

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทักษะการสื่อสาร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ และศึกษาความสามารถของตัวแปรในการทำนายของทักษะการสื่อสาร และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความสุขในการทำงาน สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสาร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์

1.1.2 เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของทักษะการสื่อสาร และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความสุขในการทำงาน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น พยาบาลวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่มีอายุระหว่าง 22-36 ปี คือกลุ่มวัยที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2524-2538 ที่ได้ปฏิบัติงานประจำในงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยใน งานฝากครรภ์ งานห้องคลอด งานห้องผ่าตัดและวิสัญญี กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน งานควบคุมเฝ้าระวังการติดเชื้อโรงพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง ในจังหวัดบุรีรัมย์ รวม 6 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลกระสัง โรงพยาบาลสตึก โรงพยาบาลหนองกี่ โรงพยาบาลบ้านกรวด โรงพยาบาลคูเมือง และโรงพยาบาลพุทไธสง จำนวน 149 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็น พยาบาลวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง อายุระหว่าง 22-36 ปี ที่อยู่ในช่วงของการเก็บข้อมูลของวันที่ 14 ธันวาคม 2560 ถึงวันที่ 9 มกราคม 2561 คือกลุ่มวัยที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2524-2538 ที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี ที่ได้ปฏิบัติงานประจำในงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยใน งานฝากครรภ์ งานห้องคลอด งานห้องผ่าตัดและวิสัญญี กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน งานควบคุมเฝ้าระวังการ

ติดเชื้อโรงพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง ในจังหวัดบุรีรัมย์ รวม 6 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลกระสัง โรงพยาบาลสตึก โรงพยาบาลหนองกี่ โรงพยาบาลบ้านกรวด โรงพยาบาลคูเมือง และ โรงพยาบาลพุทไธสง จำนวน 129 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสัดส่วน ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power สำหรับการใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่มีตัวแปรต้น 2 ตัว เพื่อให้มีค่าขนาดอิทธิพล ระดับกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะต้องการขนาดกลุ่มตัวอย่าง 107 คน ผู้วิจัยเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการสูญเสียข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ รวมเป็นจำนวน 129 คน ผู้วิจัยคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแห่งตามสัดส่วนดังนี้ โรงพยาบาลกระสัง โรงพยาบาลสตึก โรงพยาบาลหนองกี่ โรงพยาบาลบ้านกรวด โรงพยาบาลคูเมือง และโรงพยาบาลพุทไธสง มีจำนวน ประชากร 19, 25, 30, 30, 30 และ 15 คนตามลำดับ คิดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละ โรงพยาบาลได้ 16, 22, 26, 26, 26 และ 13 คน ตามลำดับ ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามตามกำหนดได้ 16, 22, 22, 26, 26 และ 12 คน ตามลำดับ รวมทั้งหมด 124 คน แต่มีแบบสอบถามสมบูรณ์จำนวน 121 คน ซึ่งมีแบบสอบถามที่ตอบไม่สมบูรณ์ จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.41

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1) ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะคำถามให้เลือกตอบ และให้เติมคำตอบ จำนวน 9 ข้อที่สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส บทบาทหน้าที่ ปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลชุมชน รายได้ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2) แบบสอบถามทักษะการสื่อสาร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากแนวคิดของ Burt (2003) เพื่อวัดความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ ในทักษะการสื่อสาร 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะในการฟัง ทักษะการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน ทักษะการรับฟังข้อมูลข่าวสารอย่างปราศจากอคติ และทักษะการสื่อสารแบบเปิด

3) แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากแนวคิดของ Liden (1998) เพื่อวัดพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่สังกัด เกี่ยวกับ ความรู้สึกพึงพอใจต่อกัน ความจงรักภักดี การให้การสนับสนุน การให้ความเคารพในความเป็นมืออาชีพ

4) แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โดยผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ของวิรุณา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Manion (2003) โดยวัดการรับรู้กับความรู้สึกในทางบวกในด้าน การติดต่อสัมพันธ์ การรักในงาน ความสำเร็จของงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน คำนวณค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา ของแบบสอบถามทักษะการสื่อสาร แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้ป่วยกับปัญหา และแบบสอบถาม ความสุขในการทำงาน ได้เท่ากับ 1 .92 และ .94 ตามลำดับ และนำไปทดลองกับประชากรที่ลักษณะ คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้แต่ละข้อ จากแบบสอบถามทักษะการสื่อสาร แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้ป่วยกับปัญหา และแบบสอบถามความสุขในการทำงานมาคำนวณหา ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค (Cronbach Alpha's coefficient) ได้เท่ากับ .90 .95 และ .94 ตามลำดับ

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 129 ฉบับ แต่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 124 ฉบับ ซึ่งเป็น แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 121 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.59 ของ แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 14 ธันวาคม 2560 ถึงวันที่ 9 มกราคม 2561

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1) ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างทักษะการสื่อสาร สัมพันธภาพกับผู้ป่วยกับปัญหา และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนอเรชันวาย โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment correlation)
- 3) วิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของทักษะการสื่อสาร สัมพันธภาพกับผู้ป่วยกับปัญหา ที่มีต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.6 กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 22 -36 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 27 ปี มีสถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 71.9 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 97.5 ส่วนใหญ่มีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 99.2 มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลชุมชนเฉลี่ย 5 ปี รายได้มีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 77.7 กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้นๆเฉลี่ย 4 ปี โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันเป็นเวลา 1 ปี

1.3.2 ทักษะการสื่อสาร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า

1) **ทักษะการสื่อสาร** พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ มีค่าเฉลี่ยทักษะการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .32$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะการรับฟังข้อมูลข่าวสารอย่างปราศจากอคติ ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .48$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .38$)

2) **สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา** พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ มีค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = .56$) เมื่อพิจารณารายด้านแล้วจะพบว่าสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้การสนับสนุน ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .56$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความจงรักภักดี ($\bar{X} = 3.77$, $SD = .70$)

3) **ความสุขในการทำงาน** พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = .39$) เมื่อได้พิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านของความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = .45$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 3.99$, $SD = .49$) ดังรายละเอียดดังนี้

1.3.3 ความสามารถในการทำนายของทักษะการสื่อสาร และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ต่อความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถทำนายเมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรแรกthatเข้าไปในสมการ คือ ทักษะการสื่อสาร โดยสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 22.8 ($R^2 = .228$) ที่ระดับนัยสำคัญ .001 ($p < .001$) และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเข้าสมการถดถอยพหุคูณเป็นตัวที่ 2 โดยสามารถร่วมพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($p < .05$) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = .289$) แสดงว่า ทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 28.9

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ทักษะการสื่อสาร และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์ความ

แปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชั่นวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

1. สมการทำนายความสุขในการทำงานในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ความสุขในการทำงาน = $37.596 + 0.679 (\text{ทักษะการสื่อสาร}) + 0.339 (\text{สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา})$

2. สมการทำนายความสุขในการทำงานในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z_{(\text{ความสุขในการทำงาน})} = 0.407 Z_{(\text{ทักษะการสื่อสาร})} + 0.257 Z_{(\text{สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา})}$$

กล่าวโดยสรุป ตัวแปรทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชั่นวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 28.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผล

2.1 ทักษะการสื่อสาร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชั่นวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1.1 ทักษะการสื่อสารของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชั่นวายโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะการสื่อสารโดยรวมและรายด้านได้แก่ ทักษะการฟังทักษะการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนทักษะการรับฟังข้อมูลข่าวสารอย่างปราศจากอคติ และทักษะการสื่อสารแบบเปิด อยู่ในระดับมาก (ตาราง 4.2) สอดคล้องกับการศึกษาของกนกขวัญ เผ่าทิพย์จันทร์ (2556) พบว่า ทักษะในการสื่อสารอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างอายุเฉลี่ย 27 ปี ส่วนใหญ่อายุ 24 ปี เป็นช่วงอายุที่มีความสำคัญในการทำงานมาก เป็นกลุ่มอายุที่จบมาปฏิบัติงานได้นานในระดับหนึ่งที่จะเข้าใจในระบบการทำงานต่างๆของหน่วยงาน และองค์กร ประกอบกับคนเจนเนอร์ชั่นวายมีลักษณะของความมั่นใจ กล้าคิดกล้าทำกล้าคิดนอกกรอบ มีแนวคิดต่างมากมายมีความกล้าที่จะแสดงออกทางความคิดเห็นต่างๆ เมื่อมีการรับฟังข้อมูลที่ไม่เข้าใจ จะมีการสอบถามใหม่อีกครั้ง มักจะตามหาคำตอบจากสิ่งที่ตนเองสงสัย อยู่บ่อยๆด้วยคำถามว่าทำไม ซึ่งเมื่อไม่เข้าใจในข้อมูลต่างๆที่ได้รับหรือเกิดปัญหาในการสื่อสาร จะมีการสอบถามกลับเพื่อความชัดเจนในข้อมูลต่างๆ นอกจากนี้กลุ่มคนเจนเนอร์ชั่นวายยังมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีที่มีศักยภาพเชื่อมต่อได้ทุกที่ เข้าถึงข้อมูลต่างๆหรือสื่อสารสังคมออนไลน์ได้ง่ายดายและรวดเร็วมากขึ้นทางอินเทอร์เน็ต จึงทำให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้

