาพ ระดับทุติยภูมิ / ตติยภูมิ สภาการพยาบาล
- พ.ศ. 2548 รางวัลเหรียญพลอเรนซ์ในดิงเกล ครั้งที่ 40 กษัตริย์ราชสกุล
- พ.ศ. 2550 ผู้ประกอบอาชีพดีเด่นประจำปี 2549-50 ประเภทอาชีพพยาบาลจากสโมสรโรตารีปทุมวัน
- นักบริหารโรงพยาบาลดีเด่น ประจำปี 2549 ประเภทรองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล (โรงพยาบาลเฉพาะด้าน) สมาคมนักบริหารโรงพยาบาลประเทศไทย
- รางวัลเกียรติคุณพยาบาลดีเด่นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย
- พ.ศ. 2553 ศิษย์เก่าดีเด่น สมาคมนิสิตเก่าพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทราวดี เที่ยงพิเชษฐ์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ สภาการพยาบาล
- อดีต คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สถานที่ปฏิบัติงาน

- ศูนย์การศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ สภาการพยาบาล

ประสบการณ์ในการทำงาน 48 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2512 – 2514 อนุปริญญาพยาบาลและอนามัยประกาศนียบัตรผดุงครรภ์ การพยาบาลและอนามัยผดุงครรภ์ โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยศิริราช คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล
- พ.ศ. 2517 – 2518 ครุศาสตรบัณฑิต พยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พ.ศ. 2521 – 2523 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาอนามัยครอบครัว คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- พ.ศ. 2533- 2538 ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต อุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- กรรมการประเมินคุณภาพภายใน สกอ.
- กรรมการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ.
- กรรมการสภาวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ
- กรรมการสภาวิทยาลัยพยาบาลทหารเรือประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ
- กรรมการสภาวิชาการ ประเภทผู้ทรงคุณวุฒิมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- กรรมการคณะพยาบาลศาสตร์ประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กรรมการคณะพยาบาลศาสตร์ประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กรรมการคณะพยาบาลศาสตร์ประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- กรรมการคณะพยาบาลศาสตร์ประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สถาบันต่างๆ ปีพ.ศ. 2558 – 2562

เกียรติประวัติ

- ข้าราชการพลเรือนดีเด่น (รางวัลครุฑทองคำ) ประจำปีพุทธศักราช 2541
- ศิษย์เก่าดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2557 สาขาผู้บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม
สมาคมศิษย์เก่า คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พยาบาลดีเด่นประเภทผู้บริหารการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2546
- พยาบาลดีเด่น สาขา การศึกษาพยาบาลประเภทผู้บริหารการศึกษา
พยาบาล ประจำปี พ.ศ. 2547

3.3 นางอิชยา สุวรรณกุล

ตำแหน่งปัจจุบัน

- อดีตหัวหน้าพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพระดับเชี่ยวชาญ 9) โรงพยาบาล
ระยอง
- กรรมการที่ปรึกษาสภาการพยาบาล ปี 2550-2552

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลระยอง

ประสบการณ์ในการทำงาน 39 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2522 การพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย วิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนีกรุงเทพ
- พ.ศ. 2524 การศึกษาบัณฑิต (พยาบาล) วิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนีกรุงเทพ
- พ.ศ. 2530 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะ
ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เกียรติประวัติ

- รางวัลพยาบาลดีเด่น สาขา ผู้บริหารการพยาบาล จากสมาคมพยาบาล
แห่งประเทศไทยฯ สาขาภาคตะวันออก ประจำปี พ.ศ.2543
- รางวัลพยาบาลดีเด่นสาขาพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ /
โรงพยาบาลทั่วไป ของมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (ซุมพล)
จุฬารัฐ ประจำปี พ.ศ.2544
- รางวัลพยาบาลดีเด่นสภาการพยาบาลสาขาผู้บริหารการบริการพยาบาล
ระดับทุติยภูมิ และตติยภูมิ ประจำปี 2548
- รางวัลเกียรติคุณพยาบาลดีเด่นผู้นำการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล
สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ.2558

4. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์พยาบาล จำนวน 4 คน ได้แก่

4.1 ศาสตราจารย์ ดร.โสรัจจ์ หงศ์ลดารมภ์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ปฏิบัติงาน

- ภาควิชาปรัชญา คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์ในการทำงาน 28 ปี

วุฒิการศึกษา

- 1991 Ph.D. (philosophy), Indiana University, Bloomington, Indiana, USA
- 1986 M.A. (philosophy), Indiana University.
- 1983 B.A. (First Class Honors) English, Chulalongkorn University.

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ ญาณวิทยา ปรัชญาตะวันตก ตรรกวิทยา ปรัชญาและวรรณคดี

เกียรติประวัติ

- ได้รับรางวัลผลงานวิจัยดีเด่น กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช พ.ศ. 2546

4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล

ตำแหน่งปัจจุบัน

- อาจารย์ประจำในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถานที่ปฏิบัติงาน

- คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน)

ประสบการณ์ในการทำงาน 27 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2531 วท.บ. (จิตวิทยา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พ.ศ. 2534 วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พ.ศ. 2543 วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- เป็นอาจารย์ประจำในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2535 จนถึงปัจจุบัน สอนในระดับปริญญาตรีปริญญาโทและปริญญาเอกในมหาวิทยาลัยต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- เป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อต่างๆเช่นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สำหรับผู้บริหารการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การพัฒนาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม จิตวิทยาการบริหารการพัฒนาเขาวน้อารมณส์สำหรับผู้บริหารฯลฯ ทั้งในภาครัฐรัฐวิสาหกิจและเอกชน

4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาพร ชุกำเนิด

ตำแหน่งปัจจุบัน

- อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สถานที่ปฏิบัติงาน

- สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประสบการณ์ในการทำงาน 28 ปี

วุฒิการศึกษา

- ปริญญาเอก สาขาวิชาการพยาบาล PhD (Nursing) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ปริญญาโท สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ MNS (Adult Nursing) มหาวิทยาลัยมหิดล
- ปริญญาตรี สาขาวิชา Bachelor of Science (Nursing) มหาวิทยาลัยมหิดล

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- การพยาบาลแบบองค์รวม การพยาบาลผู้ป่วยเรื้อรัง การพยาบาลที่ผสมผสานภูมิปัญญาตะวันออก
- ผลงานวิชาการ เรื่อง ความผาสุกทางจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้ ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีที่ 27 ฉบับที่ 3

4.4 ดร.สมสิทธิ์ อัสตรนธิ

ตำแหน่งปัจจุบัน

- อาจารย์ประจำ ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา จิตตปัญญาศึกษา

สถานที่ปฏิบัติงาน

- ศูนย์จิตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

ประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปี

วุฒิการศึกษา

- วท.บ. (เทคโนโลยีอาหาร) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- M.Sc. (Agriculture) Ehime University
- ศศ.ม. (จิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง)
มหาวิทยาลัยมหิดล
- PhD (Agriculture) Ehime University

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- จิตตปัญญาศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การภาวนา การศึกษาด้านชุมชนและคนพื้นเมือง ปรากฏการณ์วิถยานพลักษณ์ และกระบวนการทัศน์วิทยาศาสตร์ใหม่

5. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญกลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการ จำนวน 6 คน ได้แก่

5.1 นางพรวิรินทร์ นุตราชวงศ์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับบำเหน็จบำนาญ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

สถานที่ปฏิบัติงาน

- คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ประสบการณ์ในการทำงาน 38 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2540 ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
- พ.ศ. 2525 ครุศาสตรบัณฑิต (การพยาบาลมารดาและทารก) จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พ.ศ. 2522 ประกาศนียบัตรพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ จากวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

เกียรติประวัติ

- ได้รับการคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 6 ของฮีโร่ที่ทำความดี และเป็นหนึ่งในผู้วิ่งถือคบเพลิงกีฬาโอลิมปิก 2008
- ได้รับการคัดเลือกได้รับรางวัลบั๊งลังค์คนดี สถานีโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5
- ได้รับโล่ข้าราชการที่ทำความดีของกรุงเทพมหานคร 2551
- ได้รับรางวัลพยาบาลดีเด่นของสมาคมพยาบาลปี 2554
- ได้รับรางวัลผู้ผ่านการคัดเลือกรางวัลข้าราชการต้นแบบ ในโครงการคนดีของแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ 2555

5.2 นางสาวเพราพิราชย์ ไชยบุญทัน

ตำแหน่งปัจจุบัน

- เจ้าหน้าที่ฝ่ายลงทะเบียน (Ward 4A)

