

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 ศึกษาระดับความสุขในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

1.1.2 ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มวัย เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย

1.1.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

1.1.4 ศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในวัยเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลกรุงเทพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร มากกว่า 1 ปีขึ้นไปทั้งหมด 658 คน คำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 176 คน ซึ่งได้มาจากการแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ของงานวิจัยนี้ เป็นแบบวัดจำนวน 1 ชุด มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย กลุ่มวัย สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา โดยแบ่งกลุ่มวัย ตามแนวคิดของ เทรมเบย์ และคนอื่น ๆ (Tremblay and others, 2010)

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน โดยผู้วิจัย สร้างขึ้นตามแนวคิดของ เกรเมอร์ ชมาเลนเบิร์ก และแมคไควร์ (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004; 2008) จำนวน 38 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบวัดความสุขในการทำงาน ได้นำแบบวัดความสุขระดับบุคคล (2552) ที่พัฒนาโดย ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต มาใช้ จำนวน 55 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการหาความตรง (Validity) โดยผู้วิจัย นำแบบวัดเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ว่าสอดคล้องกับโครงสร้างของกรอบแนวคิด และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าความตรงด้วยวิธี IOC (Item Objective Congruence) โดยข้อคำถามแต่ละข้อ ต้องคำนวณได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ โดยแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ได้ค่า IOC = 0.97

การหาความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try out) กับ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ แต่ไม่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอน-บาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งค่าความเที่ยงต้องไม่ต่ำกว่า 0.65 จากนั้นนำแบบวัดไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกันได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานและแบบวัดความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.919 และ 0.917 ตามลำดับ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบวัดที่สมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติทดสอบที (Independent t-test) สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเพิ่ม

ตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.3.1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย (ร้อยละ 56.30) รองลงมาคือ กลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ (ร้อยละ 43.70) สถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็น โสด (ร้อยละ 67.00) รองลงมา คือ สมรสแล้ว (ร้อยละ 32.40) และหม้าย/ หย่าร้าง (ร้อยละ 0.60) สำหรับระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 85.80) และสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 14.20)

1.3.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

1) ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านจิตวิญญาณดี น้ำใจดี ใฝ่รู้ดี และการงานดี ที่อยู่ในระดับสูง โดยด้านจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านผ่อนคลายดีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า การทำงานกับพยาบาลที่มีสมรรถนะทางคลินิก การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล การสนับสนุนจากผู้บริหารพยาบาล สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและแพทย์ และการสนับสนุนด้านการศึกษา ยกเว้น ด้านเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ และการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.156$, $p < .05$)

1.3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

กลุ่มวัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 4.555$, $p < .05$)

สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.294, p < .05$)

1.3.5 การศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรต้นที่เข้าสมการทำนายมี 1 ตัวแปรคือ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ .086 ($R^2 = .086$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) โดยมีสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการในรูปของคะแนนดิบ

ความสุขในการทำงาน = $2.699 + .196$ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

ความสุขในการทำงาน = $.294$ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

2. อภิปรายผล

2.1 การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.45$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติมา ฉายโอภาส (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคม กับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร และ รัตนา เชื้อวศิริถาวร (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาระจากงาน ความสามารถในการควบคุมงาน กับความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาล เขต 2 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยังพบว่าความสุขในการทำงานส่วนใหญ่ ได้แก่ สุขภาพดี สังคมดี สุขภาพการเงินดี ครอบครัวดี และเพื่อนคลาไคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ด้านสุขภาพดีและเพื่อนคลาไคล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.44$; $\bar{X} = 3.04, S.D. = 0.50$ ตามลำดับ) สอดคล้องกับ สิริพันธ์ สอนสุทธิ (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ คุณค่าในตนเอง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่าความสุขใน