รวดเร็ว ด้วยระบบการสื่อสารที่หลากหลายวิธีนั้นจึงทำให้กลุ่มตัวตัวอย่างมีโอกาสที่จะสามารถมีการติดต่อสื่อสารร่วมกันได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ข้อมูลที่มีความชัดเจนในการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการแสดงออกถึงลักษณะเด่นของกลุ่มคนอายุวัยวาย เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปทำงานกับเพื่อนร่วมงานสหวิชาชีพ และผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) พบว่า การมีแหล่งข่าวข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา หาแนวทางพัฒนาร่วมกันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในการทำงานในปัจจุบันที่มีการติดต่อสื่อสารอยู่ตลอดเวลาทั้งโดยตรง โดยอ้อม ภายในและภายนอกหน่วยงาน ระหว่างสหวิชาชีพ และกับผู้ใช้บริการ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย จึงได้รับการเพิ่มทักษะในการสื่อสารจากการทำงานประจำวัน ประสบการณ์ สถานการณ์ในบริบทต่างๆของการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องเป็นประจำจึงทำให้ทักษะในการสื่อสารของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ในระดับมาก

2.1.2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่อกัน ความจงรักภักดี การให้การสนับสนุน และการให้ความเคารพในความเป็นมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก (ตาราง 4.7) สอดคล้องกับการศึกษาของ อัครสราน สถาพรวงษา (2553) พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลการศึกษารายข้อของสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา พบว่า กลุ่มตัวอย่างจะรู้สึกถึงความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีของผู้บังคับบัญชา มีการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนในทุกสถานการณ์ มีมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และชื่นชมในทักษะความรู้และความสามารถของผู้บังคับบัญชา (ตาราง 4.8-4.11) ซึ่งข้อมูลที่ได้ศึกษาได้ในครั้งนี้ สามารถบอกได้ว่า ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย เป็นวิชาชีพที่มีลักษณะของการต้องติดต่อประสานงานกับทีมวิชาชีพ ผู้ป่วย ผู้รับบริการ และผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ โดยเฉพาะกับหัวหน้าหน่วยงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น อยู่ตลอดเวลาและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการยอมรับในศักยภาพและความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วนั้น ก็จะมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และในด้านของผู้บังคับบัญชาผู้ซึ่งเป็นผู้รับนโยบายต่างๆ รับผิดชอบงานทุกอย่างในหน่วยงานก็ต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานร่วมกัน นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้กับผู้รับบริการต่อไป ดังนั้นด้วยบุคลิกที่อยู่ในช่วงวัยนี้ของพยาบาลวิชาชีพอายุวาย ก็จะมีการแสดงออกโดยตรง มีความชัดเจนแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพราะต้องการที่จะประสบผลสำเร็จและก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

2.1.3 ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาล

ชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ได้อยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ การรักในงาน ความสำเร็จของงาน และการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก (ตาราง 4.12) สอดคล้องกับการศึกษาของอัครสรา สถาพรวงษา (2553) วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) จิราภา ปัญญาคำพล (2556) และไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) พบว่า ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวายนั้น เกิดได้จากหลายปัจจัย ทั้งจากปัจจัยภายนอกและภายในด้วยการสร้างหรือเกิดความสุขจากตนเอง และด้วยลักษณะของวิชาชีพพยาบาลจากการทำงานที่เกิดจากความสำเร็จในการทำงาน จนเกิดความภาคภูมิใจและความสุขในการทำงานได้ จึงทำให้ความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้านของความสุขในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยกลุ่มตัวอย่างจะมีการแสดงความยินดีเมื่อมีใครในหน่วยงานได้รับรางวัลหรือมีข่าวดี มีความมุ่งมั่นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เมื่อทำงานได้สำเร็จจะได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับความคิดเห็นของตนเองจากผู้ป่วยและญาติ จะส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ซึ่งข้อมูลที่ศึกษาได้ในครั้งนี้ สามารถบอกได้ว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย เป็นพยาบาลที่อายุและประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในกลุ่มล่างของการทำงานในหน่วยงานและองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการสะสมประสบการณ์ในการทำงานและเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพเดียวกัน ทีมวิชาชีพต่างๆ ผู้ป่วยที่มารับบริการ และผู้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการยอมรับในศักยภาพและความสามารถในการทำงานแล้วนั้น ก็จะเกิดความรู้สึกที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความคิดในเชิงบวก มีความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เมื่อมีข้อเสนอแนะหรือข้อปรับปรุงในการทำงานจากเพื่อนร่วมวิชาชีพและทีมวิชาชีพ ก็จะมีการยอมรับและพัฒนาตนเองร่วมกับผู้อื่นได้ไปในทางเชิงบวก ความสุขในการทำงานก็จะเกิดขึ้นกับพยาบาลอย่างต่อเนื่องทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมวิชาชีพ ทีมวิชาชีพ และที่สำคัญที่สุดคือเกิดผลลัพธ์ในการดูแลผู้ป่วยและญาติได้อย่างดีเยี่ยม

2.2 ความสามารถในการทำนายของทักษะการสื่อสาร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อ

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 37.596, p < .05$) โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) = .289 แสดงว่า ทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ได้ ทั้งนี้เนื่องจาก ทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทักษะการสื่อสารเป็นตัวแปรแรกที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย สามารถอธิบายจากผลการศึกษาได้ว่า ทักษะการสื่อสารสามารถทำนายความสุขในการทำงานและมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ($r = .478, p < .05$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Joanna Wińska (2010) พบว่า ทักษะการสื่อสารมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจหรือความสุขในการทำงาน จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล (2547) พบว่า การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง และไพจิตร ไชยฤทธิ์ (2558) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะการสื่อสารอยู่ในระดับมาก ทั้งทักษะการฟัง มีการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ รับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นเสมอ ทักษะการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนโดยมีการสร้างสรรค์บรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีในการสื่อสาร ทักษะการรับฟังข้อมูลข่าวสารอย่างปราศจากอคติ เมื่อรับฟังข้อมูลแล้วไม่เข้าใจจะมีการสอบถามใหม่อีกครั้ง และทักษะการสื่อสารแบบเปิดโดยการเป็นการเปิดกว้างในการรับฟังผู้อื่นเสมอ อยู่ในระดับมาก ทำให้ผู้ส่งสารและผู้รับสาร มีการให้และรับข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน การตีความของข้อมูลมีความถูกต้อง มีการส่งต่อและรับข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างจะให้ความสำคัญกับทักษะการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน การพูดให้ตรงประเด็นแบบไม่อ้อมค้อมเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจในข้อมูลต่างๆที่ได้รับในการสื่อสาร มีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีที่มีศักยภาพเชื่อมต่อได้ทุกที่ เข้าถึงข้อมูลต่างๆ หรือสื่อสังคมออนไลน์ได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้นทางอินเทอร์เน็ต จึงทำให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้รวดเร็ว มีการเลือกวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อที่จะให้การถ่ายทอดข้อมูลมีความชัดเจนถูกต้อง ครบถ้วน ตรงกับเป้าหมายของการสื่อสาร การสื่อสารเกิดความน่าเชื่อถือ ผู้รับสารเกิดความไว้วางใจและแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างเต็มที่ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีความเข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกัน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน เกิดการปรึกษาหารือติดต่อสัมพันธ์กัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันเมื่อเกิดปัญหาภายในงานที่ทำงานเกิดความสำเร็จในงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการสื่อสาร ก่อให้เกิดความรักและ

ความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Manion (2003, อ้างถึงในวีรญา ศิริจรรยาพงษ์, 2556:92) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่า บรรยากาศในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่จะทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ในส่วนของสัมพันธภาพกับผู้ป่วยพยาบาลสามารถเป็นตัวแปรที่สองที่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจเนอเรชันวายได้ ซึ่งสามารถอธิบายจากผลการศึกษาได้ว่า สัมพันธภาพกับผู้ป่วยพยาบาลสามารถทำนายและมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ($r = .369, p < .05$) เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย จากผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพกับผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของอัครสา สถาพรวงษา (2553) และกาญจณี พันธุ์ไพโรจน์ (2555) พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ด้านผู้ป่วยพยาบาลในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างมีสัมพันธภาพกับผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างจะให้ความสำคัญในเรื่องของการให้การสนับสนุน ทั้งการได้รับโอกาสจากผู้ป่วย ทักษะการที่จำเป็นตามที่ต้องการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ แล้วกลุ่มตัวอย่างจะมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความเต็มใจ ความรู้สึกที่อยากทำงานในการทำงานตามที่คุณพยาบาลมอบหมายเพื่อให้งานสำเร็จตาม จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อกันที่รู้สึกถึงความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีของผู้ป่วย จะแสดงออกถึงความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ต่อผู้ป่วยอย่างชัดเจน และการให้ความเคารพในความเป็นมืออาชีพโดยการชื่นชมในทักษะความรู้และความสามารถของผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของอัครสา สถาพรวงษา (2553) และจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) พบว่า เมื่อได้รับการสนับสนุนบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานด้านผู้ป่วย จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เมื่องานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็จะเกิดการยอมรับในการทำงานจากผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างก็จะมีความรู้สึกผูกพันในงานที่ทำในปัจจุบัน มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความภาคภูมิใจในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Jermier & Berkes (1979, อ้างในอาภาภรณ์ พัทธกัณฑ์, 2546:51) พบว่าพฤติกรรมของผู้ป่วยแบบให้การสนับสนุนผู้ได้ผู้ป่วยหรือเปิดโอกาสให้ผู้ได้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งพฤติกรรมของผู้ป่วยดังกล่าวนี้ แสดงถึงรูปแบบของการแลกเปลี่ยนที่มีคุณภาพของผู้ได้ผู้ป่วยและผู้ป่วย ดังนั้น ผลของความสัมพันธ์เช่นนี้จะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้นได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Wayne & Green (1993, อ้างในอาภาภรณ์ พัทธกัณฑ์, 2546:51-52) พบว่า บุคคลที่มีสัมพันธภาพกับผู้ป่วยในระดับสูงจะมีความ

จรรีกรักดีต่อผู้นำ เกิดพันธะผูกพันที่จะตอบแทนสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน จึงทำให้พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีสูงขึ้นอีกด้วย แม้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้บังคับบัญชาไม่ใช่ พฤติกรรมที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาได้รับรางวัลอย่างเป็นทางการจากผู้บังคับบัญชา แต่พฤติกรรม ดังกล่าวอาจส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการสนับสนุนแหล่งข้อมูล ทรัพยากรอื่นๆที่เป็น ประโยชน์หรือได้รับความรู้สึกที่ดีจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น เมื่อผู้บังคับบัญชา ได้รับสิ่งที่ตน ประารถนา เขาจึงมีแรงจูงใจที่จะรักษาผลประโยชน์นั้นไว้ โดยแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Karina Nielsen, Morten B. Nielsen, Chidiebere, Ogbonnaya, Marja Käsälä, Eveliina Saari and Kerstin Isaksson (2017) พบว่า การได้รับการ สนับสนุนทรัพยากรในการทำงานจากองค์กร จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความ เป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลที่ได้อภิปรายดังกล่าว ทั้งสองตัวแปรจึงสามารถร่วมกัน พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลชุมชน จังหวัด บุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Kuroda Sachiko and Yamamoto Isamu (2016) พบว่า การมีทักษะการสื่อสารที่ดีซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาในองค์กร จะมีผลต่อการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้บังคับบัญชามีสุขภาพจิตที่ ดี มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน พึงพอใจต่อกัน เกิดผลลัพธ์ที่ดีและความสุขในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการ สื่อสาร และมีโอกาสประเมินทักษะการสื่อสารของตนเองในด้านการรับและการให้ข้อมูล ข่าวสาร สามารถนำไปพัฒนาทักษะการสื่อสาร เพื่อที่จะให้การถ่ายทอดข้อมูลมีความชัดเจนถูกต้อง ครบถ้วน ตรงกับเป้าหมายของการสื่อสาร มีการยอมรับซึ่งกันและกันทั้งในวิชาชีพพยาบาล ด้วยกันและสหวิชาชีพ ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานกันอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 ผู้บริหารการพยาบาลได้ทราบถึงทักษะด้านการสื่อสาร สัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชาในการทำงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาทักษะการสื่อสาร เพื่อส่งเสริม ความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และลดความขัดแย้งจากการสื่อสาร

3.1.3 ผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีการส่งเสริมในการ ทำงานเป็นทีมมากขึ้นจากการศึกษาในเรื่องความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน โดยการให้ความสำคัญกับทุกกลุ่มอายุในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ได้เสนอการแก้ไขปัญหาดังกล่าวร่วมกัน โดยให้ถือว่าทุกคนมีความสำคัญในระบบการทำงานร่วมกันเท่าเทียมกัน แม้หน้าที่หรือภารกิจที่รับผิดชอบจะแตกต่างกัน เพราะในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรที่จะได้ผลดีนั้น ทุกคนต้องมีการทำงานที่เชื่อมโยงต่อกัน ดังนั้นต้องมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความชัดเจนของข้อมูลข่าวสารในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดใจยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นในรุ่นอายุที่แตกต่างกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.4 ผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาล ควรมีการให้การสนับสนุน ส่งเสริมในการดำเนินงานต่างๆในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการทำงานต่อเพื่อนร่วมงานและวิชาชีพอื่นมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและเห็นความสำคัญในการทำงานร่วมกันมากขึ้น และควรส่งเสริมสนับสนุนในด้านของความก้าวหน้าของวิชาชีพที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น เปิดโอกาสในด้านของการได้ไปศึกษา ประชุมอบรมต่างๆที่มีผลต่อเนื่องในการดำเนินงานขององค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการทำการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากการตอบแบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติเพียงฝ่ายเดียวเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องของทักษะการสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาและสอบถามในฝ่ายของผู้บังคับบัญชาประกอบ เพื่อเป็นการศึกษาของระดับความรู้สึกของความสัมพันธ์ภาพที่มีความชัดเจนมากขึ้น

3.2.2 ในการทำการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากผู้ปฏิบัติช่วงอายุวัย ซึ่งในการทำงานในปัจจุบัน เป็นการทำงานในช่วงของ 3 รุ่นอายุร่วมกัน ได้แก่ รุ่นเจนเอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ รุ่นเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ และรุ่นเจนเอเรชั่นวาย ดังนั้นในการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของรุ่นเจนเอเรชั่นวาย จึงควรมีการสอบถามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในอีก 2 รุ่นอายุ ได้แก่ รุ่นเบบี้บูมเมอร์และรุ่นอายุเอ็กซ์ประกอบในการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเป็นการศึกษาตัวแปรในด้านของเพื่อนร่วมงานที่มีอายุต่างวัยกันที่อาจมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน เป็นการเพิ่มความชัดเจนในระดับของความรู้สึกมากขึ้น

3.2.3 ควรมีการศึกษาทักษะการสื่อสารในด้านทักษะการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน เรื่องการเรียบเรียงการใช้คำพูดและการเขียนได้ดี โดยการศึกษาตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความคิดในการเรียบเรียงคำพูดเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2.4 ควรมีการศึกษาความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชาในด้านของการได้รับ

การปกป้องจากการถูกตำหนิของบุคคลภายนอกหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มเติม โดยการศึกษาถึงตัวแปรต่างๆที่มีผลกระทบต่อความรู้สึก พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

3.2.5 ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานในด้านของความสำเร็จของงาน
เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มเติมในด้านของตัวแปรหรือปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน

3.2.6 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นอีก 71.1% ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้

