

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

The Relationships between Generations, Magnetic Work Environment, and Working Happiness as perceived by Professional Nurses

ฐิตารีย์ ยงค์ประวัติ^{1*} เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย² วรรณภา ประไพพานิช³

Thitaree Yongprawat^{1*} Premruetai Noimunwai² Wannapha Prapaipanit³

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี, ประเทศไทย 11120^{1,2}

Faculty of Nursing Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand 11120^{1,2}

ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล³

Ramathibodi School of Nursing, Mahidol University,³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) วิเคราะห์อำนาจในการทำนายของกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 176 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน และแบบวัดความสุขในการทำงาน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.92 ทั้ง 2 แบบวัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที ไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (2) กลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 8.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กลุ่มวัย พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The purposes of this descriptive study were as follows : 1) To compare working happiness of professional nurses between Generation X and Generation Y, 2) To study relationships between generations, magnetic work environment, and working happiness, and 3) To examine the predictive power of generations and the magnetic work environment on working happiness of professional nurses. The sample included 176 professional nurses who had worked at Bangkok Hospital for at least one year, and they were divided into

two groups : Generation X and Generation Y. The stratified random sampling technique was employed. Two sets of questionnaires, covering magnetic work environment and working happiness, were used as research tools. Both of the magnetic work environment and working happiness had the Cronbach's alpha coefficients were 0.92. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t - test, chi - square test, Pearson product moment correlation, and stepwise multiple regression. The major findings were as follows. (1) Generation Y professional nurses rated their working happiness significantly higher than those in Generation X. (2) There were positive correlations between generations, magnetic work environment, and working happiness of professional nurses. Finally, (3) Magnetic work environment predicted working happiness and this predictor accounted for 8.6% ($R^2 = .086$, $p < .05$).

Keywords : Working happiness, Magnetic work environment, Generations, Professional nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันด้านคุณภาพและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในปัจจุบัน ทำให้โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และคงไว้ซึ่งความพึงพอใจของลูกค้า ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพต้องปรับตัวอย่างมาก ซึ่งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานที่มีความเข้มงวดด้านคุณภาพ ก่อให้เกิดทั้งการยอมรับและการต่อต้านของบุคลากรที่มีทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่ต่างกัน อาจเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูหรือวัยที่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้ อาจส่งผลทำให้บุคลากรที่อยู่ในกลุ่มวัยต่างกันเกิดความไม่เข้าใจกัน จนเกิดเป็นความกดดันที่ส่งผลให้พยาบาลส่วนหนึ่งในโรงพยาบาลเกิดความเครียด จนต้องลาออกจากงานในที่สุด และทำให้พยาบาลที่ยังปฏิบัติงานอยู่ต้องรับภาระงานหนักและกดดันมากขึ้น เกิดเป็นความเหนื่อยหน่าย จนทำให้ขาดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลลาออกจากวิชาชีพ¹

การลาออกและการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัญหาสำคัญทั้งในระดับประเทศและทั่วโลก โดยจากนี้ไปจนถึงประมาณ 10 ปีข้างหน้า บุคลากรที่มีอายุประมาณ 49 - 67 ปี (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 - 2507) หรือที่เรียกว่า เบบี้ บูมเมอร์ (Baby Boomers) จะทยอยเกษียณอายุกันออกไป ซึ่งพยาบาลในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และบางองค์กรก็จะได้เห็นคนในวัย 34 - 48 ปี (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2522) หรือที่เรียกว่า เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) หรือเจนเอ็กซ์ (Gen X) ได้เลื่อนขั้นเป็นผู้บริหารระดับต้น หรือผู้บริหารระดับกลาง ส่วนบุคลากรที่อายุ