การทำงานด้านความสุขใจและความสุขกาย เรื่องการคำนึงถึงสุขภาพของบุคลากร และไม่เกิดการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านผ่อนคลายดี สอดคล้องกับความสุขในการทำงานด้านความสนุกสนาน เรื่องการปฏิบัติงานด้วยความเพลิดเพลิน และการไม่รู้สึกเบื่อหน่าย แม้ว่างานจะหนักมาก ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสังคมดีและครอบครัวดี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.53; $\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.70 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของ ชุตติกาญจน์ เปาทุย (2553) ที่พบว่า ความสุขทางสังคมเรื่องความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ ปิติมา ฉายโอภาส (2546) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมที่ดีจากครอบครัวและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ

ด้านสุขภาพการเงินดี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.72) สอดคล้องกับ สมสมัย สุธีรศานต์ และจินตนา วรรณรัตน์ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า แม้ว่าโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ จะให้ผลตอบแทนหรือรายได้ที่มากกว่าโรงพยาบาลภาครัฐ รวมทั้งโรงพยาบาลกรุงเทพ มีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจ แต่ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตแต่ละวันของพยาบาลวิชาชีพค่อนข้างสูง เช่น ค่าเดินทาง และค่าอาหาร เนื่องจาก ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาลกรุงเทพ อยู่ในเขตเศรษฐกิจ จึงอาจทำให้การรับรู้ด้านสุขภาพการเงินดีของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

โดยภาพรวมสามารถอธิบายได้ว่า ความสุขใจและความสุขกาย ความสนุกสนาน รวมถึงความสำเร็จและความพึงพอใจ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของความสุข (Cheng and Furnham, 2003) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เป็นรากฐานของการดำรงชีวิต และการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชีวิตมีความทุกข์หรือมีความสุข ดังนั้น การทำให้ชีวิตมีความสุขต้องทำงานอย่างมีความสุขด้วย จึงจะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ แต่งานพยาบาลในภาคเอกชนมีความกดดันสูง เพราะต้องแข่งขันเรื่องคุณภาพและการให้บริการตลอดเวลา รวมทั้งผู้มารับบริการก็มีความคาดหวังสูง และปัจจุบัน มีผู้มารับบริการเป็นชาวต่างชาติจากยุโรปและตะวันออกกลางจำนวนมาก ซึ่งความต้องการของแต่ละเชื้อชาติ/ ศาสนาก็แตกต่างกันไป อาจส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ โดย โมส (Moos, 1986) กล่าวว่าไว้ว่า ถ้าองค์กรมีสภาพการทำงานที่เร่งรีบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือมีความกดดันต่าง ๆ ในการทำงาน อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายจนความสุขในการทำงานลดลง ดังนั้น จึงอาจมีส่วนทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความสุขในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านจิตวิญญาณดี น้ำใจดี ด้านใฝ่รู้ดี และการงานดี ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.51; $\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.49; $\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.63; $\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.48 ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ เนื่องจากมองเห็นคุณค่าจากงานที่ทำว่าเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ เพราะมีหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง และเกี่ยวข้องกับชีวิตคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงทำให้ต้องทำงานบนพื้นฐานของความรับผิดชอบแบบมีศีลธรรมอยู่ตลอดเวลา เป็นอาชีพที่ต้องเสียสละและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ป่วยต้องการ สอดคล้องกับ ฟาริดา อิบราฮิม (2535; 2546) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความผาสุกทางจิตวิญญาณ จะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถควบคุมจิตของตนให้มีสมาธิ ใช้สติปัญญาในการแสวงหาความรู้และแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล และความผาสุกทางจิตวิญญาณ ยังถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของพยาบาลวิชาชีพ เพราะแก่นของงานการพยาบาลคือการดูแล เป็นการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรที่พยาบาลพึงให้แก่ผู้ต้องการความช่วยเหลือด้านสุขภาพทุกคน ด้วยความเมตตา ความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น ดังนั้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีจิตวิญญาณที่ดีและน้ำใจดี อยู่ในระดับสูง

ด้านใฝ่รู้ดีและการงานดี พบว่า อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ วรางคณา สิริบุษกะ (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ เป้าทุย (2553) ที่ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากอาชีพพยาบาล เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับการศึกษาของมลทิรา สุนสุข (2553) ที่พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับดี และโรงพยาบาลกรุงเทพ มีนโยบายสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยทุกปีจะมีการสอบวัดระดับความรู้ ความสามารถ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อปรับระดับ (Level) ความเชี่ยวชาญของตนเอง ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องตื่นตัวและใฝ่หาความรู้ตลอดเวลา ดังนั้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพใฝ่รู้ดีและการงานดี อยู่ในระดับสูง