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

ประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- การดูแลผู้ป่วยในระยะหลังคลอดทั้งในภาวะปกติและที่มีภาวะแทรกซ้อน

เกียรติประวัติ

- ได้รับรางวัล The Daisy Award ปี 2015 รางวัลระดับสากลที่มอบให้กับพยาบาล วิชาชีพที่ทุ่มเทและอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี

5.3 นางสาวพรนิภา เอื้อเบญจพล

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ผู้เชี่ยวชาญพยาบาลระดับ 8, APN สาขาอายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์ เฉพาะทาง ศัลยกรรมประสาท

สถานที่ปฏิบัติงาน

- ไอ ซี ยู ศัลยกรรมประสาท ตึก สก. ชั้น 8 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

ประสบการณ์ในการทำงาน 29 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2530 ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย
- พ.ศ. 2547 ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขา การพยาบาลผู้ใหญ่
- พ.ศ. 2549 วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญเฉพาะสาขาทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สาขาการพยาบาลศัลยศาสตร์ โดยสภากาชาดไทย

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- วิทยากรบรรยาย เรื่อง “Nursing management and care of person with Neurosurgical problem”
- คณะกรรมการ CNPG brain tumor ครั้งที่ 2 สถาบันประสาท
- วิทยากรบรรยายในการอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ “พัฒนาสมรรถนะพยาบาลปฏิบัติการ 7” โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

- คณะผู้สอนหลักสูตรกรรมการทำงานทีมสหสาขาวิชาผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองขาดเลือดจากการตีบ/ตัน
- คณะผู้สอนหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ) สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
- คณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการพยาบาลด้วยการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (CNPg 2019)

เกียรติประวัติ

- บุคลากรสภากาชาดไทยดีเด่น กลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับ 5-8 ประจำปี พ.ศ. 2558

5.4 นางสาวรัชดาวัลย์ ดีทอง

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พยาบาลระดับปฏิบัติการ แผนกฉุกเฉิน

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลศิริรินทร์

ประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2555 พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- การดูแลผู้ป่วยที่ภาวะฉุกเฉินทั้งหมด

เกียรติประวัติ

- ได้รับรางวัล The Daisy Award รางวัลระดับสากลที่มอบให้กับพยาบาลวิชาชีพที่ทุ่มเทและอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี

5.5 นางสาวคำพอง คำนนท์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลราชวิถี

ประสบการณ์ในการทำงาน 18 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2544 พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2554 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ป่วยโรคติดเชื้อและการป้องกันการติดเชื้อ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- การพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม ตั้งแต่ พ.ศ. 2544 - พ.ศ. 2556

- การพยาบาลป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ตั้งแต่ พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน
- วิทยากรให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ตั้งแต่ พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน
- คณะกรรมการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ สาขาอายุรกรรม ของ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน

เกียรติประวัติ

- ได้รับเชิญไปนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ ณ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- ได้รับโล่เชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่น ระดับนานาชาติ จากกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2558
- ได้รับโล่เชิดชูเกียรติเป็นศิษย์เก่าผู้เผยแพร่ชื่อเสียง เกียรติคุณสถาบัน สาขางานวิจัย ระดับนานาชาติ จากสมาคมศิษย์เก่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พ.ศ. 2558
- ได้รับคัดเลือกให้เป็นข้าราชการดีเด่นอันดับ 1 ระดับชำนาญการ ประจำปี พ.ศ. 2560 จากโรงพยาบาลราชวิถี
- ได้รับรางวัลศิษย์เก่าดีเด่น สาขาการพยาบาลผู้ป่วยโรคติดเชื้อและการควบคุมการติดเชื้อ ประจำปี 2561 จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

5.6 นางสาวรองกาญจน์ อุ่นภาค

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ 3 หอผู้ป่วยวิกฤตระบบประสาทและ ศัลยกรรม

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี

วุฒิการศึกษา

- พ.ศ. 2552 พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย

ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานในปัจจุบัน

- การดูแลผู้ป่วยวิกฤต ด้านระบบประสาทและศัลยกรรมระบบประสาทและ ศัลยกรรมทั้งหมด

เกียรติประวัติ

- ได้รับรางวัล The Daisy Award รางวัลระดับสากลที่มอบให้กับพยาบาล วิชาชีพที่ทุ่มเทและอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี



ที่ ศธ 0512.11/๐๙36



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศรศพรช ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

26 มีนาคม 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นางสาววราพร หาญคุณะเศรษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาตา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับด้านการบริหารองค์การฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ชัยวัฒน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ
อาจารย์ที่ปรึกษา
ชื่อนิสิต

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาตา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-1160
นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง โทร. 08-7913-9887

ที่ ศบ 0512.11/0257



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตวรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

26 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีจึงขอเรียนเชิญ นางรัชดาวลัย ดีทอง พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับด้านการดูแลผู้ป่วยแผนกฉุกเฉิน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ทางการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ชัยวัฒน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน
ฝ่ายวิชาการ
อาจารย์ที่ปรึกษา
ชื่อนิสิต

นางรัชดาวลัย ดีทอง
โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-1160
นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง โทร. 08-7913-9887

ที่ คอ 0512.11/ 0256



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศศพรช ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๒๕ กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสาวเพราพิราชย์ ไชยบุญทัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายลงทะเบียน (Ward 4A) ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับกลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ชัยวัฒน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ผู้อำนวยการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

นางสาวเพราพิราชย์ ไชยบุญทัน

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-1160

นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง โทร. 08-7913-9887



AF 01-12



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 อาคารจามจรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์/โทรสาร: 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 047/2562

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 295.1/61 : การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ผู้วิจัยหลัก : นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง
หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice
(ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทักคนประดิษฐ์)
ประธาน

ลงนาม.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.นันทริ ชัยชนะวงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 7 กุมภาพันธ์ 2562

วันหมดอายุ : 6 กุมภาพันธ์ 2563

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและ ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย

เงื่อนไข

1. จำเป็นต้องปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการฯ หากคั้งมีการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อน ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งมอบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

ข้อมูลสำหรับประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
(Patient/ Participant Information Sheet)

ชื่อโครงการ การศึกษาจิตวิทยาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ชื่อผู้วิจัย นางสาวอุบลรัตน์ สักดิ์ทอง
สถานที่ติดต่อผู้วิจัย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ตึก สก.19 ฝั่งเสาวภา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย 1873 ถนน
พระราม 4 เขตปทุมวัน แขวงปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
เบอร์โทรศัพท์ (ที่ทำงาน) 02-564986 โทรศัพท์มือถือ 087-913-9887
E-mail : oof_story@hotmail.com

1. ขอเรียนเชิญเข้าร่วมในการวิจัย ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจในงานวิจัยนี้ทำเพราะเหตุใด และเกี่ยวข้องกับอะไร กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปอย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไม่ชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจิตวิทยาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

3. ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามคุณสมบัติ โดยศึกษาจากประวัติผลงานด้านต่างๆ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รางวัลที่ได้รับ และมีความยินดีในการเข้าร่วมการวิจัยจำนวน 20 คน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

3.1 ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารองค์กรฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำนวน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไปทางการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือจิตวิทยาอุตสาหกรรม มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลรัฐหรือเอกชนไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.2 ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์จำนวน 4 คน โดยกำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ระดับกลางและระดับต้นในโรงพยาบาลรัฐหรือเอกชน ไม่น้อยกว่า 5 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลที่มีพยาบาลได้รับรางวัลระดับประเทศ เช่น รางวัลเหรียญพลเรือนชั้นดี เกียรติคุณพยาบาลดีเด่นสภาการพยาบาล หรือรางวัล DAISY เป็นต้น

เลขที่โครงการวิจัย ๒๕๖.๑/๒๑
วันที่รับรอง - 7 ก.พ. 2562
วันหมดอายุ - 6 ก.พ. 2563



ก.ต. ๒๖๑๖

3.3 ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารองค์กรวิชาชีพ จำนวน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งคณะกรรมการสภาการพยาบาล หรือคณะกรรมการสมาคมพยาบาล

3.4 ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์พยาบาล จำนวน 4 คนโดยกำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์การสอน การบรรยาย มีผลงานวิชาการหรืองานวิจัยด้านการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือจิตวิทยาอุตสาหกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ พฤติกรรมองค์กร จิตวิญญาณในการทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.5 ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการ จำนวน 6 คน โดยกำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้ คือ มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน มีประวัติได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ ในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาลดีเด่น ด้านพฤติกรรมบริการในระดับหน่วยงานหรือระดับประเทศ เช่น รางวัลเหรียญพลอเรนซีในดิงเกล รางวัลพยาบาลดีเด่นสภาการพยาบาล หรือรางวัล DAISY Award ในโรงพยาบาลเอกชน เป็นต้น

4. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ดำเนินการวิจัยโดยศึกษารวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 เชิญผู้เชี่ยวชาญที่ได้คัดเลือกเข้ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ติดต่อผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์ แนะนำตัวและนัดหมายการส่งเอกสารรายละเอียดให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้ศึกษาก่อนการนัดสัมภาษณ์ นัดวัน เวลา ที่จะสัมภาษณ์ โทรศัพท์สอบถามเพื่อยืนยันกำหนดการ นัดหมายล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยตนเองหรือสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ซึ่งคำถามหลักเป็นคำถามปลายเปิด ดังนี้ 1) ท่านคิดว่าจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพควรมีลักษณะเป็นอย่างไร เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการสัมภาษณ์ร่วมกับการบันทึกเทป 1 ครั้ง และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-45 นาที

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามชุดที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษทุกฉบับ โดยแบบของเปล่าคิดแถมปจ่าหน้าของถึงผู้วิจัยและส่งไฟล์ทางอีเมลตามความสะดวกของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ระดับความสำคัญรายด้านย่อยของจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1 โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับแบบสอบถามกลับภายใน 2 สัปดาห์



ศูนย์โครงการวิจัย ๒๑๕. ๗/๖๑
วันที่รับรอง - 7 ก.พ. 2562
พิภพศตายุ - 6 ก.พ. 2563

ปิ...๑) ๒๑๖๑๒๒

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามชุดที่ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์ ส่วนพิเศษทุกฉบับอีกครั้ง โดยแนบของแปลอดีตแถมไปรษณีย์ของถึงผู้วิจัย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันระดับความสำคัญรายด้านย่อยของจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ระยะเวลาระหว่างรอบ 2 และรอบ 3 ใช้เวลา ประมาณ 2 สัปดาห์

5. ประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ในการส่งเสริมให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาล และเป็นแนวทางสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ในการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน เพิ่มการคงอยู่ในงานให้นานขึ้น

6. ผู้เข้าร่วมในการวิจัยโดยสมัครใจ หากผู้เข้าร่วมในการวิจัยไม่สะดวกในการสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ผู้เข้าร่วมในการวิจัยสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่สูญเสียประโยชน์ที่พึงได้รับใดๆทั้งสิ้น

7. การเข้าร่วมงานวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะไม่มีความเสี่ยง แต่อาจรบกวนเวลาส่วนตัวในการสัมภาษณ์จากผู้วิจัยจำนวน 1 ครั้ง (รอบที่ 1) และตอบแบบสอบถามจำนวน 2 รอบ

8. หากมีข้อสงสัยประการใด ผู้เข้าร่วมในการวิจัยสามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา โดยติดต่อผู้วิจัย คือ นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง ทางหมายเลขโทรศัพท์มือถือ 087-913-9887 และหากผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือโทษเกี่ยวกับการวิจัย จะดำเนินแจ้งผู้เข้าร่วมในการวิจัยทราบทันที

9. ผู้เข้าร่วมในการวิจัยไม่ต้องระบุชื่อ นามสกุล ลงในแบบประเมิน ผู้วิจัยจะใช้เป็นรหัสแทนชื่อของผู้เข้าร่วมในการวิจัย ข้อมูลต่างๆจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และทำลายทิ้งหลังการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้น ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมและนำมาใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น ส่วนชื่อและที่อยู่ของผู้เข้าร่วมในการวิจัยจะได้รับการปกปิดเสมอ

10. การวิจัยครั้งนี้ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนใดๆให้แก่ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย แต่ผู้วิจัยได้เตรียมของที่ระลึกที่มีสัญลักษณ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ราคา 200 บาท ให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแสดงความขอบคุณที่ได้สละเวลา ในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม

11. หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าว สามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบันชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ห้อง 211 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทรศัพท์ 02-218-3202 E-mail : eccu@chula.ac.th



วันที่กรอกข้อมูล..... 29.5.1/61
วันที่รับรอง..... -7 ก.พ. 2562
..... -6 ก.พ. 2563

ในนามของ.....
ขอขอบพระคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

กิติยากร งามบุญ

ใบอนุญาตของประชากรตัวอย่างหรือมีส่วนร่วมในการวิจัย
(Informed Consent Form)

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เลขที่ ประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามท้ายหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ชื่อผู้วิจัย นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง

ที่อยู่ติดต่อ ตึก สก.19 ฝั่งเสาวภา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย 1873 ถนนพระราม
4 เขตปทุมวัน แขวงปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ข้าพเจ้า ได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียด
ขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ความเสี่ยง/อันตราย และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้น
จากการวิจัยเรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด และได้รับ
คำอธิบายจากผู้วิจัย จนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย โดย
ขั้นตอนการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์ร่วมกับการบันทึกเทป 1 ครั้ง (รอบที่ 1) เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ ใช้เวลาประมาณ 30-45 นาที พร้อมทั้งการติดต่อทางโทรศัพท์หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม
เพิ่มเติม และการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 และ 3 ใช้ระยะเวลาต่างกันประมาณ 2 สัปดาห์ ทำการสัมภาษณ์
โดยใช้เทปบันทึกเสียงและเทปบันทึกเสียงจะถูกทำลายเมื่อเสร็จสิ้นตามกระบวนการ

ข้าพเจ้ามีสิทธิถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่ง
การถอนตัวออกจากการวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบต่อทางใดต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ
ของข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจง
ผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะ
นำเสนอมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า



ผู้ทำโครงการวิจัย ๑๑๕-๑/๖๑
วันที่รับจด. - 7 ก.พ. 2562
- 6 ก.พ. 2563
นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง

U-๑๑๑๖

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ชุดที่ 1 เลขที่ 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถ.พญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

โทรศัพท์/โทรสาร 0 2218 3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

(นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง)

ผู้วิจัยหลัก



(.....)

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ลงวันที่รับรอง: 295.7/61

- 7 ก.พ. 2562

วันที่รับรอง:

วันที่พิมพ์ - 6 ก.พ. 2563

ลงชื่อ.....

(.....)

พยาน

กวี.๓ ประจักษ์



แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 1
เรื่อง “การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ”

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ
2. เอกสารชุดที่ 1 โครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ เรื่องการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. เอกสารชุดที่ 2 แบบสอบถามรอบที่ 1

ดิฉัน นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ” โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ในการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่สอดคล้อง โดยมีขั้นตอนในการตอบแบบสอบถาม 3 รอบ โดยรอบที่ 1 ผู้วิจัยจะขอความกรุณาดำเนินการตามวัน เวลา ที่ท่านสะดวก ในรอบต่อไป การตอบแบบสอบถามจะใช้เวลาที่น้อยกว่าเดิม เนื่องจากการให้น้ำหนักของข้อความตามความคิดเห็น โดยความคิดเห็นของท่านจะใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆ พร้อมกันนี้ผู้วิจัยได้จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยให้ท่านได้พิจารณา เพื่อเป็นข้อมูลเข้าร่วมวิจัย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับกรุณาและความช่วยเหลือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 รอบ

ด้วยความเคารพอย่างสูง
นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกุศล
ชื่อนิสิต นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง โทร 087-913-9887

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1
เรื่อง การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

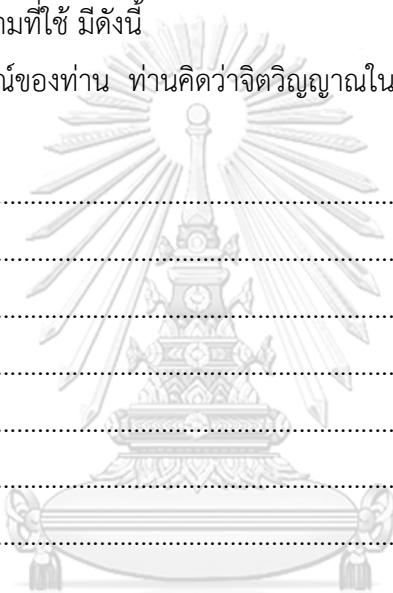
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

รหัสผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น รอบที่ 1

เป็นการสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ คำถามที่ใช้ มีดังนี้

1. จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดว่าจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพควรมีลักษณะเป็นอย่างไร



