

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมในหัวข้อ ต่อไปนี้

1. ความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
 - 1.3 แนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
2. กลุ่มวัย
 - 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มวัย
3. สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน
 - 3.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กร และเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปรารถนา โดยในมุมมองของผู้บริหารองค์กร ความสุขในการทำงานมักจะออกมาในรูปแบบผลผลิต ได้แก่ ผลผลิตสูงมีคุณภาพ ถูกคำพอใจ องค์กรมีกำไร เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน พนักงานมีความรักและความผูกพัน ทุ่มต่อการทำงาน และองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี แต่สำหรับพนักงานแล้ว ความสุขมักจะเกี่ยวข้องกับงานของตนเองมีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมดี รายได้ดี พอใช้จ่าย งานมีความก้าวหน้า ครอบครัวยุติมีความสุข และมีสุขภาพดี (ชร สุนทรายุทธ 2553: 170) เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน จะเกิดเป็นความรัก รู้สึกว่าตนมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างผลงานที่ดีมีคุณภาพได้ (กฤษฎา เรืองอารีรัชต์ 2554)

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการและนักวิจัย ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ดังนี้
 ลักขมี สุคติ (2550: 31) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2551) ให้ความหมายของ ความสุขในการทำงานว่า หมายถึง คนทำงานอย่างมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ มีวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุข สุขภาพดี มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน คนมีการขวนขวายหาความรู้ มีความรัก สามัคคี และมีครอบครัวที่อบอุ่น

อจลรัช อุยะพัฒน์ (2551: 22) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ทางบวก

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553: 7) ได้สรุปว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือ ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตัวเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกรักที่อยากทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

คายเนอร์และโออิชิ (Diener and Oishi, 2004) ให้ความหมายของ ความสุขในการทำงานว่า ต้องประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ทั้งด้านเป้าหมายหลักของชีวิตและประสบการณ์ในชีวิต ซึ่งจะนำมาซึ่งความสุขที่แตกต่างกัน

จากความหมายของความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่คนมาทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกดี ๆ สนุกกับการทำงาน ผูกพันและพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดการสร้างสรรค์ความรู้หรือสิ่งใหม่ ๆ และเกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

เลয়ারด์ (Layard, 2005: 63) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความสุข โดยการที่จะสร้างองค์การแห่งความสุข (Organization happiness) ได้นั้น ต้องประกอบไปด้วย 7 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่

1. ฐานะทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่มักเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการมีความสุข โดยทั่วไปบุคคลมักจะเปรียบเทียบกับคนที่อยู่ในฐานะพอ ๆ กับเขา หรือคนรอบข้าง หากเปรียบเทียบเขากับบุคคลอื่นแล้วเขามีฐานะสูงกว่าก็จะมีมีความสุข ในทางตรงข้ามถ้าหากเปรียบเทียบแล้วฐานะเขาต่ำกว่า ความสุขก็จะลดลง

2. สุขภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขของมนุษย์ ความอดทนต่อความเจ็บป่วยนั้น คือ ปัญหาสุขภาพทางกาย ส่งผลต่อปัญหาทางจิต ก็มีผลกระทบต่อความสุขเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว จากการศึกษาในประเทศเยอรมันนี เป็นเวลา 20 ปี พบว่า คนที่แต่งงานมีความสุขมากกว่าคนโสด โดยระดับความสุขของผู้แต่งงาน จะเริ่มขึ้นตั้งแต่ 2 - 3 ปี ก่อนการแต่งงาน หลังจากนั้นระดับความสุขจะค่อย ๆ ลดลง ในทางตรงกันข้าม หากมีการหย่าร้าง ผลการศึกษาถึงระดับการลดลงของความสุขจากการหย่าร้าง พบว่า คู่สมรสจะมีความสุขลดลง โดยฝ่ายหญิงจะยังคงทรมานต่อไปอีกหลายปี ดังนั้นความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวจึงส่งผลต่อความสุข

4. งาน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงาน เพราะนอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้ ยังนำซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จ การมีงานทำยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่อง

นับถือและมีหน้ามีตาในสังคม ดีกว่าคนที่ตกงาน ซึ่งผู้ที่ถูกออกจากงาน จะรู้สึกถูกปฏิเสธจากสังคม ส่งผลให้เขาสูญเสียความนับถือตนเอง (Self respect) และมีความสุขลดลง