2.2 การศึกษาระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.52) สอดคล้องกับ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน

เขตกรุงเทพมหานคร และสุราษฎร์ธานี เลาหุลาด (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยังพบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและแพทย์ และการสนับสนุนด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61)

สอดคล้องกับสุกนิช ธรรมวงศ์ (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวัฒนธรรมที่มีคุณค่าจะแสดงถึงค่านิยม/ ความเชื่อที่องค์การยึดถือเป็นหลักในการจัดระบบการบริการ โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้ป่วยสูงสุด และการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า ยังช่วยให้คุณภาพในการดูแลผู้ป่วยดีขึ้น (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004) สอดคล้องกับค่านิยมหลัก (Core values) ของโรงพยาบาลกรุงเทพ ที่เน้นการดูแลรักษาผู้ป่วยตามมาตรฐานสากลและใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Best) บนพื้นฐานจริยธรรมของวิชาชีพ (Moral) ดูแลให้การพยาบาลด้วยหัวใจที่เอื้ออาทร (Care) อย่างร่วมมือร่วมแรงกัน (Collaboration) กับทีมสหสาขาวิชาชีพ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่าอยู่ในระดับสูง

การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.60) สอดคล้องกับการศึกษาของสุริพร ดวงสุวรรณ (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิและตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (สุริพร ดวงสุวรรณ 2554) ดังนั้น การได้ทำงานร่วมกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก จะช่วยให้การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทางโรงพยาบาลกรุงเทพ มีพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก และสำเร็จการศึกษาการพยาบาลเฉพาะทางในหลายสาขา เช่น การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลผู้ป่วยประสาทวิทยาและประสาทศัลยศาสตร์

การพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด การพยาบาลผู้ป่วยโรคมะเร็ง การจัดการความปวด การพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน และการพยาบาลควบคุมการติดเชื้อ เป็นต้น จึงทำให้การรับรู้ด้านการทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิกอยู่ในระดับสูง

การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.68) สอดคล้องกับ มินา เกาทัณฑ์ทอง (2551) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล การได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน อยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาของกลุ่มการพยาบาลเป็นแนวนอน และจัดโครงสร้างองค์การตามหน่วยงาน การตัดสินใจเป็นแบบกระจายอำนาจ และมีสายประสานงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อลดระดับการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด และเน้นกระบวนการทำงานเป็นทีมแทนการสั่งงาน ใช้แนวทางของการจัดองค์การแบบสมัยใหม่ ทำให้ง่ายต่อการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ด้านการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับสูง

การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.92) สอดคล้องกับ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า การได้รับกำลังใจหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกที่ดี และถ้ามีการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จัดหาทรัพยากรที่ช่วยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ (ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ 2545) ส่งผลให้การรับรู้ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง

สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.83) สอดคล้องกับ นัยนา เตโชพาร (2542) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการดูแลรักษาผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการดูแลรักษาผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับดี อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล นอกจากสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลวิชาชีพด้วยกัน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ก็มีความสำคัญมาก เพราะต้องร่วมมือกันในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย ซึ่งจะเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่ให้ตึงเครียด ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ อัจฉา ชื่นบุญ และคนอื่น ๆ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน

การทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ พบว่าปัจจัยระดับองค์การที่ส่งผลต่อความสุขมากที่สุด คือ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้นจึงทำให้การรับรู้ด้านสัมพันธภาพที่ีระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์อยู่ในระดับสูง