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ถนนพระราม 1
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ดิฉัน นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง นิสิตหลักสูตรปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาตา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย ซึ่งต้องใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 3 รอบ ทั้งนี้ได้มีการดำเนินการรวบรวมความคิดเห็นจากท่านไปแล้วในรอบที่ 1 ซึ่งในครั้งนี้จะเป็นการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งเป็นการให้น้ำหนักคะแนนความสำคัญเกี่ยวกับลักษณะจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยนำเนื้อหาจากการสัมภาษณ์รอบที่ 1 มาสร้างเป็นข้อคำถาม

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ ในการนี้ใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถาม และโปรดแสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งข้อเสนอแนะตามที่ท่านเห็นสมควร และเพื่อความตรงของการวิจัย ช่วงระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามแต่ละรอบไม่ควรห่างกันมากนัก ดิฉันจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดส่งแบบสอบถามนี้คืนภายใน วันที่ 17 เมษายน 2562 เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของงานวิจัย และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง

โทรศัพท์ 087-913-9887

หมายเหตุ : กรุณาส่งแบบสอบถามใส่ซองติดแสตมป์แบบไปรษณีย์ส่งด่วน (EMS) ที่ผู้วิจัย
ส่งมาพร้อมแบบสอบถามฉบับนี้ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2
เรื่อง การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและบูรณาการแนวคิด ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ในรอบ ที่ 1 นำมาสร้างเป็นข้อคำถาม ประกอบด้วย จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งหมด 3 ด้าน รวม ทั้งหมด 41 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------|----------|-----------|
| 1. ด้านความเข้าใจในตัวตน | จำนวน 13 | ข้อรายการ |
| 2. ด้านความมีพลังจากภายใน | จำนวน 12 | ข้อรายการ |
| 3. ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน | จำนวน 16 | ข้อรายการ |

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เมื่อท่านได้พิจารณาแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่มีจิตวิญญาณในการทำงาน**มากที่สุด**

4 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่มีจิตวิญญาณในการทำงาน**มาก**

3 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่มีจิตวิญญาณในการทำงาน**ปานกลาง**

2 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่มีจิตวิญญาณในการทำงาน**น้อย**

1 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่มีจิตวิญญาณในการทำงาน**น้อยที่สุด**

หากท่านเห็นว่าในแต่ละข้อคำถาม ควรมีการเพิ่มเติมหรือมีข้อเสนอแนะ โปรดลงรายละเอียดในช่องข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามฉบับนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล รายงานผลการวิจัยเป็นภาพรวม ไม่มีการกล่าวอ้างอิงชื่อบุคคล และเก็บทำลายหลักฐานหลังจากเสร็จสิ้นการวิจัย รวมทั้งขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญ กรุณาตอบแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์หลังจากได้รับแบบสอบถาม ใส่แบบสอบถามในซองที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ ซึ่งติดตรา ไปรษณียากรเรียบร้อยแล้วและส่งกลับทางไปรษณีย์ ทั้งนี้ขออนุญาตสอบถามทางโทรศัพท์ในกรณีที่เกินเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อให้ข้อมูลการวิจัยมีความตรงและมีความเที่ยง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ สาขาการบริหารการพยาบาล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2
เรื่อง การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความเข้าใจในตัวตน ดังนี้					
1.	รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด ของตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
2.	ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
3.	มีเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
4.	มุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความเข้าใจในตัวตน ดังนี้					
5.	ตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำงาน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
6.	อดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ต่างๆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
7.	ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเอง ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ หรือ ข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย CHULALONGKORN UNIVERSITY					
8.	มองตนเองอย่างตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความเข้าใจในตัวตน ดังนี้					
9.	<p>รับรู้และตระหนักถึงคุณค่า จริยธรรม จรรยาบรรณ ที่ตนเองยึดถือ</p> <p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
10.	<p>รับรู้และภาคภูมิใจในศักยภาพของตนเอง</p> <p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
11.	<p>ควบคุมความรู้สึกและการกระทำของตนเองได้</p> <p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
12.	<p>รับรู้ถึงความต้องการของตนเอง</p> <p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความเข้าใจในตัวตน ดังนี้					
13.	<p>เข้าใจและให้อภัยผู้อื่นในกรณีที่เกิดความผิดพลาดจากการทำงาน</p> <p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					



ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความมีพลังจากภายใน ดังนี้					
1.	กระตือรือร้นในการมาทำงานทุกวัน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
2.	ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน อย่างไม่รู้สึกเหน็ด เหนื่อย ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
3.	อาสาช่วยเหลืองานอื่นๆแม้ไม่ใช่งานประจำ หรืองานที่ได้รับ มอบหมาย ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
4.	มุ่งมั่นปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความมีพลังจากภายใน ดังนี้					
5.	ยึดมั่นต่อเป้าหมายระดับสูงในการทำงาน และพยายามบรรลุเป้าหมายนั้น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
6.	แสดงศักยภาพในการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
7.	ไม่สร้างเงื่อนไขหรือข้อจำกัดในการทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและองค์กร ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
8.	ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่สูงกว่ามาตรฐานหรือเกินความคาดหวังของผู้รับบริการ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความมีพลังจากภายใน ดังนี้					
9.	ทุ่มเทอุทิศตนในการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงการแลกเปลี่ยน เช่น ความดีความชอบ หรือค่าตอบแทนพิเศษ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
10.	ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
11.	ริเริ่มหรือมองหาวิธีการใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการให้บริการ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
12.	ค้นคว้าความรู้จากเอกสารทางวิชาการหรือบทความวิจัยที่ทันสมัยตลอดเวลา เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน ดังนี้					
1.	มีความรัก มีความสุข และสนุกในงานที่ทำ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
2.	เห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
3.	ภาคภูมิใจที่กล่าวถึงงานของตนเองกับบุคคลอื่น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
4.	สถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน ดังนี้					
5.	มีความตั้งใจที่จะทำงานให้นานที่สุดหรือจนกว่าจะเกษียณ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
6.	เป็นแบบอย่างของการประพฤติตนในการประกอบวิชาชีพและ ชีวิตส่วนตัว ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
7.	ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรต่างๆของที่ทำงานอย่างประหยัดและ คุ้มค่าเช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
8.	สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อน ร่วมงานทุกระดับ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

ข้อ	จติวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน ดังนี้					
9.	ปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติขององค์การโดยเคร่งครัด ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
10.	แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ทางบวก เกี่ยวกับงานที่ทำ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
11.	เต็มใจเข้ารับการอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานแม้ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองหรือต้องใช้วันหยุดส่วนตัว ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
12.	เต็มใจปฏิบัติงานและรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน ดังนี้					
13.	ทำงานด้วยความรับผิดชอบ ละเอียด รอบคอบ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
14.	การทำงานเป็นการได้พัฒนาตนเอง ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
15.	ยอมรับสถานการณ์ทางลบขององค์กรและร่วมฝ่าฟันอุปสรรค อย่างไม่ย่อท้อ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
16.	ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่รู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ถนนพระราม 1
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ดิฉัน นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง นิสิตหลักสูตรปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกุศล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย ซึ่งต้องใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 3 รอบ ทั้งนี้ได้มีการดำเนินการรวบรวมความคิดเห็นจากท่านไปแล้วในรอบที่ 2 ซึ่งในครั้งนี้จะเป็นการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นการทบทวนคำตอบของท่านกับผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆ เพื่อหาความสอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ในการนี้ ใคร่ขอความกรุณาท่านตอบสอบถามครบทุกข้อและขออน้อมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการวิจัย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง

โทรศัพท์ 087-913-9887

หมายเหตุ : กรุณาส่งแบบสอบถามใส่ซองติดแสตมป์ที่เตรียมมาให้ และผู้วิจัยได้เตรียมซองแบบไปรษณีย์ส่งด่วน (EMS) โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม

ตัวอย่างแบบสอบถาม รอบที่ 3

เรื่อง การศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามรอบที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและทบทวนคำตอบของตนเองจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ค่าที่นำเสนอประกอบด้วย

1. ค่าที่เป็นคำตอบของท่านในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 แทนด้วยสัญลักษณ์ ●
2. ค่ามัธยฐาน (Median: MD) คือ ค่ากลางของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ แทนด้วยสัญลักษณ์ Δ ค่ามัธยฐานแต่ละระดับ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในแต่ละข้อมีความสำคัญในระดับมากน้อยเพียงใด ดังนี้

ค่ามัธยฐาน	4.50 - 5.00	หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด
ค่ามัธยฐาน	3.50 - 4.49	หมายถึง ระดับความสำคัญมาก
ค่ามัธยฐาน	2.50 - 3.49	หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง
ค่ามัธยฐาน	1.50 - 2.49	หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย
ค่ามัธยฐาน	1.00 - 1.49	หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

3. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter quartile range: IR) เป็นค่าช่วงความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่านที่มีต่อจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แทนด้วยสัญลักษณ์ \longleftrightarrow

4. การแปลค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter quartile range: IR) (Q3-Q1)

ค่า IR ≤ 1.50 หมายความว่า ความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อลักษณะจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ข้อความดังกล่าว มีความสอดคล้องกัน

5. การแปลความหมายของคำตอบที่อยู่ในขอบเขตและนอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ในกรณีที่คำตอบของท่านอยู่ในขอบเขต \longleftrightarrow หมายความว่า ความคิดเห็นของท่านสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน

ในกรณีที่คำตอบของท่านอยู่นอกขอบเขต \longleftarrow หมายความว่า ความคิดเห็นของท่านไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดชี้แจงเหตุผลประกอบ

เมื่อท่านได้พิจารณาแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงตามความเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ ทั้งนี้โปรดให้เกณฑ์การพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสำคัญระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสำคัญระดับมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสำคัญระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสำคัญระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อรายการดังกล่าว เป็นจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสำคัญระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม (ที่มึความเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ)

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	MD	IR	
1	ด้านความเข้าใจในตัวตน ดังนี้ 1.1 รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด ของตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบในขณะปฏิบัติงาน เหตุผล		△ ↔ ● ✓				4.59	1.09	

จากตัวอย่างข้อที่ 1

1. จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในข้อ 1 มีค่ามัธยฐาน (MD) = 4.59 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) = 1.09 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าจิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเข้าใจในตัวตนของตนเอง (Inner life) มีระดับความสำคัญมากที่สุด และผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน

2. คำตอบในรอบที่ 2 ของท่าน (●) อยู่ในขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ หมายความว่า ความคิดเห็นของท่านสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และภายหลังจากที่ท่านทบทวนแล้ว ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 ท่านยังคงยืนยันความคิดเห็นเดิม คือ 4 ซึ่งเป็นคำตอบที่อยู่ในขอบเขตค่าพิสัยควอไทล์ ในกรณีนี้ท่านไม่ต้องแสดงเหตุผลประกอบ

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม (ที่มีความเห็นไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ)

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ	
		5	4	3	2	1	MD	IR		
1	ด้านความเข้าใจในตัวตน ดังนี้ 1.2 สำนวจตนเองสม่ำเสมอ ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง กรุณาแสดงเหตุผลหากยืนยันคำตอบเดิม		Δ ↔	● ✓				4.10	1.05	คำตอบรอบที่ 2 ของท่าน (●)อยู่นอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

จากตัวอย่างข้อที่ 2

1. จิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในข้อ 1 มีค่ามัธยฐาน (MD) = 4.10 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) = 1.05 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าจิตวิญญานในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเข้าใจในตัวตน มีระดับความสำคัญมาก

2. คำตอบในรอบที่ 2 ของท่าน (●) อยู่นอกขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ หมายความว่าความคิดเห็นของท่านไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และภายหลังจากที่ท่านทบทวนแล้ว ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 ท่านยังคงยืนยันความคิดเห็นเดิม คือ 3 ซึ่งเป็นคำตอบที่อยู่นอกขอบเขตค่าพิสัยควอไทล์ ในกรณีนี้ขอความกรุณาท่านโปรดแสดงเหตุผลประกอบ

3. คำตอบในรอบที่ 2 ของท่าน (●) อยู่นอกขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ หมายความว่าความคิดเห็นของท่านสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และภายหลังจากที่ท่านทบทวนแล้ว ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 ท่านเปลี่ยนแปลงคำตอบความเห็นเป็น 4 ซึ่งเป็นคำตอบที่อยู่ในขอบเขตค่าพิสัยควอไทล์ ในกรณีนี้ท่านไม่ต้องแสดงเหตุผลประกอบ

หมายเหตุ: 1. ในกรณีที่ไม่มีเครื่องหมาย (●) ในข้อคำถามของท่าน แสดงว่าในรอบที่ผ่านมา ท่านไม่ได้ตอบแบบสอบถามข้อนั้น

2. ผู้วิจัยแสดงหมายเหตุข้อที่ความคิดเห็นของท่านอยู่นอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ด้วย สีแดง เพื่อให้ท่านสังเกตได้ชัดเจนขึ้น

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านความเข้าใจในตัวตน ดังนี้								
1.	รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด ของ ตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ ในขณะปฏิบัติงาน เหตุผล	Δ ↔ ●					4.58	0.75	
2.	สำรวจตนเองสม่ำเสมอ ยอมรับ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เหตุผล	Δ ↔ ●					4.58	0.70	
3.	รับรู้ถึงความต้องการของตนเอง มี เป้าหมายในชีวิตและการทำงาน เหตุผล	Δ ↔ ●					4.67	0.45	

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านความเข้าใจในตัวตน ดังนี้								
4.	มุ่งมั่นตั้งใจที่จะประสบ ความสำเร็จและได้รับการยอมรับ ในวิชาชีพพยาบาล เหตุผล	Δ ↔ ●					4.54	0.79	
5.	เข้าใจ และตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองใน วิชาชีพพยาบาล เหตุผล	Δ ↔ ●					4.67	0.47	
6.	เข้าใจและสามารถยับยั้งความรู้สึก คับข้องใจ หรือความเครียดต่างๆ ในขณะปฏิบัติงาน เหตุผล	Δ ↔ ●					4.24	1.04	

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านความเข้าใจในตัวตน ดังนี้								
7.	ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเอง ยอมรับการวิพากษ์ วิจารณ์ หรือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น เหตุผล	Δ ←→ ●					4.47	1.00	
8.	มองตนเองอย่างตรงไปตรงมาและ สมเหตุสมผล เหตุผล	Δ ←→ ●					4.54	0.79	
9.	ตระหนักและเห็นคุณค่าจริยธรรม จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เหตุผล	Δ ←→ ●					4.71	0.31	
10.	ยอมรับและชื่นชมในศักยภาพของ ตนเองอย่างสมเหตุสมผล เหตุผล	Δ ←→ ●					4.64	0.94	

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านความเข้าใจในตัวตน ดังนี้								
11.	ดูแลและรับผิดชอบต่อการกระทำ ที่แสดงออกทั้งทางร่างกายและ คำพูดของตนเอง เหตุผล	Δ ↔ ●					4.61	0.64	
12.	เห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึก ของผู้ที่ทำผิด พร้อมให้อภัยเมื่อ เกิดความผิดพลาดจากการทำงาน เหตุผล	Δ ↔ ●					4.67	0.45	

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านความพึงพอใจภายใน ดังนี้								
1.	กระตือรือร้นในการมาทำงานทุก วัน เหตุผล	Δ ↔	•				4.54	0.74	
2.	ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการ ปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วาง ไว้ อย่างเต็มความสามารถ เหตุผล	Δ ↔	•				4.33	1.05	
3.	อาสาช่วยเหลืองานเพื่อส่วนรวม หรืองานอื่นๆเสมอ แม้ไม่ใช้งาน ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย เหตุผล	Δ ↔	•				4.22	0.85	

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านความมีพลังจากภายใน ดังนี้								
4.	มุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงผลการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ เหตุผล	Δ ↔ ●					4.64	0.61	
5.	ยึดมั่นต่อเป้าหมายระดับสูงในการ ทำงาน และมีแรงจูงใจที่จะบรรลุ เป้าหมายนั้น เหตุผล	Δ ↔ ●					4.54	0.79	
6.	แสดงศักยภาพในการทำงานของ ตนอย่างเต็มที่ เหตุผล	Δ ↔ ●					4.69	0.33	

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านความมีพลังจากภายใน ดังนี้								
7.	ปฏิบัติงานหรือเข้าร่วมกิจกรรม ต่างๆของหน่วยงานและองค์กร ด้วยความเต็มใจ เหตุผล		Δ ↔ ●				4.37	0.88	
8.	ปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือ เกินความคาดหวังของ ผู้รับบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ ทางการพยาบาลที่ดี เหตุผล	Δ ↔	●				4.61	0.69	
9.	อุทิศตนทำงานโดยไม่คำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น ความดี ความชอบ หรือค่าตอบแทนพิเศษ เหตุผล	↔ ●	Δ				4.35	0.95	

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านความมีพลังจากภายใน ดังนี้								
10.	เข้าใจความต้องการของ ผู้รับบริการและตอบสนองความ ต้องการของผู้รับบริการตามหลัก วิชาชีพอย่างรวดเร็ว เหตุผล	Δ ↔ ●					4.61	0.84	
11.	ริเริ่มหรือคิดค้นวิธีการใหม่ๆที่ สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการ ให้บริการอยู่ตลอดเวลา เหตุผล	Δ ↔ ●					4.67	0.47	
12.	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น เหตุผล	Δ ↔ ●					4.67	0.51	