5. เพื่อนและสังคมรอบข้าง เพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดีจะทำให้คนมีความสุข ตัวชี้วัดคุณภาพเพื่อนและสังคมตัวหนึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกไว้นับถือเชื่อใจของคนในสังคม จากการสำรวจความสุข พบว่า ประชาชนในประเทศที่พัฒนาแล้ว มักจะย้ายถิ่นฐานบ่อยกว่า ประชาชนในประเทศที่กำลังพัฒนา การโยกย้ายถิ่นฐานบ่อย ๆ ทำให้คนในชุมชนขาดความไว้นับถือเชื่อใจซึ่งกันและกัน ยังผลให้เกิดปัญหาทางจิตใจจนเป็นผลทำให้ความสุขลดลง

6. ความมีอิสระส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุข ขึ้นอยู่กับประเทศ รัฐบาล และการปกครอง โดยประเทศที่มีการเดินขบวนและเกิดการจลาจลบ่อย ๆ จะทำให้ความสุขของประชาชนลดลง ซึ่งการวัดความมีอิสระภาพส่วนบุคคลอาจวัดได้จาก 3 มิติ คือ มิติอิสรภาพส่วนบุคคล มิติอิสรภาพทางการเมือง และมิติอิสรภาพทางเศรษฐกิจการเงิน

7. ค่าความนิยมส่วนบุคคล หรือมีปรัชญาแนวความคิดการใช้ชีวิต (Philosophy of life) เป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ที่มีความสุขกับการดำรงตนในสังคม หากประชาชนสามารถจะมีอิสระ มีความศรัทธาในความเชื่อ ศาสนาใด ๆ อย่างอิสระ ประชาชนก็มีความสุขมากกว่าจะถูกบังคับโดยรัฐหรือสังคม

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549) ได้แสดงทัศนะว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานมีความสุขในที่ทำงาน ต้องประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. งาน โดยงานที่ต้องมีความท้าทาย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่า
2. วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ
3. ปัจจัยแวดล้อม การมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงาน มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดี

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า มีปัจจัยหลายอย่าง ที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่น เศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว งาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่อยู่รอบตัวของบุคคลนั้น ๆ

1.3 แนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีหลายแนวคิด โดยนักวิชาการและนักวิจัย ได้เสนอแนวคิดและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ดังนี้

แมนเนียน (Manion, 2003) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ว่าต้องประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน ร่วมกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ
2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็้องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน
3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดโดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา
4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจ มีการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานและใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

เควิน และ แมสสัน (Gavin and Mason, 2004) กล่าวว่า ความสุขต้องประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมีอิสระ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนเองให้ตอบสนองความสุขของตน
2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้สักอย่างใดให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมให้มีความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้มีวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ สิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2552) ซึ่งเป็นผู้พัฒนาแบบวัด Happinometer หรือแบบวัดความสุขระดับบุคคล เนื่องจาก เป็นแบบวัดที่คนทำงานสามารถวัดความสุขด้วยตนเองอย่างเป็นรูปธรรม และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมครบถ้วน เหมาะสมกับบริบทขององค์การภาคเอกชน โดยแบบวัดนี้พัฒนามาจาก “เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาคเอกชน” ของโครงการวิจัยคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการปี 2551 และ “เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาครัฐบาล” ของโครงการพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิตข้าราชการปี 2553 ซึ่งปัจจุบันดำเนินการโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานการสุขภาวะ (Happy workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งผลลัพธ์จะนำไปสู่การมีสุขภาวะองค์การที่ดีอย่างยั่งยืน และนำไปสู่การสร้างองค์การแห่งความสุข โดยหลักความสุขของ Happinometer ต้องประกอบด้วยหลักความสุข 9 มิติ ดังนี้

1. Happy body (ร่างกายดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดกิจกรรมหรือพื้นที่ให้พนักงานได้ออกกำลังกาย

2. Happy relax (ผ่อนคลายดี) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น จัดห้องสำหรับร้องเพลง หรือจัดกิจกรรมพิเศษเนื่องในโอกาสต่าง ๆ

3. Happy heart (น้ำใจดี) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เช่น จัดโครงการเยี่ยมไข้พนักงาน ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม

4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยบริษัทสามารถจัดกิจกรรม เปิดโอกาสให้พนักงานปฏิบัติกิจทางศาสนา เช่น กิจกรรมสอนทำสมาธิ ไส้บาตรทุกวันพระ มีห้องสวดมนต์ เป็นต้น

5. Happy family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เช่น การจัดกิจกรรมให้พนักงานและครอบครัวได้มาทำกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญ

6. Happy society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น จัดกิจกรรมในวันพิเศษ และเปิดให้ชุมชนใกล้เคียงเข้ามาร่วมจัดการแข่งขันกีฬาฟุตบอลหรือคู่ค้า เป็นต้น

7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี) การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน อาจจัดเป็นรูปแบบ Knowledge center ห้องสมุด หรือสร้างกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

8. Happy money (สุขภาพเงินดี) มีเงินรู้จักเก็บออม รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ มีชีวิตที่เหมาะสม อาจส่งเสริมความรู้ในเรื่องการเก็บออมหรือการลงทุน

9. Happy work life (การงานดี) สภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งความมั่นคง และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร

2. กลุ่มวัย

องค์กรในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลาย ทั้ง เพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ประสบการณ์ และทัศนคติ เป็นต้น ความหลากหลายต่าง ๆ หล่อหลอมให้บุคคลมีกระบวนการคิดและการแสดงออกที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะความหลากหลายที่เด่นชัดทางด้าน อายุ หรือกลุ่มวัย (Generations) ซึ่งคนแต่ละกลุ่มวัย ย่อมมีคุณลักษณะ ค่านิยม แนวคิด รูปแบบการใช้ชีวิต และความต้องการที่ต่างกันไป ถ้าหากผู้บริหารองค์กรไม่เรียนรู้และเข้าใจในเรื่องนี้ ก็อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรได้

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มวัย

นักวิชาการและนักวิจัย ได้ให้ความหมายและแนวคิดของกลุ่มวัยที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

กลุ่มวัย หรือเจนเนอเรชัน (Generations) หมายถึง ช่วงอายุ หรือช่วงเวลาที่เกิดคนกลุ่มนั้นเกิด โดยแบ่งกลุ่มวัยตาม ค.ศ. ที่เกิด (Hammill, 2005; Tremblay and others, 2010)

แฮมมิลล์ (Hammill, 2005) ได้ให้ความหมายและแนวคิดของแต่ละเจนเนอเรชัน ไว้ ดังนี้

1. กลุ่มไซเลนท์ เจเนอเรชัน (Silent generation) คือ คนที่เกิดก่อนปี ค.ศ. 1946 เป็นกลุ่มคนที่ทำงาน งานหนัก ทุมเทให้กับการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง ซึ่งส่วนใหญ่คนกลุ่มนี้จะเกษียณอายุแล้ว

2. กลุ่มเบบี้ บูมเมอร์ (Baby boomers) คือ คนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1946 -1964 เป็นกลุ่มคนที่มีลักษณะบ้างาน ค่านิยมในการทำงาน คือ มุ่งคุณภาพงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยความเห็นพ้องจากสมาชิกและการตัดสินใจของกลุ่ม ชอบการทำงานเป็นทีม การได้รับความยอมรับนับถือ และใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน

3. กลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) คือ คนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1965 - 1980 เป็นกลุ่มคนที่ทำงานเพื่อให้หมดภาระ เน้นการพึ่งตนเอง ต้องการคำสั่งที่ชัดเจน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบการทำงานเป็นอิสระ การพัฒนาทักษะการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น ไม่ชอบกฎเกณฑ์ และชอบความสมดุลในการใช้ชีวิตกับการทำงาน

4. กลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย (Generation Y) คือ คนที่เกิดหลัง ค.ศ. 1980 เป็นกลุ่มคนที่อยากรู้ อยากเห็น ใจร้อน ชอบทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ต้องการเป็นผู้ประกอบการ ไม่ชอบเป็นลูกจ้างใคร ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ชอบให้สอนงานมากกว่าสั่งแบบเจ้านาย ชอบใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และชอบการใช้ชีวิตให้มีความสุขไปพร้อม ๆ กับการทำงาน และชอบการมีชีวิตในการทำงานที่สมดุลกับชีวิตส่วนตัว

เทรมเบย์ และคนอื่น ๆ (Tremblay and others, 2010: 3) ได้อธิบายความหมายและแนวคิดของแต่ละเจนเนอเรชั่น ไว้ดังนี้