การสนับสนุนด้านการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.68) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลกรุงเทพ มีนโยบายที่สนับสนุน และส่งเสริมด้านการศึกษา เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยในปี 2556 ได้มีการประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของฝ่ายการพยาบาล เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาตนเอง และเติบโตในสายงานตามความถนัดของตนเอง และสอดคล้องกับพันธกิจของโรงพยาบาล ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วยควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลโดยมีการให้ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้การรับรู้เรื่องการสนับสนุนด้านการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ และการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.73) อธิบายได้ว่า ความเป็นอิสระ เป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงานตามแต่สถานการณ์ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีโอกาสได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มินา เกาทัณฑ์ทอง (2551) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล การได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แต่ถ้าพยาบาลวิชาชีพไม่สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ถูกควบคุม บังคับ หรือถูกแทรกแซงจากหัวหน้างาน ผู้บริหารทางการพยาบาลมากเกินไป อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกขาดอิสระทางความคิดและอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล จนทำให้การรับรู้เรื่อง เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.59) สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติกาญจน์ เปาทุย (2553) ที่ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า นโยบายการทำงานเรื่องการจัดสรรอัตราค่าจ้างในการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ถ้า

ผู้บริหารทางการแพทย์ ไม่ทำความเข้าใจทรัพยากร หรือไม่วิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่จริง จะทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการต้องมีการะงานเพิ่มขึ้น ทำงานหนักมากขึ้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้เรื่องอัตราค่าจ้างที่เพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

2.3 การศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.156, p < .05$) อธิบายได้ว่า ความแตกต่างทางด้านอายุ หรือกลุ่มวัย (Generation) ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณลักษณะ ค่านิยม แนวคิด รูปแบบการใช้ชีวิต และความต้องการที่ต่างกันไป สอดคล้องกับการศึกษาของ ทาเคซะ โอบะ และยามาชิตะ (Takase; Oba and Yamashita, 2009) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 กลุ่มคือ เบบี้ บูมเมอร์ เจนเอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเอเรชั่น วาย มีปัจจัยด้านความต้องการ ค่านิยม และเหตุผลในการลาออกที่แตกต่างกัน โดยเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ มีความต้องการและค่านิยม เรื่องการได้รับโอกาสในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับสูงกว่าเบบี้ บูมเมอร์ และเจนเอเรชั่น วาย โดยเหตุผลในการลาออกคือ เรื่องความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนเจนเอเรชั่น วาย มีเหตุผลในการลาออกคือ เรื่องการสูญเสียความมั่นใจ และไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของเทรมเบลย์ และคนอื่นๆ (Tremblay and others, 2010) ที่กล่าวว่า กลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ มีความเป็นตัวของตัวเองไม่ชอบพึ่งพาใคร มีค่านิยมในเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work - life balance) ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่เป็นทางการ ชอบที่จะเรียนรู้ และการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาตนเอง มักเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง ส่วนกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย มีค่านิยมที่ชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ ไม่ชอบเงื่อนไข เบื่อง่าย แต่ยอมรับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ถ้ามีความชัดเจนที่แสดงถึงประโยชน์ที่จะได้รับหรือความก้าวหน้าในสายงาน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ถ้ากลุ่มวัยของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน อาจทำให้แนวคิดและมุมมองเรื่องความสุขในการทำงานต่างกัน เนื่องจาก มีลักษณะนิสัย ความต้องการ และค่านิยมที่แตกต่างกันออกไป ส่วนสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าทำให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ได้รับการมอบหมายงานจากหัวหน้าแผนก หรือต้องปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร (Incharge nurse) ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบมากกว่าจนอาจเกิดเป็นความกดดัน และส่งผลให้ความสุขในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