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน ดังนี้								
1.	มีความรัก มีความสุข และพอใจใน งานที่ทำ เหตุผล	Δ ↔ ●					4.71	0.31	
2.	ให้คุณค่าและความสำคัญในงานที่ ทำ เหตุผล	Δ ↔ ●					4.73	0.29	
3.	ภาคภูมิใจที่กล่าวถึงงานของตนเอง กับบุคคลอื่น เหตุผล	Δ ↔ ●					4.64	0.61	

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน ดังนี้								
4.	มีความคิดว่าสถานที่ทำงาน เปรียบเสมือนบ้านอีกหลังของ ตนเอง เหตุผล	Δ ←→ ●					4.54	0.86	
5.	มีความผูกพันต่องาน และจะ ทำงานให้นานที่สุด เหตุผล	Δ ←→ ●					4.58	1.03	
6.	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างของการ ประกอบวิชาชีพและการใช้ชีวิต ส่วนตัว เหตุผล	Δ ←→ ●					4.45	0.95	

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน ดังนี้								
7.	บริหารทรัพยากรต่างๆของ หน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลเช่นเดียวกับทรัพย์สิน ของตนเอง เหตุผล	Δ ←→ ●					4.58	0.70	
8.	ปฏิบัติงานโดยสร้างและรักษา ความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็น กัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุก ระดับ เหตุผล	Δ ←→ ●					4.72	0.29	
9.	ปฏิบัติงานตามค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กร อย่างเต็มที่ เหตุผล	Δ ←→ ●					4.24	1.04	

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน ดังนี้								
10.	แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ ที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ทางบวก เกี่ยวกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ เหตุผล	Δ ↔ ●					4.64	0.61	
11.	เต็มใจที่จะเสียสละเวลาวันหยุด หรือใช้เงินส่วนตัวเพื่อเข้าอบรม หรือประชุมทางวิชาการที่ เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล เหตุผล	Δ ↔ ●					4.58	1.03	
12.	มุ่งมั่นและพร้อมที่จะรักษา บรรยากาศที่ดีในการทำงาน เหตุผล	Δ ↔ ●					4.64	0.56	

ข้อ	จิตวิญญาณในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ					ความเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
	ด้านทัศนคติที่ดีต่องาน ดังนี้								
13.	ทำงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ตั้งใจ เหตุผล	Δ ↔ ●					4.64	0.61	
14.	เชื่อว่าการทำงาน เป็นไปได้ ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง เหตุผล	Δ ↔ ●					4.71	0.31	
15.	ร่วมฝ่าฟันให้องค์กรผ่านพ้นภาวะ วิกฤตอย่างไม่ย่อท้อ เหตุผล	Δ ↔ ●					4.64	0.54	
16.	ยึดมั่นในจรรยาบรรณและ หลักการของวิชาชีพ และไม่ปฏิบัติ ในสิ่งที่ขัดกับหลักดังกล่าว เหตุผล	Δ ↔ ●					4.67	0.51	



ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะและเหตุผลในการตอบแบบสอบถาม รอบที่ 2 และ 3 รายละเอียดในตารางนี้

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อความเป็น
1.รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิดของตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ	1.น่าจะอธิบายว่าเป็นเรื่องของการทำงาน (ในเรื่องการทำงาน) เป็นการเข้าใจตนเองขณะทำงาน 2.ในระดับพยาบาลวิชาชีพควรได้รับการฝึก 3.มีสติรู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด ของตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ 4. เน้นว่าในปัจจุบันขณะด้วย 5.รู้เท่าทันอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดของตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ	รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิดของตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบในขณะปฏิบัติงาน
2.ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	1.เพิ่มเติม สำรวจตนเอง สม่ำเสมอ ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง 2.ควรผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การมองตนเอง เพราะธรรมชาติ คนไม่มองจุดด้อยตนเอง 3.รวมไปถึงลักษณะนิสัยใจคอ และความถนัดไม่ถนัดของตนเอง 4.มองตนเองอย่างตรงไปตรงมา สมเหตุสมผล และยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	สำรวจตนเองสม่ำเสมอ ยอมรับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อความเป็น
3. มีเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน	1.มีเป้าหมายในชีวิตและการทำงานในด้านวิชาชีพ 2.โดยเป้าหมายสูงสุดของชีวิตกับเป้าหมายในการทำงานไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน	รับรู้ถึงความต้องการของตนเอง มีเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน
4. มุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน	1.ประเด็นความสำเร็จอาจไม่ใช่สิ่งที่บ่งบอกคุณค่าทางจิตวิญญาณแต่ประเด็นสำคัญกว่าอยู่ที่ความมุ่งมั่นตั้งใจ 2.มุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในการทำงานตามวิชาชีพ	มุ่งมั่นตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในวิชาชีพพยาบาล
5. ตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำงาน	1.เป็นประเด็นคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าทางจิตวิญญาณ 2.เข้าใจ และตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำงานในวิชาชีพที่ตนปฏิบัติ	เข้าใจ และตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองในวิชาชีพพยาบาล

ชื่อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อความเป็น
6. อุดหนุนอดทนต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียดต่างๆ	<p>1. อุดหนุนอดทนต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียดต่างๆขณะทำงาน</p> <p>2. ความอดทนอดกลั้นมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่ให้การพยาบาล แต่ตรงนี้เป็นด้านความเข้าใจในตัวตน เราถูกฝึกให้ฟังเอาตนเป็นข้อเปรียบเทียบ หรือเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเข้าใจตัวตนในข้อนี้จึงควรเป็น Empathy คือ เข้าใจว่าถ้าเราเจ็บป่วย หรือ ปวดแบบนี้บ้างจะเป็นอย่างไร</p> <p>ถ้าเข้าใจแบบนี้ได้ก็ไม่ต้องอดทน อดกลั้น ไม่ต้องเครียด เพราะไม่ได้ถูกรบกวน</p> <p>3. ควรเปลี่ยนคำว่าอดทนอดกลั้นเป็นเปิดรับและโอบอุ้มดูแลความรู้สึก</p> <p>4. ควรใช้คำว่า เข้าใจและอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียดต่างๆ</p> <p>5. อุดหนุนอดทน มีสติ และยับยั้งความรู้สึกโกรธ เมื่อถูกรบกวน หรือทำให้คับข้องใจ หรือมีความเครียดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น</p>	เข้าใจและสามารถยับยั้งความรู้สึกคับข้องใจ หรือความเครียดต่างๆในขณะปฏิบัติงาน

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อคำถามเป็น
7. ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเอง ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ หรือข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น	1.ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเอง ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ หรือข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่นในเรื่องการทำงาน 2.ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเอง แต่ละคนรู้ไม่เท่ากัน รู้ไม่ตรงกัน 3.ควรมีการเปิดใจ และมีความคิดแบบ Proactive 4.ในแง่ที่เท่าทันและตระหนักรู้ในรูปแบบการยึดติดของตัวเองได้ 5.ยอมรับการวิพากษ์ วิจารณ์ หรือการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น โดยไม่ยึดติดกับความคิดของตนเอง	ไม่ยึดติดกับความคิดของตนเองยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ หรือการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น
8. มองตนเองอย่างตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล	1.มี EQ ถูกต้องตามกาลเทศะ 2.และรอบด้าน	มองตนเองอย่างตรงไปตรงมาและสมเหตุสมผล
9. รับรู้และตระหนักถึงคุณค่าจริยธรรม จรรยาบรรณ ที่ตนเองยึดถือ	1.เปลี่ยนจากที่ตนเองยึดถือเป็น ตามมาตรฐานวิชาชีพ 2.แต่ไม่ยึดติดในคุณค่าเหล่านั้น 3.รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วยหรือไม่	ตระหนักและเห็นคุณค่าจริยธรรม จรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