1. กลุ่มไซเลนท์ เจนเนอเรชั่น (Silent generation) คือ คนที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2488 ช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 พยาบาลรุ่นนี้ จะมีประสบการณ์มากมาย และมีความเคารพต่อผู้มีอำนาจสูงกว่าตามลำดับชั้นอย่างเคร่งครัด มีค่านิยมที่ต้องทุ่มเททำงานหนักและมีวินัยสูง เป็นพวกอนุรักษ์นิยม ปัจจุบันส่วนใหญ่เกษียณอายุแล้ว

2. กลุ่มเบบี้ บูมเมอร์ (Baby boomers) คือ คนที่เกิดหลังสงครามโลกยุติ ระหว่างปี พ.ศ. 2489 - 2507 พวกเขาถูกเลี้ยงดูในครอบครัวแบบโบราณดั้งเดิม มีค่านิยมที่มีชีวิตอยู่เพื่อการทำงาน ต้องใช้เวลาปรับตัวอย่างช้า ๆ ต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมถึงเรื่องเทคโนโลยี มีความอดทน ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร สามารถทำงานหนักมากกว่า 12 ชม./ วันซึ่งเป็นเรื่องที่พบได้บ่อยในกลุ่มนี้ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน เพราะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง

3. กลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) คือ คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2522 เติบโตด้วยประสบการณ์ที่แตกต่าง เช่น เป็นเด็กที่อยู่บ้านโดยไม่มีพ่อแม่ดูแลหลังเลิกเรียน เนื่องจากออกไปทำงาน 40 % เป็นครอบครัวที่มีพ่อแม่แยกกันอยู่หรือหย่าร้าง ถูกเลี้ยงดูในยุคที่มีการตกต่ำของเศรษฐกิจ มีปัญหาโรค AIDS เป็นต้น คนกลุ่มนี้จึงมีความเป็นตัวของตัวเอง พึ่งพาตนเองไม่ชอบพึ่งพาใคร มีค่านิยมในเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work - life balance) ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่เป็นทางการ มักเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ชอบที่จะเรียนรู้ รับฟังคำแนะนำ และการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาตนเอง

4. กลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย (Generation Y) คือ คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2543 เป็นวัยที่พึ่งเริ่มสู่การทำงาน คนกลุ่มนี้อยู่ในครอบครัวที่มีขนาดเล็ก โตมาในยุคของคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สามารถทำงานได้หลากหลายในเวลาเดียวกันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีค่านิยม

ที่ชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ ไม่ชอบเงื่อนไข เบื่อง่าย มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย แต่ยอมรับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ถ้ามีความชัดเจนที่แสดงถึงประโยชน์ที่จะได้รับหรือความก้าวหน้าในสายงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ เทรมเบย์ และคนอื่น ๆ (Tremblay and others, 2010) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยผู้วิจัยแบ่งกลุ่มวัย ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ และกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย เนื่องจากเป็น 2 กลุ่มวัยที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล และผู้วิจัยเห็นว่า ถ้าทั้ง 2 กลุ่มวัยนี้ไม่มีความสุขในการทำงาน จะสามารถส่งผลกระทบต่อผู้ป่วยและองค์กรโดยตรง เพราะส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ

3. สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เพราะ สภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงาน (ประพนธ์ ผาสุกยี่ด 2549 และ นภัชชล รอดเที่ยง 2550) โดยเฉพาะ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถเพิ่มคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย เพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้ (Kramer and others, 2002; 2008)

3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

นักวิจัยและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ดังนี้

สกุลนารี กาแก้ว (2546: 20) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547: 12) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

อมรรัตน์ สว่างอารมย์ (2549: 22) สรุปความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า เป็นสิ่งรอบตัวทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านกายภาพ อุปกรณ์ที่ใช้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อด้านใดด้านหนึ่งต่อพนักงานหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ผลกระทบนี้อาจเป็นได้ทั้งทางด้านจิตใจ ความรู้สึกที่มีต่องาน และผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจและแนวโน้มในการลาออก

เครเมอร์ และชมาเลนเบิร์ก (Kramer and Schmalenberg, 2004) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ว่าหมายถึง สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและผลลัพธ์ที่ดีเกี่ยวกับคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ และผลลัพธ์ที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย

3.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้นำเสนอแนวคิดและแบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันไป ดังนี้

ซาวิชี และ โคลลีย์ (Savichi and Cooley อ้างถึงใน สุกุลนารี กาแก้ว 2546: 23 - 24) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความมากน้อยที่มีอิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติการด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใด ก็จะยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิดและนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

1.2 การมุ่งมั่น หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามแผน ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นปริมาณและคุณภาพมากเกินไปอาจจะส่งผลกระทบต่อ บรรยากาศในการทำงานได้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคคลทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐาน และแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน และมีการแจ้งให้ทราบทั่วถึงกันหรือไม่ถ้าหน่วยงานไม่มีความชัดเจนในสิ่งเหล่านี้

จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาทได้

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ โดยเน้นที่วิธีการที่หลากหลายและแปลกใหม่ เช่น การนำวิทยาการใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้งานในองค์กรมีการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นมาได้

1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้งานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานและบุคคลน้อย แต่ให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ และต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และควบคุมสภาพแวดล้อม โดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้งานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด จึงก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความเครียดซึ่งขัดขวางต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ๆ ขึ้นได้

3. สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ หรือสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานในที่ที่ต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้อื่น

กิลเมอร์ (Gilmer อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547: 12 - 14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ลักษณะ ดังนี้

1. ความมั่นคงความปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัย ที่จะทำงานในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัย พบว่าคนที่มีความรู้พื้นฐานความรู้หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีไม่สำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดีส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (intrinsic aspects of the job) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจ แนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือ หัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ ของตน มีกลุ่มทำงานที่ตลาดมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ และมีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

เฮเบิร์ด และคนอื่น ๆ (Hayburst, and others, 2005) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน และเป็นปัจจัยสำคัญให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพ โดยได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Peer cohesion) ทีมงานมีความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตร และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2. ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (Supervisor support) หมายถึง การได้แรงสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงานด้วย

3. ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจด้วยตนเอง ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความกดดันจากการทำงาน (Work pressure) เป็นสภาพการทำงานที่ต้องเร่งรีบในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้ป่วย

ชมรมพยาบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤติแห่งประเทศอเมริกา (The American Association of Critical Care Nurse: AACN, 2005) ได้เสนอแนวคิดว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร พยาบาลต้องมีทักษะและความชำนาญในการติดต่อสื่อสารพอ ๆ กับทักษะในการดูแลผู้ป่วย

2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน พยาบาลต้องมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินการ การประเมินผลการทำงาน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. การตัดสินใจที่มีประสิทธิผล โดยพยาบาลต้องเห็นคุณค่าและมอบหมายงานให้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบาย วางแผน และประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. การจัดบุคลากรอย่างเหมาะสม จัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถเหมาะสมกับปริมาณงาน และการทำงานตามสมรรถนะทางการพยาบาล

5. การยอมรับ พยาบาลต้องมีการยอมรับผู้อื่นและเห็นคุณค่าในตนเอง

6. ภาวะผู้นำ ผู้นำทางการพยาบาล ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

จากแนวคิดและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ต้องเกื้อหนุนและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม

3.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

เครเมอร์ ชมาเลนเบิร์ก และแมคไควร์ (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004; 2008) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เป็นเลิศของโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet hospital) พบว่ามีความสำคัญกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพในการดูแลรักษาพยาบาลที่เน้น

ผู้ป่วยเป็นสำคัญ และจากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน (Essentials of The Magnetic Work Environment) ต้องประกอบไปด้วย 8 คุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านการศึกษา (Support for education) องค์การต้องแสดงให้เห็นว่าเห็นคุณค่าของการศึกษา โดยมี 4 ลักษณะย่อย ดังนี้ คือ มีโปรแกรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานำไปใช้ได้จริง สนับสนุนช่วยเหลือด้านการเงินหรือทุนการศึกษา เช่น จัดทำโปรแกรมที่สนับสนุนให้ความรู้เป็นระยะ ๆ ส่งอบรมหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาว และมีการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนด้านการศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษา

2. การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก (Working with nurses who are clinically competent) พยาบาลวิชาชีพต้องมีสมรรถนะทางคลินิกสูง เพื่อส่งเสริมคุณภาพทางการพยาบาล สร้างความน่าเชื่อถือ และแสดงถึงความพึงพอใจในงาน โดยพยาบาลวิชาชีพ ต้องสำเร็จการศึกษาขั้นต่ำในระดับพยาบาลศาสตรบัณฑิต และมีการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถและสมรรถนะทางคลินิกของแต่ละคน พยาบาลวิชาชีพต้องมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยมีใบประกาศนียบัตร หรือเอกสารรับรองการศึกษา หรือมีหลักฐานการได้รับรางวัล ซึ่งแสดงถึงสมรรถนะทางคลินิก โดยองค์การต้องแสดงให้เห็นถึงระบบการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

3. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์ (Nurse/ Doctor relationships) โดยพยาบาลวิชาชีพและแพทย์มีความสัมพันธ์ในรูปแบบมิตรทางวิชาการ (Collegial) และรูปแบบการประสานความร่วมมือกัน (Collaborative) เพื่อประโยชน์ของผู้ป่วย โดยแพทย์และพยาบาลวิชาชีพทำงานร่วมกันด้วยการยกย่องให้เกียรติต่อกัน มีความเชื่อใจไว้วางใจต่อกัน เช่น แพทย์ใช้ข้อมูลการสังเกตอาการ และการประเมินอาการผู้ป่วยจากพยาบาลวิชาชีพ เพื่อประกอบการวางแผนการรักษา เป็นต้น เมื่อแพทย์ยอมรับความรู้และความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ จะทำให้เกิดสัมพันธภาพด้านวิชาการ ทำงานวิชาการร่วมกัน และพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะเพิ่มความร่วมมือหรือลดความเครียดในการทำงาน เกิดประโยชน์สูงสุดในการดูแลผู้ป่วยร่วมกัน

4. เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การมีอิสระในการเลือกตัดสินใจและการปฏิบัติ การพยาบาล โดยต้องได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากองค์การ เช่น การตัดสินใจปฏิบัติการทางคลินิกได้ด้วยตนเอง การดูแลผู้ป่วยให้ได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพที่ดีที่สุด โดยการใช้ความรู้อย่างบูรณาการ และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อผู้ป่วย ซึ่งอาจเกินกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานปกติ เช่น การช่วยชีวิต (การปฏิบัติเพื่อป้องกันภาวะ

แทรกซ้อนหรืออันตรายถึงชีวิต) อาจเป็นการตัดสินใจของพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (Advanced Practice Nurses: APNs) ซึ่งปัจจุบัน มีการระบุให้เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ เป็นแนวปฏิบัติมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพ

5. การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล (Control over nursing practice) เป็นกระบวนการที่พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการจัดระบบแนวทางการปฏิบัติงาน และการประเมินผลลัพธ์ที่ชัดเจนและสามารถพัฒนาได้ โดยพยาบาลวิชาชีพจะมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การตัดสินใจในเรื่องการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน (Policy) ครอบคลุมถึงโครงสร้างผังการบังคับบัญชาขององค์กร และการจัดการกับประเด็นปัญหาอื่น ๆ ที่จะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ๆ

6. การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล (Nurse manager support) ปัจจุบันบทบาทของหัวหน้าแผนกของพยาบาลวิชาชีพเปรียบเป็นผู้บริหารการพยาบาล ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ทั้งเรื่องงบประมาณ งานวิชาการ การจัดสรรผู้ป่วย และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีภาวะผู้นำ และเป็นตัวกลางระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน สามารถจัดการกับทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้สะดวกขึ้น สนับสนุนความเป็นเอกสิทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ และมีอำนาจและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์ ซึ่งผลลัพธ์อาจดูได้จาก ผลผลิตทางการพยาบาล (Productivity) การดึงดูดใจพยาบาล (Attraction) การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (Retention) และความพึงพอใจในงาน

7. การมีอัตรากำลังที่เพียงพอ (Adequacy of staffing) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงาน มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนและการจัดอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพที่เพียงพอ โดยผู้บริหารการพยาบาลจะเป็นผู้สื่อสารให้พยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าหน่วยงานอื่นเข้าใจอย่างสร้างสรรค์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็น ซึ่งการรับรู้ถึงอัตรากำลังที่เพียงพอ อาจดูจากตำแหน่งงานที่ว่าง อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติการพยาบาล/ ผู้ป่วย/ วัน ส่วนปัจจัยอื่น เช่น จำนวนพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่มาปฏิบัติงาน และการไปช่วยงานแผนกอื่น (Float) ของพยาบาลวิชาชีพ

8. มีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า (Cultural values) เป็นการแสดงถึงค่านิยม/ ความเชื่อที่เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรยึดถือเป็นหลักในการจัดระบบการบริการ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้กลุ่มเหนียวแน่นและแข็งแกร่งขึ้น เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้ป่วยสูงสุด โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนค่านิยมองค์กร เพื่อแสดงให้เห็นว่าให้ความสำคัญ มีการสนับสนุน แบ่งปัน นำสู่

การปฏิบัติและมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่มีคุณค่าสู่พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมที่มีคุณค่าไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจ ยังเพิ่มคุณภาพในการดูแลผู้ป่วยด้วย โดยวัฒนธรรมที่เป็นเลิศ จะอยู่ควบคู่กับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน การประสบความสำเร็จสูงสุด และการพยาบาลที่เป็นเลิศ ซึ่งต้องประกอบไปด้วย 2 ส่วนหลัก คือ ค่านิยมร่วม (Shared values) คือ ความสัมพันธ์ที่ยาวนาน มีเป้าหมายและความเชื่อที่ไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยกำหนดพฤติกรรมกลุ่ม และ บรรทัดฐาน (Norms) คือ เป็นมาตรฐานของพฤติกรรมที่เป็นตัวกำหนดความถูกต้องเหมาะสม เป็นที่ยอมรับและควบคุมสมาชิกด้วยกันเองโดยไม่มีบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร แต่พยาบาลวิชาชีพจะรับรู้ได้จากการปฏิบัติต่อกัน มีปฏิกริยาร่วมกัน หรือมองปัญหาาร่วมกัน

จากแนวคิดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของ เกรเมอร์ ชมาเลนเบิร์ก และแมคไควร์ (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004; 2008) จะเห็นได้ว่า หากองค์กรมีนโยบาย ปรับปรุงหรือสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและดึงดูดใจในการทำงาน ย่อมส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ นำไปสู่ผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ สำหรับวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของการศึกษาในครั้งนี้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน กลุ่มวัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

รัชณี หาญสมสกุล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรพยาบาล จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลักษมี สูดดี (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 378 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง โดยการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 48.2

อัจฉริช อุยยะพัฒน์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 325 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง และลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน และการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต ได้ร้อยละ 65.2

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มวัย/ เจเนอเรชัน

วิลสัน และคนอื่น ๆ (Wilson and others, 2008) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพแต่ละกลุ่มวัยจำนวน 6,541 คน ผลการศึกษาวិชาชีพพบว่า ภาพรวมและภาพย่อย 5 ด้านของความพึงพอใจในการทำงานในกลุ่มเบบี้ บูมเมอร์ มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มเจเนอเรชัน เอ็กซ์ และเจเนอเรชัน วาย

ฟาร์ค (Farag, 2008) ได้ศึกษาความแตกต่างของค่านิยมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มวัยที่ต่างกัน จำนวน 429 คน ผลการศึกษาวิชาชีพพบว่า กลุ่มไซเลนท์ เจเนอเรชันกับเบบี้ บูมเมอร์ และกลุ่มเจเนอเรชัน เอ็กซ์กับเจเนอเรชัน วาย การรับรู้ไม่แตกต่างต่อรูปแบบของภาวะผู้นำ/ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการลาออก

ทาเคเสะ โอบะ และ ยามาชิตะ (Takase; Oba and Yamashita, 2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพแต่ละกลุ่มวัยในประเทศญี่ปุ่นจำนวน 315 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 กลุ่มคือ เบบี้ บูมเมอร์ เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย มีปัจจัยด้านความต้องการ ค่านิยม และเหตุผลในการลาออกที่แตกต่างกัน โดยเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ มีความต้องการและค่านิยมเรื่อง การได้รับโอกาสในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพพยาบาล อยู่ในระดับสูง และเหตุผลในการลาออกคือเรื่อง ความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนเจเนอเรชั่น วาย มีความต้องการและค่านิยม อยู่ในระดับต่ำ และเหตุผลในการลาออกคือเรื่อง การสูญเสียความมั่นใจ และไม่ได้รับการดูแล/เอาใจใส่ ซึ่งทั้งเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับเรื่องรายได้และความมั่นคงในงานมากกว่าเบบี้ บูมเมอร์