2.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มวัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 4.555$, $p < .05$) อธิบายได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นการรับรู้ อารมณ์ หรือความรู้สึกที่แสดงออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เกิดจากผลจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ กล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับอายุเช่นกัน เนื่องจากกลุ่มวัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ (เกิดปี พ.ศ. 2522 - 2508) และเจนเอเรชั่น วาย (เกิดปี พ.ศ. 2535 - 2523) ดังนั้นจึงหมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 34 - 48 ปี และ 21 - 33 ปี ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อธิบายได้ว่า อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล เป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน (ชีวันท์ พิษสะกะ 2544) ซึ่งบุคคลที่มีอายุต่างกัน ย่อมผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยอายุที่เพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสามารถในการปรับตัวและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เนื่องจากมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่า สามารถยอมรับความเป็นจริงในชีวิต ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัสรา จารุสุลันธิ์ และยุพิน อังสุโรจน์ (2544) ที่พบว่า อายุที่มากขึ้นจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า นอกจากนี้ อีสริย์ เหลืองวิไลย (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในงานด้านจิตใจ การทำงานเป็นกลุ่ม กับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .371$, $p < .05$) โดยถ้าอายุมากขึ้น จะมีพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพพยาบาลมากขึ้น สอดคล้องกับ สุนิย์รัตน์ บุญศิลป์ (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พลังวิชาชีพพยาบาล ความเชื่ออำนาจในตน กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .13$, $p < .05$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพสูง จะมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ

ส่งผลให้เกิดความสุขขณะปฏิบัติงาน (สมสมัย สุธีรศานต์ และนวลตา อาภาคันทะกุล 2534) และอายุ ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (นงนุช สุขพันธ์ 2544) และสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษดา แสงจิต (2545) ที่พบว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในลดต่ำลง จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ไม่กระตือรือร้น หงุดหงิด ไม่รับผิดชอบ ไม่อยากทำงาน ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ ที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในเจนเนอเรชันวาย (ตารางที่ 4.1) เป็นกลุ่มวัยที่อายุค่อนข้างน้อย อยู่ในช่วงเริ่มต้นชีวิตการทำงาน มีลักษณะชีวิตความเป็นอยู่อยู่กับเทคโนโลยี กล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวจะทำในสิ่งที่ตนเองชอบและปฏิเสธในสิ่งที่ตนเองไม่ชอบ เบื่อง่าย มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย ไม่ค่อยอดทนต่องานที่ทำ ส่วนเจนเนอเรชัน เอ็กซ์ คือ กลุ่มวัยที่มีอายุถัดมา ถือเป็นวัยทำงานช่วงกลาง ซึ่งผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วระยะเวลาหนึ่ง จึงมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับพยาบาลวิชาชีพรุ่นเก่าหรือพยาบาลวิชาชีพระดับบริหาร แต่มีความเป็นตัวของตัวเอง ความเชื่อมั่นในตัวเองสูง และมีค่านิยมในเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่เป็นทางการ รักอิสระ มักเปลี่ยนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง (Sherman, 2006) ดังนั้น ถ้าการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้ง 2 เจเนอเรชัน ต้องทำงานอยู่ภายใต้ความกดดันหลายอย่าง ทั้งผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน หรือแม้กระทั่งผู้บริหาร จะทำให้ทำงานโดยไม่มีความสุข ขาดความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (จุฑาวิดี กลิ่นเพื่อน 2543) นอกจากนี้ ลักษณะของงานพยาบาล เป็นงานแบบเดิม ๆ ที่ต้องทำเป็นประจำ (Routine) เมื่อทำมาไ้ระยะหนึ่ง จนสามารถทราบขั้นตอนต่าง ๆ ในงาน ซึ่งวิธีการปฏิบัติไม่ต่างกันมากนัก อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และถ้าพยาบาลรู้สึกว่าการกระทำดังกล่าวนั้นไม่เหมาะสมกับการระงานจริง สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยฉบับนี้ (ตารางที่ 4.12) ที่พบว่า การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.59) อาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าจนความสุขในการทำงานลดลง ดังนั้น จึงทำให้ทั้ง 2 กลุ่มวัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

2.5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = 0.294$, $p < .05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพแวดล้อมในงานมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่นเดียวกับ รัชณี หาญสมสกุล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่า ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.58$; $r = 0.61$, $p < .05$ ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือสามารถจับต้องได้ และไม่สามารถจับต้องได้ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน (รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547) โดย ชุศรี มโนการ (2548) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 โรงพยาบาล พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ควรมี 6 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ กลไกการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ดีต้องประกอบไปด้วยหลายส่วน ทั้งด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (McKim, 2003) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน จะสามารถเพิ่มคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย และเพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ด้วย (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2008) สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญบา ประสานอริคม (2543) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.684$, $p < .05$) ส่วน ปัทมาภรณ์ สรพรชัยพงษ์ (2545) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.732$, $p < .05$) ดังนั้น ถ้าพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เป็นตามที่ตนเองคาดหวัง จะส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง จนอาจทำให้ความสุขในการทำงานลดลงตามไปด้วย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยังพบว่า ด้านการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ และการสนับสนุนด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.208 - 0.331$, $p < .05$) สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อธิบายได้ว่า องค์กรที่มีการควบคุมการปฏิบัติงาน มีแนวปฏิบัติการ

พยาบาลที่ชัดเจน จะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ทางคลินิกที่ดี แต่การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004; 2008) ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณค่า ส่งผลให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับการศึกษาของจินดา รัตน์จำเริญ (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยายการสององค์การ กับผลผลิตของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.60$, $p < .05$) เช่นเดียวกับ ธัญรัตน์ ช่วยรักษ์ (2551) ที่ศึกษาพบว่า ความกดดันจากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลผลิตของหอผู้ป่วย ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ความสุขในการทำงานลดลง นอกจากนี้ นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลกรุงเทพ ถูกกำหนดตามมาตรฐานสากลของ JCI ซึ่งจะต้องมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกกดดันจนขาดความสุขในการทำงานสอดคล้องกับซาวิชี และ โคลเล่ (Savichi and Cooley, 1987 อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว 2546) ที่กล่าวว่า ถ้าสภาพแวดล้อมมีการควบคุมมากเกินไป จะทำให้นักการต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ก่อให้เกิดความคับข้องใจและความเครียด ซึ่งจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลงอยู่ในระดับต่ำได้

เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ สอดคล้องกับ อิศรีย์ เหลืองวิลัย (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในงานด้านจิตใจ การทำงานเป็นกลุ่ม กับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า สภาพแวดล้อมในงานด้านจิตใจที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.131$, $p < .05$) นอกจากนี้ ธัญรัตน์ ช่วยรักษ์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับผลผลิตของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้ พบว่า สภาพแวดล้อมด้านการมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.55$, $p < .05$) อธิบายได้ว่า หากสภาพแวดล้อมขาดอิสระในการทำงาน หรือขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความอึดอัดใจ เกิดความคับข้องใจ ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่สามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพที่ดีได้อย่างเต็มที่ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทำให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นค่านิยม ความเชื่อที่มีร่วมกัน และเป็นพื้นฐานการแสดงออกในพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่ดีและมีคุณค่า จะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรไปในทางที่สร้างสรรค์และส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ พุกทอง (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.68, p < .05$) ช่วยให้ผู้บุคลากรในหอผู้ป่วยเกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น อยากมีส่วนร่วมในกิจกรรม และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ ผลการศึกษาของจารุวรรณ ประดา (2545) ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.791, p < .05$) ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน (ลักษณะ สุธคดี 2550) ดังนั้น ถ้าผู้นำสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ไม่เหมาะสม ไม่มีการกำหนดค่านิยมหลัก (Core value) ที่มีคุณค่าและชัดเจน จะทำให้องค์การขาดทิศทางในการปฏิบัติงาน หรือถ้าองค์กรนั้น มีการกำหนดค่านิยมหลัก แต่ขาดการสื่อสารที่ดีและทั่วถึงไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกคน อาจทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนไม่ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ อาจทำให้ขาดความร่วมมือที่ดี มีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมสมัย สุธีรสานต์และจินตนา วรรณรัตน์ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โยกย้ายของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่าสาเหตุหนึ่งของการลาออกและโยกย้ายของพยาบาลวิชาชีพ คือ ภาระงานที่หนักเกินไป ซึ่งอัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน (Kall, 2004) อธิบายได้ว่า ถ้าผู้บริหารทางการพยาบาลจัดอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอและเหมาะสมต่อภาระงานที่เป็นจริง จะทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานหนักขึ้น ต้องเผชิญกับความกดดันจากงานจนเกิดความเครียดและเกิดความเหนื่อยหน่าย (Burn out) ในที่สุดส่งผลให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

การสนับสนุนด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อธิบายได้ว่า การได้รับการพัฒนาตนเองไม่ว่าจากกระบวนการเรียนรู้หรือวิธีใด ๆ จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานพยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วยและความรู้ทาง

วิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติวิชาชีพ และเกิดความคิดที่จะปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น (วิเชียร ทวีลาภ 2534) ดังนั้น ถ้าองค์กรสนับสนุนด้านการศึกษา เช่น จัดโปรแกรมการอบรมหรือกิจกรรม เพื่อพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญ โดยเน้นการใช้ Evidenced base และมาตรฐานการพยาบาล ในการตัดสินใจปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการพัฒนาตนเอง จนเกิดเป็น ความคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพให้มีคุณภาพมากขึ้น และยังถ้าองค์กร ใดให้ทุนการศึกษาหรือสนับสนุนด้านการเงิน ให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพก้าวสู่การเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN: Advanced Practice Nurse) พยาบาลเวชปฏิบัติ (NP: Nurse Practitioner) หรือพยาบาลชำนาญการพิเศษ (CNS: Clinical Nurse Specialist) ตามมาตรฐานของสภาการพยาบาล ก็จะมีแรงจูงใจมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของวรางคณา สิริบุษกะ (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.69$; $r = 0.62$, $p < .05$ ตามลำดับ) แต่เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ต้องทำงานเป็นผลัดหรือกะ มากกว่าเข้าผลัดเช้า อย่างเดียว อาจทำให้เวลาในการศึกษาต่อนอกเวลางานมีไม่มากนัก หรือแม้ว่าโรงพยาบาลมีนโยบาย ที่สนับสนุนด้านการศึกษา แต่การเข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อ อาจมีผลกระทบต่อหน่วยงานและ ผู้ร่วมงาน เนื่องจาก ไม่มีผู้ทำงานแทน จึงอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดแรงจูงใจในพัฒนาตนเอง ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนด้านการสนับสนุนจากพยาบาลบริหาร และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพยาบาล กับแพทย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.173$; $r = 0.154$, $p < .05$ ตามลำดับ) สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

การสนับสนุนจากพยาบาลบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการ ทำงานในระดับต่ำมาก อธิบายได้ว่า การได้รับการสนับสนุนจากพยาบาลบริหารหรือหัวหน้างาน เช่น การชี้แนะ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม หรือชื่นชมเพื่องานประสบความสำเร็จ จะช่วยให้ พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ การศึกษาของ ปกณวิทย์ พานรัตน์ และบุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2556) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจของความ พึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้จัดการแผนก และด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า ถ้าผู้บริหารการพยาบาล มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้กับ

ผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดอำนาจในการตัดสินใจ เกิดอิสระในการทำงาน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นำมาซึ่งความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร 2550) สอดคล้องกับ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.514, p < .05$) ดังนั้น ถ้าผู้บริหารการพยาบาล ไม่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างเพียงพอ อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานขาดพลังอำนาจในตนเองในการที่จะตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ทันเหตุการณ์ ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน จนส่งผลให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำมาก

สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำมาก อธิบายได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship) ที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้เกียรติ ให้การยอมรับ การแบ่งปันประโยชน์ การสนับสนุน และพึ่งพากัน จะทำให้เกิดการคงอยู่ในงานและการพึงพอใจในงานได้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร 2550) ส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา ประสานอิทธิม (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า การปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.474; r = 0.684, p < .05$ ตามลำดับ) โดยสัมพันธภาพที่ดีช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล 2546) แต่เนื่องจากมาจากโรงพยาบาลเอกชน ต้องทำงานแข่งกับเวลา ไม่สามารถให้ผู้มารับบริการรอนานได้ ทำให้การพูดคุยหรือสื่อสารระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย เนื่องจากภาระงานหรือเรื่องอื่น ๆ ทำให้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานลดลง จนอาจทำให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

2.6 การศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ มี 1 ตัวแปรคือ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของ

พยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 8.6 อธิบายได้ว่าจากผลการศึกษาครั้งนี้ (ตารางที่ 4.23) พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.294, p < .05$) แต่จะเห็นได้ว่าเป็นความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ดังนั้น จึงสามารถส่งผลให้อำนาจในการทำงานของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับต่ำไปด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ การกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลกรุงเทพ ส่วนใหญ่จะถูกจัดทำโดยพยาบาลระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป และเรื่องโครงสร้างผังการบังคับบัญชาขององค์กร จะถูกกำหนดมาจากผู้บริหารระดับสูง จึงอาจส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ ที่ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ไม่ค่อยรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดระบบ/แนวทางในการปฏิบัติงาน และอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรน้อยลง สอดคล้องกับผลการศึกษาของงานวิจัยครั้งนี้ (ตารางที่ 4.11) ที่พบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13, S.D. = 0.84$) อาจส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพไม่มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิธร โดพัฒนกุล (2547) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.430, p < .05$) โดยเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชันวาย เนื่องจาก คนกลุ่มวัยนี้ ให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว เบื่อง่าย มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับตนเองมากกว่าสภาพแวดล้อมรอบตัวและเมื่อรู้สึกที่ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร อาจสูญเสียความมั่นใจจนขาดความสุขในการทำงานและลาออกในที่สุด (Takase; Oba and Yamashita, 2009) ส่วนเจนเนอเรชัน เอ็กซ์ ก็เช่นกัน ให้ความสำคัญกับเรื่องความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความเป็นตัวของตัวเองไม่ชอบพึ่งพาใครมักเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง มากกว่าการอดทนทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ต้องการ (Tremblay and others, 2010) หรืออาจกล่าวได้ว่า ถึงแม้ว่าโรงพยาบาลกรุงเทพ จะมีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4.12) แต่ถ้าสภาพแวดล้อมนั้น ไม่เป็นไปตามแนวคิดที่กลุ่มวัยเจนเนอเรชัน เอ็กซ์ และเจนเนอเรชัน ยายคาดหวัง ก็อาจส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพลดลง

ดังนั้นจากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพได้เพียงร้อยละ 8.6 ส่วนที่เหลือร้อยละ 91.4 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ควรได้รับการปรับปรุง 2 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านผ่อนคลายดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์และผู้บริหารระดับสูง ควรให้ความสำคัญ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้พักผ่อน และผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้า ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติการพยาบาล ช่วยให้ความสุขในการทำงานมากขึ้น

3.1.2 สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังในทุกโรงพยาบาล โดยการบริหารจัดสรรอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อความต้องการของ ผู้มารับบริการ เหมาะสมต่อปริมาณงาน และภาระงานที่เป็นจริง รวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือแพทย์ อุปกรณ์สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ หรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับปรุงระบบ เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระงานให้กับพยาบาลวิชาชีพอีกทางหนึ่ง

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรขยายผลการศึกษาวิจัยในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ ครู หรือพยาบาลวิชาชีพในภาครัฐ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า ผลการศึกษามีความเหมือนหรือแตกต่างจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้หรือไม่ อย่างไรเพื่อนำผลลัพธ์ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวิชาชีพนั้น ๆ และเหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร

3.2.2 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้เพียงร้อยละ 8.6 ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ควรปรับเปลี่ยนแบบวัดความสุขในการทำงานให้มีความเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น เนื่องจากแบบวัดที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แม้ว่าจะมีค่าความเที่ยงของเครื่องมืออยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาในเนื้อหาบางข้อคำถาม พบว่าวัดความสุขในเรื่องทั่ว ๆ ไปจึงควรเน้นเฉพาะความสุขในการทำงานเท่านั้น ซึ่งอาจช่วยให้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้มากขึ้น

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจเป็นตัวแปรกลาง และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเอเรชั่น วาย เช่น ความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจุบันทั้ง 2 กลุ่มวัย กำลังได้รับความสนใจในทุกภาคธุรกิจ เนื่องจาก มีมุมมองและ

พฤติกรรมที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อน และส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน จึงส่งผลกระทบโดยตรงต่อ
องค์การอย่างมาก