ต่ำกว่า 34 ปีลงมา (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2522) หรือพวกเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือเจนวาย (Gen Y) กำลังเริ่มต้นการทำงาน² ซึ่งเรื่องของช่องว่างระหว่างวัยของคนทำงาน (Generation Gap) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอีกเรื่องหนึ่งว่าจะบริหารจัดการอย่างไร เพราะคนกลุ่มเบบี้ บูมเมอร์ มักเป็นคนที่ทำงานหนัก อดทน ไม่ค่อยเปลี่ยนงานง่าย ๆ แต่กลุ่มเจนเอ็กซ์นั้นไม่ได้เห็นงานเป็นชีวิต แต่เห็นว่าควรใช้ชีวิตการทำงานไปด้วยและแสวงหาความสุขให้ชีวิตไปด้วย จึงมักเปลี่ยนงานบ่อย และก็มีแนวโน้มว่ากลุ่มเจนวายก็อาจจะเปลี่ยนงานบ่อยเช่นกัน เนื่องจากเบื่อง่าย และไม่ชอบอยู่ในกฎเกณฑ์³ ดังนั้น บุคลากรที่อยู่ในกลุ่มวัยต่างกัน จึงน่าจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน⁴ และเพิ่มการคงอยู่ในงาน⁵ โดย The American Academy of Nursing ได้ศึกษาเปรียบเทียบประสบการณ์และการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลตึงตึงใจ (Magnet hospital) กับพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลตึงตึงใจ (non - Magnet hospital) พบว่า สภาพแวดล้อมที่ตึงตึงใจในการทำงานสามารถเพิ่มคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย และเพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จนส่งผลให้พยาบาลเกิดความสุขในการทำงาน⁶ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาผลของกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ตึงตึงใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะในกลุ่มวัยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวาย เพราะเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีกลุ่มวัยต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. กลุ่มวัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
4. กลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป ณ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร จำนวน 658 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 176 คน ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรจากกลุ่มงานทางพยาบาลทั้งหมด 10 กลุ่มงาน จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G* Power version 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวอยู่ในขนาดอิทธิพลระดับกลาง (Effect size : ES) = 0.15 และค่าอำนาจการทดสอบ (Power of test) = 0.90 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน (α) = .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นลักษณะให้เลือกตอบ

แบบกำหนดคำตอบให้ (check - list) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ กลุ่มวัย สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ส่วนที่ 2 แบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Kramer; Schmalenberg & Maquire⁶ ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 38 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบวัดความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความสุขระดับบุคคล ที่พัฒนาโดย ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต⁷ ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 55 ข้อ โดยลักษณะคำถามในแบบวัดส่วนที่ 2, 3 เป็นแบบวัดให้เลือกตอบเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ที่ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.92 ทั้ง 2 แบบวัด

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของโรงพยาบาลกรุงเทพเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2556 และผู้วิจัยได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ ประโยชน์จากการวิจัย และสิทธิในการปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น และผู้วิจัยจะทำลายแบบวัดเมื่อสิ้นสุดการทำวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติทดสอบที (Independent t - test) สถิติไคสแควร์ (Chi - square) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายร้อยละ 56.30

สถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็นโสดร้อยละ 67.00 รองลงมา คือ สมรสแล้วร้อยละ 32.40 สำหรับระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 85.80 โดยค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.45$) และค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.52$)

1. พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

($t = 2.156$)

2. กลุ่มวัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ ($X^2 = 4.555$) และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.294$)

3. ตัวแปรต้นที่เข้าสมการทำนายมี 1 ตัวแปรคือ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน โดยมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ .086 ($R^2 = .086$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 รายละเอียดแสดงในตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้านและโดยรวม ($n = 176$)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. สุขภาพดี (Happy body)	3.48	0.44	ปานกลาง
2. ผ่อนคลายดี (Happy relax)	3.04	0.50	ปานกลาง
3. น้ำใจดี (Happy heart)	3.81	0.49	สูง
4. จิตวิญญาณดี (Happy soul)	3.82	0.51	สูง
5. ครอบครัวดี (Happy family)	3.06	0.70	ปานกลาง
6. สังคมดี (Happy society)	3.34	0.53	ปานกลาง
7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain)	3.53	0.63	สูง
8. สุขภาพการเงินดี (Happy money)	3.30	0.72	ปานกลาง
9. การงานดี (Happy work life)	3.51	0.48	สูง
โดยรวม	3.43	0.45	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้านและโดยรวม ($n = 176$)

สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. การสนับสนุนด้านการศึกษา	3.58	0.68	สูง
2. การทำงานกับพยาบาลที่มีสมรรถนะทางคลินิก	4.15	0.60	สูง
3. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและแพทย์	3.61	0.83	สูง
4. เอกสิทธิ์/ความเป็นอิสระ	3.48	0.73	ปานกลาง
5. การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล	3.82	0.68	สูง
6. การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล	3.72	0.92	สูง
7. การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ	3.36	0.59	ปานกลาง
8. การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า	4.22	0.61	สูง
โดยรวม	3.74	0.52	สูง

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามกลุ่มวัย (n = 176)

กลุ่มวัย	จำนวน	ความสุขในการทำงาน		t	p-value
		$\bar{X}$	SD		
1. เจเนอเรชันเอ็กซ์	77	3.37	0.30	2.156	.032
2. เจเนอเรชันวาย	99	3.48	0.37		

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 176)

กลุ่มวัย	ความสุขในการทำงาน				Chi-Square	p-value
	ระดับสูง		ระดับปานกลาง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. เจเนอเรชั่นเอ็กซ์	12	15.58	65	84.42	4.555	.033
2. เจเนอเรชั่นวาย	29	29.30	70	70.70		