ชื่อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อความเป็น
10. รับรู้และภาคภูมิใจใน ศักยภาพของตนเอง	<p>1. ควรเปลี่ยนคำว่าภาคภูมิใจ เป็นยอมรับและชื่นชม</p> <p>2. ไม่น่าใจต้องการสื่อถึงคำว่า ศักยภาพ (Potential) เป็น ความสามารถภายในที่บุคคลมี อยู่ ซึ่งอาจยังไม่ได้แสดงออกมา เต็มที่หรือความสามารถ (Ability) ที่เป็นความสามารถที่ เกิดขึ้นจากการฝึกฝนและ ปฏิบัติ</p>	ยอมรับและชื่นชมในศักยภาพ ของตนเองอย่างสมเหตุสมผล
11. ควบคุมความรู้สึกและการ กระทำของตนเองได้	<p>1. ควบคุมความรู้สึกและการ กระทำของตนเองได้อย่างดี</p> <p>2. ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกและ การกระทำที่ไม่ส่งผลเสียของ ตนเองได้ (การแสดงออกของ พฤติกรรม = nonverbal + verbal + การกระทำ)</p> <p>3. ควรเปลี่ยนคำว่าควบคุมเป็น ดูแลและรับผิดชอบต่อ</p> <p>4. ควบคุมความรู้สึก และการ กระทำ (ทั้งการแสดงออกทาง ร่างกายและคำพูด) ของตนเอง ได้</p>	ดูแลและรับผิดชอบต่อการ กระทำที่แสดงออกทั้งทาง ร่างกายและคำพูดของตนเอง

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อคำถามเป็น
12. รับรู้ถึงความต้องการของตนเอง	1.รับรู้ถึงความต้องการของตนเอง ด้านไหน 2.อาจต้องลงละเอียดว่าเป็นความต้องการในเรื่องใด คอยไม่ชัดเจนครับ	นำไปรวมกับข้อ 2
13. เข้าใจและให้อภัยผู้อื่นในกรณีที่เกิดความผิดพลาดจากการทำงาน	1.ข้อนี้มีความสำคัญแต่ไม่แน่ใจว่าอยู่ในด้านนี้หรือไม่ 2.เข้าใจและยอมรับผู้อื่นในกรณีที่เกิดความผิดพลาดจากการทำงาน 3.แต่ต้องเป็นความเข้าใจที่เรามีต่อความรู้สึกในใจของผู้ที่ทำผิดพลาดนั้นไม่ใช่แค่ต่อผลงานหรือการกระทำของเขา 4.ยอมรับ และให้อภัยผู้อื่น เมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากตนเอง	เห็นอกเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกของผู้ที่ทำผิด พร้อมให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อความเป็น
1. กระจื่อรีอรั้นในการมาทำงานทุกวัน	1.ความสำคัญไม่ได้อยู่ที่ต้องรู้สึกกระจื่อรีอรั้นทุกวันแต่อยู่ที่การเห็นคุณค่าในงานที่ตนทำอยู่ทุกวัน 2.รู้สึกกระจื่อรีอรั้นในการทำงานทุกวัน	กระจื่อรีอรั้นในการมาทำงานทุกวัน
2. ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน อย่างไม่รู้สึเหนื่อย	1.ไม่ควรทำ ควรพักผ่อนให้เพียงพอ เพราะอาจจะป่วยได้ 2.ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ 3.ประเด็นอยู่ที่การเห็นความสมดุลของการใช้ชีวิตมากกว่าครับ 4.ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างไม่รู้สึเหนื่อย	ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างเต็มความสามารถ
3. อาสาช่วยเหลืองานอื่นๆแม้ไม่ใช่งานประจำ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	1.ด้วยภาระหน้าที่ในการขึ้นเวรทำให้พยาบาลบางคนไม่สามารถอาสาไปช่วยงานอื่นได้ 2.งานที่ได้รับมอบหมาย 2อาสาช่วยเหลืองานอื่นๆแม้ไม่ใช่งานประจำ 3.ประเด็นสำคัญอยู่ที่ความไว้วางใจความใกล้ชิดกันในการทำงานเป็นทีมมากกว่าครับ 4.อาสาช่วยเหลืองานเพื่อส่วนรวม หรืองานอื่นๆ เสมอแม้ไม่ใช่งานประจำ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	อาสาช่วยเหลืองานเพื่อส่วนรวม หรืองานอื่นๆเสมอแม้ไม่ใช่งานประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อความเป็น
4. มุ่งมั่นปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ	1.น่าจะย้ายไปเป็นข้อท้ายๆ 2.ประเด็นไม่ได้อยู่ที่ผลงานที่ดีแต่อยู่ที่การมีความมุ่งมั่นตั้งใจ	มุ่งมั่นตั้งใจปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ
5. ยึดมั่นต่อเป้าหมายระดับสูงในการทำงาน และพยายามบรรลุเป้าหมายนั้น	1.ยึดมั่นต่อเป้าหมายระดับสูงในการทำงาน และพยายามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น 2.ความสำคัญอยู่ที่แรงจูงใจให้บรรลุเป้าหมายนั้นคืออะไรต่างหาก 3.กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงานในระดับสูง และพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น	ยึดมั่นต่อเป้าหมายระดับสูงในการทำงาน และมีแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น
6. แสดงศักยภาพในการทำงานของตนอย่างเต็มที่	1. Potential หรือ Ability	แสดงศักยภาพในการทำงานของตนอย่างเต็มที่
7. ไม่สร้างเงื่อนไขหรือข้อจำกัดในการทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและองค์การ	1.บางครั้งการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอาจจำเป็นต้องมีเงื่อนไขและข้อจำกัดที่เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ process 2.ปฏิบัติงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและองค์การด้วยความเต็มใจโดยไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัด	ปฏิบัติงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานและองค์การด้วยความเต็มใจ

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อคำถามเป็น
8. ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่สูงกว่ามาตรฐานหรือเกินความคาดหวังของผู้รับบริการ	1.ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่สูงกว่ามาตรฐานหรือเกินความคาดหวังของผู้รับบริการ 2.ควรถามไปที่แรงจูงใจมากกว่าครับ 3. น่าจะย้ายขึ้นไปเป็นข้อ 4 หรือ 5 ครับ	ปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานหรือเกินความคาดหวังของผู้รับบริการ เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดี
9. ทุ่มเหตุทัศนในการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงการแลกเปลี่ยน เช่น ความดี ความชอบ หรือค่าตอบแทนพิเศษ	1.ทุ่มเหตุทัศนในการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว 2.คือไม่เห็นว่สิ่งเหล่านั้นมีความสำคัญมากไปกว่าการที่ได้อุทิศตนทำงาน	อุทิศตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น ความดีความชอบ หรือค่าตอบแทนพิเศษ
10. ริเริ่มหรือมองหาวิธีการใหม่ๆที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการให้บริการ	1.ริเริ่มหรือคิดค้น ประยุกต์วิธีการให้บริการใหม่ๆที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการให้บริการที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา	ริเริ่มหรือคิดค้นวิธีการใหม่ๆที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการให้บริการอยู่ตลอดเวลา
11. ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว	1.ความสำคัญไม่ได้อยู่ที่ทำให้อย่างรวดเร็วแต่อยู่ที่ความเข้าใจที่เรามีให้ต่อความต้องการนั้น 2.ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว และถูกต้องตามหลักวิชาชีพ	เข้าใจความต้องการของผู้รับบริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการตามหลักวิชาชีพอย่างรวดเร็ว

ชื่อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อความเป็น
<p>12. คำนึงว่าความรู้จากเอกสารทางวิชาการหรือบทความวิจัยที่ทันสมัยตลอดเวลา เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน</p>	<p>1.พยาบาลส่วนใหญ่ยังขาดการทบทวนการวิจัยให้ทันสมัยตลอดเวลา แต่ในองค์กรก็มีการส่งเสริมให้พยาบาลมีการนำงานวิจัยที่สนใจมานำเสนอให้เพื่อนร่วมงานฟังอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.ศึกษาคำนึงว่าความรู้จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ทันสมัย</p> <p>3.คำนึงว่าความรู้จากเอกสารทางวิชาการหรือบทความวิจัยที่ทันสมัยตลอดเวลา เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานการพยาบาล</p> <p>4.คำนึงว่าความรู้ทางวิชาการหรือบทความวิจัยที่ทันสมัยตลอดเวลา เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน</p> <p>5.บางคนที่ไม่มีจิตวิญญาณอาจไม่ถนัดการทำงานด้านวิชาการก็ได้</p> <p>6.อาจจะรวมกับข้อ 10 ได้ครับ</p>	<p>พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</p>

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อคำถามเป็น
1. มีความรัก มีความสุข และสนุกในงานที่ทำ	1.งานพยาบาลเป็นงานที่ค่อนข้างเครียด เวลาทำงานจึงไม่มีความสุขเหมือนงานอื่นๆ 2.มีความรัก มีความสุข และสนุกในงานการพยาบาลที่ทำ	มีความรัก มีความสุข และพอใจในงานที่ทำ
2. เห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำ	1.ให้คุณค่าและความสำคัญของงานที่ทำ	ให้คุณค่าและความสำคัญในงานที่ทำ
3. ทัศนคติที่กล่าวถึงงานของตนเองกับบุคคลอื่น	1.เปลี่ยนคำว่าทัศนคติเป็นการตระหนักเห็นคุณค่าในงานที่ทำ	ทัศนคติที่กล่าวถึงงานของตนเองกับบุคคลอื่น
4. สถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง	1.Happy work place 2.รู้สึกที่สถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านอีกหลังของตนเอง	มีความคิดว่าสถานที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านอีกหลังของตนเอง