กีพนิวส์ และคนอื่น ๆ (Keepnews and others, 2010) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างกลุ่มวัยของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 2,364 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 กลุ่มวัย คือ เบบี้ บูมเมอร์ เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย มีทัศนคติต่องานที่แตกต่างกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ คือ เรื่องความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน (Family to work conflict) กระบวนการตัดสินใจ การประคับประคองด้านจิตใจ แรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มในการทำงาน (Work group cohesion) ประสิทธิภาพทางลบ โอกาสในการทำงาน ความผูกพันในงาน การสนับสนุนการสอนงาน ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

คาร์เวอร์ แคนดิลลา และ กูเทียร์เรซ (Carver, Candela and Gutierrez, 2011) ได้สำรวจความผูกพันต่อการบริการของพยาบาลวิชาชีพแต่ละกลุ่มวัย โดยใช้การส่ง E-mail และได้รับการตอบกลับจำนวน 4,886 ฉบับ ผลการศึกษา พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มวัยคือ เบบี้ บูมเมอร์ เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย มีความผูกพันต่อการบริการแตกต่างกัน โดยเบบี้ บูมเมอร์ มีความผูกพันต่อการบริการมากกว่าเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย และความผูกพันต่อการบริการด้านอารมณ์ (Affective) สามารถทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวม ได้ร้อยละ 47.4

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน พบว่า รับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ธัญรัตน์ ช่วยรักษ์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคใต้ จำนวน 333 คน พบว่า ผลผลิตของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง และสภาพแวดล้อมในงานมีความ

สัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิต ได้แก่ ด้านการรวมกันเป็นหนึ่งเดียว ด้านการสนับสนุนจากผู้นำเทศ
ด้านการมีอิสระในการทำงาน ส่วนด้านความกดดันจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบ และภาวะ
ผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิต

ปราณี นวลจันทร์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมขององค์การ
สภาพแวดล้อมในงาน กับความสามารถในการบริหารบุคลากรพยาบาลที่มีศักยภาพสูงของหัวหน้า
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 262 คน พบว่าความสามารถในการบริหาร
บุคลากรพยาบาลที่มีศักยภาพสูงอยู่ในระดับสูง ความพร้อมขององค์การ สภาพแวดล้อมในงานมี
ความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสามารถในการบริหารบุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่มี
ศักยภาพสูง

สุชาดา วิภาณันต์ (2552) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมใน
หน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าห้องผ่าตัดกับการปฏิบัติบทบาทพยาบาลจำนวน
359 คน ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ามี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติบทบาทพยาบาลห้องผ่าตัด

พจณี ไตรเกษมศักดิ์ (2553) ศึกษาปัจจัยทำนายภาวะสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 340 คน ผลการวิจัยพบว่าการจัดการสิ่งแวดล้อมใน
การทำงานเพื่อความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะสุขภาพ และพฤติกรรมส่งเสริม
สุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะสุขภาพ โดยการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยใน
การทำงาน รายได้ และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพสามารถทำนายภาวะสุขภาพได้ร้อยละ 9.1

เบริน โฮท และ มาร์ค (Bernholdt and Mark, 2009) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมใน
การทำงานพยาบาลวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน อัตราการลาออกในชนบท และในเมืองของหน่วย
การพยาบาล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างจาก 97 โรงพยาบาลในอเมริกา (194 หน่วยการพยาบาล)
ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างในด้านลักษณะของโรงพยาบาล หน่วยการพยาบาล และสภาพ
แวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยทั้งลักษณะของโรงพยาบาล หน่วยการพยาบาล และ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และอัตราการ
ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

โซว และคนอื่น ๆ (Choi and others, 2011) ได้ศึกษาความมั่นคงและความไม่
มั่นคงของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการพยาบาล ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพถึงความตั้งใจในการ
ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 26 คนจาก 10 โรงพยาบาลในฮ่องกง พิจารณาจากประสบการณ์
ของพยาบาลวิชาชีพที่เคยลาออก ผลการศึกษาพบว่า มี 6 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติการพยาบาลที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ระดับของพยาบาลในการ

ปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่องาน การบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และ
ค่าตอบแทนความเชี่ยวชาญ