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 176)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน			
การสนับสนุนด้านการศึกษา	0.208	.006	ต่ำ
การทำงานกับพยาบาลที่มีสมรรถนะทางคลินิก	0.139	.065	ไม่มีนัยสำคัญ
สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์	0.154	.041	ต่ำมาก
เอกสิทธิ์/ความเป็นอิสระ	0.260	.000	ต่ำ
การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล	0.331	.000	ต่ำ
การสนับสนุนจากพยาบาลบริหาร	0.173	.021	ต่ำมาก
การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ	0.221	.003	ต่ำ
มีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า	0.252	.001	ต่ำ
โดยรวม	0.294	.000	ต่ำ

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (n = 176)

ตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	b	Beta	t	Sig
สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน	0.196	0.294	4.052	.000
Constant (b) = 2.699	R = 0.294	R Square = 0.086		
Adjusted R Square = 0.081	F = 16.422			

สรุปและอภิปรายผล

พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ ทาเคเซ โอบะ และยามาชิตา (Takase; Oba and Yamashita)⁸ ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 กลุ่มคือ เบบี้ บูมเมอร์ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย มีปัจจัยด้านความต้องการ ค่านิยม และเหตุผลในการลาออกที่แตกต่างกัน โดยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความต้องการและค่านิยมเรื่องการได้รับโอกาสในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับสูงกว่าเบบี้ บูมเมอร์ และเจนเนอเรชั่นวาย โดยเหตุผลในการลาออกคือ เรื่องความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนเจนเนอเรชั่นวาย มีเหตุผลในการลาออกคือ เรื่องการสูญเสียความมั่นใจ และไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ถ้ากลุ่มวัยของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน อาจทำให้แนวคิดและมุมมองเรื่องของคุณค่าความสุขในการทำงานต่างกัน เนื่องจากมีลักษณะนิสัย ความต้องการ และค่านิยมที่แตกต่างกันออกไป ส่วนสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ได้รับการมอบหมายงานจากหัวหน้าแผนก หรือต้องปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร (Incharge nurse) ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบมากกว่า จนอาจเกิดเป็นความกดดัน และส่งผลให้มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (ตารางที่ 3)

กลุ่มวัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับอายุเช่นกัน เนื่องจากกลุ่มวัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (เกิดปี พ.ศ. 2522 - 2508) และเจนเนอเรชั่นวาย (เกิดปี พ.ศ. 2535 - 2523) ดังนั้น จึงหมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 34 - 48 ปี และ 21 - 33 ปี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล⁹ ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยอายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล เป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน¹⁰ และอายุ ยังมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร¹¹ ซึ่งเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานลดลง จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ไม่กระตือรือร้น ไม่รับผิดชอบ ไม่อยากทำงาน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานลดลง¹² จนอาจส่งผลให้มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา¹³ และรัชนี หาญสมสกุล¹⁴ ที่พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายภาพรวมได้ว่า ถ้าองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานจะสามารถเพิ่มคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย และเพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้⁶ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า โรงพยาบาลกรุงเทพมหานครมีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ดังตารางที่ 2) แต่ถ้าพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานบางด้านไม่เป็นตามที่พยาบาลคาดหวัง เช่น ด้านเอกสิทธิ์/ความเป็นอิสระ และด้านการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ ซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตารางที่ 2) อาจส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง จนอาจทำให้ความสุขในการทำงานลดลงตามไปด้วย และอาจทำให้ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ 5)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพมี 1 ตัวแปรคือ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 8.6 อธิบายได้ว่า จากผลการศึกษาครั้งนี้ (ตารางที่ 6) พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.294, p < .05$) แต่จะเห็นได้ว่า เป็นความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ดังนั้น จึงสามารถส่งผลให้อำนาจในการทำนายของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำไปด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ การกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลกรุงเทพ ส่วนใหญ่จะถูกจัดทำโดยพยาบาลระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป และเรื่องโครงสร้างผังการบังคับบัญชาขององค์กร จะถูกกำหนดมาจากผู้บริหารระดับสูง

จึงอาจส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ ที่ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ไม่ค่อยรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดระบบ/แนวทางในการปฏิบัติงาน และอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การน้อยลง จนอาจส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพไม่มีความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิธร โตพัฒนกุล^{15,16,17} ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.430$, $p < .05$) โดยเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เนื่องจากคนกลุ่มวัยนี้ให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว เบื่อง่าย มีความผูกพันต่อองค์การน้อย ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับตนเองมากกว่าสภาพแวดล้อมรอบตัว และเมื่อรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์การ อาจสูญเสียความมั่นใจจนขาดความสุขในการทำงานและลาออกในที่สุด^{8,18} ส่วนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ก็เช่นกัน ให้ความสำคัญกับเรื่องความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ชอบพึ่งพาใคร มักเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง มากกว่าการอดทนทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ต้องการ²

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพควรได้รับการปรับปรุง 2 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญ ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้พักผ่อน และผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้า ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน และอาจช่วยให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

1.2 สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังในทุกโรงพยาบาล โดยการจัดสรรอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้มารับบริการ ให้เหมาะสมต่อปริมาณงาน และภาระงานที่เป็นจริง รวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ หรือใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วย เพื่อลดขั้นตอน และแบ่งเบาภาระงานให้กับพยาบาลวิชาชีพอีกทางหนึ่ง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายผลการศึกษาวิจัยในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ หรือพยาบาลวิชาชีพในภาครัฐ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า ผลการศึกษามีความเหมือนหรือแตกต่างจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้หรือไม่ เพื่อจะได้นำผลลัพธ์ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวิชาชีพนั้น ๆ และเหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์การ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจเป็นตัวแปรกลาง และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ

References

1. Diener E., Oishi S. Are Scandinavians Happier than Asians : Issues in Comparing Nations on Subjective Well-Being; 2004 [cited 2010 September 10]. Available from : <http://www.psych.uiuc.edu/edener/hottopic/diener-Oishi.pdf>
2. Tremblay M.L. et al. The Needs and Expectations of Generation Y Nurses in the Workplace. Journal for Nurses in Staff Development. 2010; 26(1) : 2-8.
3. Hammill G. Mixing and managing four generations of employees. FDU Magazine online; 2005 [cited 2013 October 23]. Available from : <http://www.Edu/newspubs/magazine/05ws/Generation.htm>.
4. Rodteng N. Factors Influence on Happiness at Work Among Personnel in North-Eastern Regional Health Promotion Center, Department of Health, Ministry of Public Health. Master of Science [Thesis]. Bangkok : Mahidol University; 2007. (in Thai).
5. Choi P.S. et al. Stabilizing and destabilizing forces in the nursing work environment : A qualitative study on turnover intention.

- International Journal of Nursing Studies; 2011 [cited 2011 August 6]. Available from : <http://www.elsevier.com/ijns>.
6. Kramer M., Schmalenberg C., Maquire P. Essentials of a Magnetic work Environment. Nursing. 2008; 38(1) : 23-27.
 7. Kittisuksathit S. Happinometer. [database on the internet]. 2009 [cited 2012 August 19]. Available from : <http://www.Happi-nometer.ipsr.mahidol.ac.th>.
 8. Takase M., Oba K., Yamashita N. Generational differences in factor influencing job turnover among Japanese nurse : An exploratory comparative design. International Journal of Nursing Studies; 2009 [cited 2011 August 15]. Available from: <http://www.sciencedirect.com>.
 9. Lerdwiboonmongkol C. Relationships between personal factors, work empowerment, achievement motivation, and work happiness of staff nurses, governmental university hospitals. Master of Nursing Science [Thesis]. Bangkok : Chulalongkorn University; 2005. (in Thai).
 10. Peudsaka C. Emotional quotient development of personal in business organization of happiness and success in work. Master of Arts [Thesis]. Bangkok : National Institute of Development Administration; 2001. (in Thai)
 11. Sukpan N. Factors affecting job satisfaction among professional nurses of private hospitals in Bangkok. Master of Science [Thesis] Bangkok : Mahidol University; 2001. (in Thai)
 12. Sawengdee K. Guidelines of the Nursing Manpower. Bangkok : Bureau of Nursing, Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health; 2002. (in Thai).
 13. Ongkana K. Relationships between personal factors, self-esteem, work environment, and joy at work of staff nurses, private hospitals, Bangkok metropolis. Master of Nursing Science [Thesis]. Bangkok : Chulalongkorn University; 2006. (in Thai).
 14. Hangsomsakul R. Relationships between personal factors, healthy work environments, work characteristics, with joy at work of nursing personnel in the Department of corrections. Master of Nursing Science [Thesis]. Bangkok : Chulalongkorn University; 2007. (in Thai).
 15. Topathanakul S. The relationship between organizational commitment and participation in work improvement among staff nurses at Queen Sawangvatana Memorial Hospital. Master of Nursing Science [Thesis]. Bangkok : Burapha University; 2004. (in Thai)
 16. Chaleoykitti S., Thaiudom A. Development Plan for Future Nursing Leadership. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2014; 15(2) : 148-154. (in Thai).
 17. Kongyoo S., Oumtanee A. A Meta-Analysis on Antecedent Variadles of Nurses' Quality of Working Life. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2015; 16(3) : 122-131. (in Thai)
 18. Thaiudom A., Chaleoykitti S. Pathways to Happiness for Nursing Students. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2014; 15(2) : 92-98.