ชื่อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อคำถามเป็น
5. มีความตั้งใจที่จะทำงานให้นานที่สุดหรือจนกว่าจะเกษียณ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขึ้นอยู่กับคำตอบแทน หรือบรรยากาศในการทำงาน 2. มีความรักผูกพันที่จะทำงานให้นานที่สุดหรือจนกว่าจะเกษียณ 3. ไม่แน่นอนเสมอไป 4. ตามทฤษฎีของการทำงานคน Gen Y การทำงานจนเกษียณอายุงาน 60 ปีอาจไม่ใช่ทัศนคติและแรงจูงใจหลัก แต่หากจะเป็นการแสดงผลงานของตนผ่านความสำเร็จขององค์กร คำถามจึงน่าจะเป็นลักษณะที่ว่า “มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศ 	มีความผูกพันต่องาน และจะทำงานให้นานที่สุด
6. เป็นแบบอย่างของการประพฤติตนในการประกอบวิชาชีพและชีวิตส่วนตัว	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นแบบอย่างด้านไหน 2. ข้อนี้ น่าจะเป็นผลลัพธ์ที่มีทัศนคติที่ดีต่องาน 3. ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างของการประพฤติตนในการประกอบวิชาชีพและชีวิตส่วนตัว 4. เป็นแบบอย่างได้ในกรณีของความซื่อตรงต่อคุณค่าที่ตนเองทำ 5. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างของการในการประกอบวิชาชีพและชีวิตส่วนตัวแก่ผู้อื่น 	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างของการประกอบวิชาชีพและการใช้ชีวิตส่วนตัว

ชื่อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อความเป็น
7. ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรต่างๆของที่ทำงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง	1.บริหารทรัพยากรด้านทรัพย์สินให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2.ดูแล รักษาและใช้ทรัพยากรต่างๆของที่ทำงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง	บริหารทรัพยากรต่างๆของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกับทรัพย์สินของตนเอง
8. สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	1.ปฏิบัติงานโดยยึดหลักการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	ปฏิบัติงานโดยสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ
9. แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ทางบวกเกี่ยวกับงานที่ทำ	1.ความซื่อตรงทั้งภายนอกและภายในสำคัญที่สุด	แสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่ส่งเสริมภาพลักษณ์ทางบวกเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ
10. เต็มใจเข้ารับการอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแม้ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองหรือต้องใช้เวลาวันหยุดส่วนตัว	1.ไม่แน่นอนขึ้นกับแต่ละบุคคล ประเด็นสำคัญอยู่ที่การได้ทำประโยชน์หรือทำสิ่งดีงามเพื่อส่วนรวมก่อนตัวเอง 2.เต็มใจที่จะเสียสละเวลาวันหยุด หรือใช้เงินส่วนตัวเพื่อเข้าอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตน เพื่อพัฒนาความสามารถของตน	เต็มใจที่จะเสียสละเวลาวันหยุด หรือใช้เงินส่วนตัวเพื่อเข้าอบรมหรือประชุมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล

ชื่อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อความเป็น
11. ปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติขององค์กรโดยเคร่งครัด	<p>1.แนวปฏิบัติขององค์กร หมายถึง กฎระเบียบ หรือแนวปฏิบัติการพยาบาล</p> <p>2.ปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติขององค์กรและให้ข้อคิดเห็นในการพัฒนาแนวปฏิบัติให้เหมาะสม</p> <p>3.ปฏิบัติตัวตามระเบียบวินัยแต่การปฏิบัติตามแนวปฏิบัติอาจไม่ใช่สิ่งที่ควรทำถ้าแนวปฏิบัตินั้นนั้นล้าสมัยไม่ได้คำนึงถึงบุคลากร</p> <p>4.ขึ้นกับบริบทและสถานการณ์จริง</p> <p>5.ปฏิบัติงานตามแนวปฏิบัติ ค่านิยม (Core Value) และวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ขององค์กรโดยเคร่งครัด</p>	ปฏิบัติงานตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร อย่างเต็มที่
12. เต็มใจปฏิบัติงานและรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	<p>1.มีส่วนร่วมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. ต้องเป็นความเต็มใจที่มาจากความมุ่งมั่นและพร้อมใจของตนเองที่จะอุทิศตนทำสิ่งที่ตนเห็นคุณค่าในงานนั้น</p> <p>3.เต็มใจปฏิบัติงาน และรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p>	มุ่งมั่นและพร้อมที่จะรักษาบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อความเป็น
13. ทำงานด้วยความ รับผิดชอบ ละเอียด รอบคอบ	1.ขึ้นกับนิสัย ความถนัดของแต่ละ คน รับผิดชอบต้องหมายถึง การได้ทำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ สอดคล้องกับคุณค่าภายใน 2.ทำงานด้วยความรับผิดชอบ ละเอียด รอบคอบในหน้าที่ของ ตนอย่างเต็มที่	ทำงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจ
14. การทำงานเป็นการได้ พัฒนาตนเอง	1.ปฏิบัติงานประจำและพัฒนา ตนเองสม่ำเสมอ 2.คิดว่าการทำงานเป็นการได้ พัฒนาตนเอง 3.คำว่าพัฒนาตนเองมี ความหมายที่กว้างเกินไปส่วน ใหญ่มักใช้ในความหมายที่ไม่ใช่ เชิงจิตวิญญาณ 4.เชื่อว่าการทำงานทุกวันทำ ให้ได้พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	เชื่อว่าการทำงาน เป็นการได้ ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง
15. ยอมรับสถานการณ์ทาง ลบขององค์กรและร่วมฝ่าฟัน อุปสรรคอย่างไม่ย่อท้อ	1.ยอมรับสถานการณ์ทางลบ ด้านไหน 2.ใช้คำว่าสถานการณ์ทางลบ อาจจะไม่ชัดเจน 3.ประเด็นสำคัญอยู่ที่การ ล้ม หัวจมท้ายด้วยกันได้ในทุกๆ สถานการณ์ 4.สนับสนุนและรักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร หากมี อุปสรรคจะร่วมมือกับองค์กร ในการแก้ไขอย่างไม่ย่อท้อ	ร่วมฝ่าฟันให้องค์กรผ่านพ้น ภาวะวิกฤตอย่างไม่ย่อท้อ

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	ปรับข้อความเป็น
16. ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่รู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	<p>1. บางครั้งนโยบาย รพ จำเป็นให้เราต้องปฏิบัติในสิ่งที่ไม่อยากปฏิบัติ</p> <p>2. มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ</p> <p>3. ปฏิเสธหรือไม่ปฏิบัติในสิ่งที่รู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง</p> <p>4. สิ่งทีรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องคืออะไร</p> <p>5. คำว่าไม่ถูกต้องมีความหมายกว้างโดยมากมักใช้ในเชิงคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าทางจิตวิญญาณ</p> <p>6. “สิ่งที่รู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้อง” ไม่ชัดเจนว่าเป็นการใช้ “ความรู้สึก” หรือ “ความเป็นจริงตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ” อาจเป็นว่า “ยึดมั่นในจรรยาบรรณและหลักการของวิชาชีพ และไม่ปฏิบัติในสิ่งที่เป็นไม่ถูกต้อง หรือขัดกับหลักดังกล่าว”</p>	ยึดมั่นในจรรยาบรรณและหลักการของวิชาชีพ และไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ขัดกับหลักดังกล่าว

ภาคผนวก ฉ

ตารางแสดงการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3



ตารางแสดงการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3

ผู้เชี่ยวชาญ	จำนวนข้อที่เปลี่ยนแปลง (ข้อ)
1	-
2	-
3	-
4	-
5	-
6	3
7	1
8	2
9	2
10	4
11	3
12	-
13	-
14	1
15	5
16	1
17	-
18	1
19	3
20	2
รวม	28
ค่าเฉลี่ย	3.5

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าเฉลี่ยการเปลี่ยนแปลงของข้อมูล} &= \frac{\text{จำนวนข้อที่เปลี่ยนแปลง} \times 100}{\text{จำนวนข้อทั้งหมด} \times \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}} \\
 &= \frac{28 \times 100}{40 \times 2} = 3.5
 \end{aligned}$$

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวอุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง
วัน เดือน ปี เกิด	12 ตุลาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดราชบุรี
วุฒิการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย
ที่อยู่ปัจจุบัน	59 หมู่ 4 ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัด เพชรบุรี 76150



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY