

ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์

Factors Predicting Quality of Work Life of Generation Y Nurses in Srinakarind Hospital

พรภิมล สุภาพิย์¹, รัชดาวรรณ ศรีตระกูล²

Pompimon Sookprier, Ratchatawan Sritragool

(Received: March 12, 2020 ; Accepted: March 27, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย 3) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2525–2538 จำนวน 443 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย 3) ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (Y) มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล (X_1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน (X_2) ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X_3) และปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย (X_4) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 59.1 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.133 โดยสามารถสร้างสมการถดถอยคือ $\hat{Y} = 0.517 + 0.306 (X_1) + 0.274 (X_2) + 0.163 (X_3) + 0.068 (X_4)$

คำสำคัญ: ปัจจัยทำนาย, คุณภาพชีวิตการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย

Abstract

The objectives of this survey research were 1) to study quality of work life of generation Y registered nurses, 2) to study the relationship between work autonomy, emotional intelligence, suitable work environment, and characteristics of head nurses and quality of work life of generation Y registered nurses, and 3) to study predictive variables that jointly predict quality of work life of generation Y registered nurses. The sample of this research was 443 registered nurses working in Srinakarind Hospital whom were born during 1982 to 1995. A research instrument was five-rating scale questionnaire. Data were analyzed using statistics, including average, percentage, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results of the research indicated that 1) overall quality of work life of generation Y registered nurses was at a high level, 2) work autonomy, emotional intelligence, suitable work environment, and characteristics of head nurses were positively related to quality of work life of generation Y registered nurses, 3) four predictive variables that jointly predicted quality of work life of generation Y registered nurses in Srinakarind Hospital (Y) included work autonomy (X_1), suitable work environment (X_2), emotional intelligence (X_3), and characteristics of head nurses (X_4) with a predictive power of 59.1% and a predictive error of ± 0.133 . Regression equation could be structured below: $\hat{Y} = 0.517 + 0.306 (X_1) + 0.274 (X_2) + 0.163 (X_3) + 0.068 (X_4)$

Keywords: Factors Predicting, Quality of Work Life, Generation Y Nurses

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตร์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

งานการพยาบาลเป็นงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อชีวิตของผู้ป่วย โดยทำหน้าที่ในการให้บริการทางสุขภาพแก่ผู้ป่วยซึ่งมีลักษณะในการทำงานที่แตกต่างจากวิชาชีพประเภทอื่น ทั้งลักษณะของงานที่ปฏิบัติและเวลาในการปฏิบัติงาน ต้องมีความรับผิดชอบสูง โดยต้องเผชิญกับความเร่งรีบในการช่วยชีวิตบรรเทาความเจ็บป่วยอันจะก่อให้เกิดความเครียดได้ตลอดเวลาเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ การติดเชื้อโรค การบาดเจ็บจากการทำงาน พยาบาลบางคนต้องทำงานที่สัมผัสกับสารเคมีหรือสารอันตรายอื่น ๆ ที่อาจเป็นอันตรายกับร่างกายและชีวิต ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง มีการลาออกจากวิชาชีพก่อนวัยเกษียณ จากผลการสำรวจของโครงการวิจัยสุขภาพในปี 2558⁽¹⁾ พบว่า ชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ร้อยละ 48.3 มีปัญหาเกี่ยวกับกล้ามเนื้อ กระดูก และข้อ เช่น ปวดหลัง นอกจากนี้ยังเป็นโรคไขข้อในเลือดสูง ความดันสูง ติดเชื้อไวรัสตับอักเสบบี วัณโรคและโรคปอด และในปี 2557 มีพยาบาลเสียชีวิต 1,305 ราย ร้อยละ 39.2 ของพยาบาลที่เสียชีวิตมาจากมะเร็ง แบ่งเป็นมะเร็งเต้านม ร้อยละ 22.9 และมะเร็งรังไข่ มดลูก ปากมดลูก เชื้อรา โพรหมมดลูก ร้อยละ 18.4 ซึ่งนอกจากความเสี่ยงของการเกิดโรคต่าง ๆ ทางด้านร่างกายแล้ว พยาบาลยังมีปัญหาด้านจิตใจด้วย โดยพยาบาลมากกว่าครึ่งระบุว่าตนเองไม่สุขสบายจากอาการปวด และร้อยละ 38.3 ยอมรับว่าตนเองวิตกกังวล และมีภาวะซึมเศร้า พยาบาลอายุน้อยมีคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ต่ำกว่าระดับอาวุโส ซึ่งสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้ลาออกหรือเปลี่ยนอาชีพ นอกจากนี้ พยาบาลยังมีความตั้งใจที่จะออกจากงานภายใน 1-2 ปี หรือมากกว่า 2 ดังนั้นปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจึงไม่ใช่เพียงปัญหาของวิชาชีพเท่านั้น แต่เป็นปัญหาของระบบบริการสุขภาพและส่งผลต่อคุณภาพบริการในหน่วยบริการ อัตราความพึงพอใจของผู้ป่วยและญาติลดลงต่ำกว่าเป้าหมาย ตามเกณฑ์ชีวิตที่กำหนดไว้และจากสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล ความแออัดของผู้ป่วยในแต่ละหน่วยบริการ ส่งผลให้พยาบาลซึ่งปฏิบัติการพยาบาลใกล้ชิดกับผู้ป่วยติดโรคหลายโอกาส ดังนั้น

การที่พยาบาลจะเป็นผู้ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น พยาบาลเองต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย⁽²⁾

ปัจจุบันพยาบาลยังเป็นการที่มียุคส่วนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสุขภาพอื่น ๆ พยาบาลจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนบริการสุขภาพทุกระดับทั่วประเทศ ทั้งในเขตเมืองและชนบทห่างไกล และเมื่อจำแนกพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันตามรุ่นเจนเนอเรชั่น พบว่าสามารถแบ่งออกได้ทั้งหมด 3 เจเนอเรชั่นด้วยกัน ได้แก่ 1) เบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) คือบุคคลที่เกิดในปี พ.ศ.2486-2503 2) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) คือบุคคลที่เกิดในปี พ.ศ.2504-2524 และ 3) เจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือบุคคลที่เกิดในปี พ.ศ. 2525-2548⁽³⁾ ซึ่งในปัจจุบันพบว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายกำลังก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในวิชาชีพการพยาบาลเนื่องจากเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อดูแลภาวะสุขภาพของประชาชน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่มีรุ่นอายุแตกต่างกันก็มีความหลากหลายทางความคิด การรับรู้ ความคิด หรือพฤติกรรมที่แสดงออก และมีวิถีชีวิตแตกต่างกันโดยพยาบาลกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเป็นผู้ที่มักมีความมั่นใจในตนเองสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ยึดติดกับกรอบหรือรูปแบบการดำเนินชีวิตตามสังคมเดิม รักอิสระ ชอบความมีชีวิตชีวา ความอดทนต่ำทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และด้วยลักษณะนิสัยที่เฉพาะของพยาบาลรุ่นเจนเนอเรชั่นวายนี้เมื่อต้องทำงานร่วมกับ พยาบาลรุ่นพี่ที่ส่วนใหญ่ที่อยู่ในรุ่นเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ หรือหัวหน้างานที่ส่วนใหญ่อยู่ในรุ่นเบบี้บูมเมอร์ ซึ่งมีลักษณะความเชื่อ ที่ทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งการรับรู้และมุมมองของแต่ละรุ่นอายุที่แตกต่างกันอาจเป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงานร่วมกัน โดยอาจส่งผลต่อสัมพันธภาพ ความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน อาจเกิดความขัดแย้ง หรือไม่ลงรอยกัน อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือความก้าวหน้าในการทำงานจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าเป็นกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอื่น⁽⁴⁾ ซึ่งสาเหตุสำคัญของการลาออกมาจากหลากหลายปัจจัย ได้แก่ การได้งานใหม่ที่มียาคตอบแทนที่สูงกว่า หรือโอนย้ายไปโรงพยาบาลอื่นที่มีสวัสดิการที่ดีกว่า รองลงมาเป็นปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ การย้ายกลับภูมิลำเนาต้องกลับไปดูแลบิดามารดา หรือการติดตามคู่สมรส นอกจากนี้ยังมีการลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ ไป

ประกอบอาชีพส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่มีความเป็นอิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้น⁽⁵⁾

เนื่องด้วยปัจจุบันกลุ่มพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายก้าวเข้ามาทำงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการผสมผสานระหว่างกลุ่มคนทั้ง 3 รุ่น และจากผลการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข⁽⁶⁾ พบว่าในอีก 2-3 ปีข้างหน้าจะมีพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายเป็นส่วนสำคัญขององค์กรถึง 80 เปอร์เซ็นต์ของพยาบาลทั้งหมดและยึดครองสัดส่วนการเป็นผู้บริหารแทนกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพที่ค่อนข้างมากทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีความสามารถในการแข่งขัน แต่พยาบาลกลุ่มนี้มักจะไม่มีความรักกตัญญูต่อองค์กรมากนัก ถ้ารู้สึกไม่มีความสุขในงานที่ทำหรือรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เป็นไปตามคาดหวังก็พร้อมลาออกทุกเมื่อ เพราะมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตัวเอง แต่ในทางกลับกันถ้าได้ทำงานในองค์กรที่สามารถเติมเต็มทั้งความสุขและคุณภาพในการทำงานได้ พยาบาลกลุ่มนี้จะมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายเปรียบเสมือนการพัฒนาองค์กรให้เกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปด้วย⁽⁷⁾

โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลเพื่อตอบสนองและแก้ไขปัญหาสาธารณสุข โดยมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 1,259 คน⁽⁸⁾ ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร พ.ศ. 2560–2564 ที่สอดคล้องกับกระทรวงสาธารณสุขในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการบริหารจัดการที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี (Administration excellence) ที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Happy workplace) ควบคู่กับการมีธรรมาภิบาลและมีมาตรฐานในการทำงาน ซึ่งงานบริการพยาบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรพยาบาล โดยได้มีการกำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารของคณะแพทยศาสตร์ ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข อีกทั้งยังมีการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทุกปี แต่ในปัจจุบันยังพบปัญหาการลาออกของพยาบาลรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมี

อัตราการลาออกมากที่สุดในแต่ละปี ซึ่งในปัจจุบันจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีจำนวนมากถึงร้อยละ 65.85 (829 คน) และจากการให้ข้อมูลเบื้องต้นของพยาบาลรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 10 คนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์จากแผนกการพยาบาลต่าง ๆ พบว่าการบริการของโรงพยาบาลนั้นเป็นการให้บริการตลอดเวลาทำให้พยาบาลกลุ่มนี้ต้องสลับผลัดเปลี่ยนกันทำงานตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อจะได้ดูแลผู้ป่วยได้ตลอดเวลาและต่อเนื่อง โดยพบปัญหา เช่น ด้านค่าตอบแทนบุคลากร โดยได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการสัมภาษณ์พบว่าบรรยากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอีกทั้งมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคได้ และอุปนิสัยต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากรมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานพอสมควร แต่การทำกิจกรรมพบปะสังสรรค์ร่วมกันยังมีไม่พอเพียง รวมทั้งสำหรับบุคลากรบางส่วนยังมีปัญหาเกี่ยวกับการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาและความไม่เป็นอิสระในการทำงานค่อนข้างต่ำ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมาแล้วในหลากหลายบริบท เช่น การศึกษาในบริบทโรงพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลทหาร หรือแม้กระทั่งในบริบทของโรงพยาบาลศรีนครินทร์เอง แต่พบว่าเป็นเพียงการศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยคาดการณ์ว่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเท่านั้น จึงมีความจำเป็นที่แต่ละองค์กรต้องสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ และยังไม่พบว่ามีการศึกษาโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่ผู้วิจัยได้คัดสรรมาในบริบทของพยาบาลรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จึงทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหรือผู้ป่วย และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ซึ่งในการศึกษารั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย และนำผลการศึกษาไปใช้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแนวทางการบริหารงานให้สอดคล้อง

และเหมาะสมกับความต้องการของพยาบาลรุ่นเจนเออร์ชัณวาย เพื่อให้พยาบาลกลุ่มนี้ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความรักและความผูกพันกับองค์กร และสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีอัตราการร้องเรียนอยู่ในวิชาชีพยาวนานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของประเทศ และฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ อยู่ในรุ่นเจนเออร์ชัณวาย
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความหลากหลายทางอารมณ์ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหรือผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเออร์ชัณวาย
3. ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเออร์ชัณวาย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน 2562 ถึง เดือนตุลาคม 2562

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ และมีอายุระหว่าง 22 – 37 ปี โดยเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2525 – 2538 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 829 คน⁽⁸⁾
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยสูตรการหากลุ่มตัวอย่าง ในกรณีทราบขนาดของประชากรของสุทิน ชนะบุญ (2560)⁽⁹⁾ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งคำนวณได้เท่ากับ 389 ตัวอย่าง แต่จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาของพวงรัตน์ เชาวเจริญ และคณะ (2558)⁽¹⁰⁾ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง ได้รวบรวมข้อมูลและรับแบบสอบถามกลับคืนและตอบครบถ้วน จากกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 86 จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด จะพบว่าแบบสอบถามที่สูญเสียไปคิดเป็นร้อยละ 14 ซึ่งอาจมีผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูล และในการศึกษา

ดังกล่าวนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลปฏิบัติการที่ศึกษาอีกร้อยละ 14 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 443 คน และจากการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากขึ้นโอกาสความคลาดเคลื่อนจะน้อยลง⁽¹¹⁾ และมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้ 1) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random Sampling) โดยจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน 2) สุ่มพยาบาลประจำการในแต่ละแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากรายชื่อแบบไม่แทนที่

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นการตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมคำลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเออร์ชัณวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โดยมีข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล โดยมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยด้านความหลากหลายทางอารมณ์ โดยมีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหรือผู้ป่วย โดยมีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ลักษณะเป็นข้อ

คำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าตั้งแต่ 0.60-1.00 และหาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ข้อคำถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มีค่าเท่ากับ 0.95 ข้อคำถามปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าเท่ากับ 0.90 ข้อคำถามปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ 0.93 ข้อคำถามปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.91 และข้อคำถามปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีค่าเท่ากับ 0.95

การแปลผลคะแนนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวาย โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้⁽¹¹⁾ ระดับมากที่สุด (4.51 – 5.00) ระดับมาก (3.51 – 4.50) ระดับปานกลาง (2.51 – 3.50) ระดับน้อย (1.51 – 2.50) และระดับน้อยที่สุด (1.00 – 1.50) ส่วนเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)⁽¹²⁾ สามารถแบ่งระดับดังนี้ ไม่มีความสัมพันธ์ ($r=0$) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r=0.01$ ถึง 0.25) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.26$ ถึง 0.55) มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.56$ ถึง 0.75) มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r=0.76$ ถึง 0.99) และมีความสัมพันธ์เต็มที่ ($r=1$)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาณ ได้แก่

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

จริยธรรมงานวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ผ่านจริยธรรมการวิจัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 1877/2559 เลขที่หนังสือ มข 0301.5.1.3.2/1959

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 425 คน คิดเป็นร้อยละ 95.94 และเพศชาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.06 มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 57.79 รองลงมาคืออายุมากกว่า 30 ปี (แต่ไม่เกิน 37 ปี) จำนวน 153 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.54 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 7.67 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยระยะวิกฤต 1, 2 จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 18.28 รองลงมาคือแผนกบริการพิเศษ 1, 2 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ส่วนแผนกที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่น้อยที่สุดคือแผนกผู้ป่วยนอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.13 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 430 คน คิดเป็นร้อยละ 97.07 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.93 มีสถานภาพโสด จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 65.24 รองลงมาคือสถานภาพคู่ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 33.63 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.13 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพมข. งบฯ รายได้ จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมาคือ พมข. งบฯ แผ่นดิน จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวาย

โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จำแนกเป็นรายด้าน (n=443)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.17	0.73	ปานกลาง
ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน	3.49	0.74	ปานกลาง
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.97	0.53	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.86	0.52	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.04	0.54	มาก
ด้านการมีธรรมนุญในองค์กร	3.85	0.55	มาก

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุนเจนเนอร์ชัณวาย

โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จำแนกเป็นรายด้าน (n=443)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.59	0.66	มาก
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.16	0.60	มาก
โดยภาพรวม	3.76	0.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุนเจนเนอร์ชัณวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.76$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะงานที่เป็น

ประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x}=4.16$, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{x}=4.04$ S.D.=0.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x}=3.17$ S.D.=0.73)

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุนเจนเนอร์ชัณวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (n=443)

ปัจจัย	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับ
ความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล	0.67*	0.00	สูง
ความฉลาดทางอารมณ์	0.60*	0.00	สูง
สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	0.70*	0.00	สูง
คุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.55*	0.00	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า

ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุนเจนเนอร์ชัณวาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุนเจนเนอร์ชัณวาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุนเจนเนอร์ชัณวาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุนเจนเนอร์ชัณวาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุนเจนเนอร์ชัณวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (n=443)

ลำดับขั้นพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p-value
1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	0.695	0.483	0.483	411.342*	0.000
2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล	0.755	0.570	0.086	88.178*	0.000

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์	0.766	0.586	0.017	17.472*	0.000
4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.769	0.591	0.004	4.798*	0.029

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้ดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้ร้อยละ 48.3 ($R^2=0.483$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ลำดับขั้นที่ 2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้ร้อยละ 57.0 ($R^2=0.570$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.6 ($R^2 \text{ change}=0.086$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ลำดับขั้นที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลและปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้ร้อยละ 58.6 ($R^2=0.586$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.7 ($R^2 \text{ change}=0.017$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ลำดับขั้นที่ 4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้ร้อยละ 59.1 ($R^2=0.591$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.4 ($R^2 \text{ change}=0.004$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์

ตัวพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.517*	0.133		3.882	0.000
ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล	0.306*	0.041	0.323	7.544	0.000
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน	0.274*	0.047	0.311	5.772	0.000
ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์	0.163*	0.039	0.172	4.205	0.000
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.068*	0.031	0.098	2.190	0.029

$R=0.769$, $R^2=0.591$, $\text{Adjusted } R^2=0.587$, $SE_{est}=0.281$, $F=157.617$, $p\text{-value}=0.000$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเจเนอระชั้นนาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โดยตัวแปรอิสระที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล (X_1) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.323 รองลงมาคือปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน (X_2) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.311 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (X_3) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.172 และปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย (X_4) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.098 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเจเนอระชั้นนาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้ร้อยละ 59.1 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 59.1 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.133 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเจเนอระชั้นนาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.517 + 0.306(X_1) + 0.274(X_2) + 0.163(X_3) + 0.068(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.323(X_1) + 0.311(X_2) + 0.172(X_3) + 0.098(X_4)$$

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลแยกตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเจเนอระชั้นนาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์

ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเจเนอระชั้นนาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเจเนอระชั้นนายมีคุณลักษณะเฉพาะที่ต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งงานพยาบาลก็สามารถสนองความต้องการดังกล่าวได้ โดยพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเจเนอระชั้นนายรับรู้ว่าคุณลักษณะงานของตนเองเป็นประโยชน์ต่อสังคม การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และลักษณะงานมีการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเจเนอระชั้นนายเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและอาชีพของตน โดยส่วนหนึ่งเกิดจากการปลูกฝังค่านิยมตั้งแต่ยังเป็นนักศึกษาพยาบาล สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จตุพร ขาวมาลา (2560)⁽¹³⁾ ซึ่งศึกษาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองเชิงวิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ถูกปลูกฝังค่านิยมในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมตั้งแต่ยังศึกษาอยู่ รวมถึงต้องตระหนักถึงความเป็นพลเมืองที่คำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักมนุษยธรรม และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

1.2 ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเจเนอระชั้นนายมีคุณลักษณะเฉพาะในการทำงานเป็นทีม ซึ่งมักจะถูกปลูกฝังมาตั้งแต่ยังศึกษาอยู่ ตลอดจนมีความใฝ่รู้และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น รวมทั้งยังยอมรับความคิดเห็นแตกต่าง ทำให้พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเจเนอระชั้นนายสามารถทำงานตามนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรได้เป็นอย่างดี อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเจเนอระชั้นนายรับรู้ว่าการที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานและประสบความสำเร็จได้นั้น บุคลากรภายในองค์กรจะต้องร่วมมือร่วมใจ มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน ตลอดจนต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้

สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงษ์วาน และณัฐนิชา ปิยะปัญญา (2560)⁽¹⁴⁾ ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล พบว่าด้านการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจุบันพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นอย่างดี ทำให้งานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

1.3 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากมาจากพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย อยู่ในวัยที่เป็นกำลังหลักของครอบครัวและกำลังเริ่มสร้างฐานะ ความมั่นคงให้กับชีวิต จึงทำให้มีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงทำให้ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พยาบาลได้รับตามข้อกำหนดของกฎหมายไม่พอเพียงต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และนำไปสู่การสร้างหนี้สินเพื่อให้มีค่าใช้จ่ายที่เพียงพอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย บางส่วนต้องทำงานพิเศษเพิ่ม ส่งผลให้เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอและกระทบต่อการทำงานประจำของตนเองในที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัลยา กังสนันท์และวิภาวรรณ กลิ่นหอม (2560)⁽¹⁵⁾ ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าพยาบาลรู้สึกว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเพียงพอต่อการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพมองว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับมีความไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ผลประโยชน์ตอบแทนจึงเป็นสิ่งที่ผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือคุณภาพด้อยลง หากผลประโยชน์ตอบแทนมีความเหมาะสม ผลงานจะออกมาดีมีคุณภาพทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ปัจจัยด้าน

คุณลักษณะของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน พยาบาลเพิ่มมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายเพิ่มสูงมากยิ่งขึ้นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากมาจากพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีคุณลักษณะเฉพาะที่ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และแสดงออกถึงความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องการให้บุคคลให้ความสำคัญ สนใจใส่ใจในตนเอง และมุ่งเน้นประเด็นของตนเองเป็นหลักและสำคัญที่สุด ตลอดจนมีความต้องการในงานที่มีความชัดเจน ยึดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ เพื่อที่ตนเองจะสามารถมีอิสระในการวางแผนกิจกรรมส่วนตัวอื่น ๆ ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โดยตรง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิริพิมพ์ ชูปาน (2561)⁽¹⁶⁾ ซึ่งศึกษาการบริหารการพยาบาลในพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โดยพบว่าความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาในสังคมยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคแห่งข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงทำให้คุณลักษณะและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความแตกต่างจากรุ่นก่อน ๆ เป็นอย่างมาก คือมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับในความเป็นบุคคล และให้เกียรติในฐานะผู้ร่วมงาน ชอบงานที่ท้าทาย สร้างสรรค์ และต้องการอิสระในการบริหารจัดการงานด้วยตนเอง ตลอดจนต้องการลักษณะการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่สามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย มีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวายเพิ่มสูงมากยิ่งขึ้นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวายมีคุณลักษณะเฉพาะที่สามารถปรับตัวได้ดีทุกสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว โดยสามารถนำสิ่งเหล่านี้ซึ่งเป็นความฉลาดทางอารมณ์มาใช้ในการทำงานที่มีความกดดันจากสิ่งแวดล้อมรอบข้างทั้งจากผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้รับบริการ รวมทั้งการบุคลากรการแพทย์ในหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้พยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวายจะต้องเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้ป่วย รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ได้ด้วย ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ตลอดจนทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานสูงยิ่งขึ้น โดยที่สามารถจะประเมินสถานการณ์ และสามารถแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดี มีความเข้าใจอารมณ์และกระบวนการเกิดอารมณ์ได้ดี รู้จักไตร่ตรองและสามารถควบคุมสภาวะทางอารมณ์ได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกุนนี พุ่มสงวน และกัลยา ฝัองเกาะ (2557)⁽¹⁶⁾ ซึ่งศึกษาพยาบาลกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ โดยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ และเข้าใจอารมณ์ หรือความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ทำให้บุคคลสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ ซึ่งจะทำให้พยาบาลสามารถทำงานอย่างมีความสุข และมีคุณภาพในการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย มีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวายเพิ่มสูงมากยิ่งขึ้นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวายมีความต้องการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานค่อนข้างสูง กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวายมีความต้องการสิ่งแวดล้อมที่ดี สามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง นอกจากนี้แล้วสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องมีการใช้เทคโนโลยีทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร วัสดุ

อุปกรณ์ หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวายเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปรวมนต์ ทศอนันชัย และกัญญา ประจุศิลป์ (2557)⁽¹⁷⁾ ซึ่งศึกษาลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวายโดยพบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพใน รุ่งเจเนอเรชั่นวายส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่เคยชินกับการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน จึงมักติดต่อสื่อสาร รับรู้ข้อมูล หรือข่าวสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์มากกว่าการสื่อสารแบบต่อหน้า รวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและรวดเร็วในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพที่ดีมากยิ่งขึ้น

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวายมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวายเพิ่มสูงมากยิ่งขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมีความใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวายเป็นอย่างมาก เพราะส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวายจะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามหอผู้ป่วยต่าง ๆ ยังมิได้ขึ้นเป็นผู้บริหารเหมือนในกลุ่มพยาบาลแบบบูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นผู้บริหารระดับต้นซึ่งเปรียบเสมือนตัวกลางที่ทำให้ระบบการบริหารงานในหอผู้ป่วยและการปฏิบัติงาน of พยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย และเป็นผู้ที่ทำให้เป้าหมายขององค์กรพยาบาลเป็นรูปธรรม จึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าหรือล้มเหลวของงานบริการสุขภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมนันท สุทธารัตน์ (2558)⁽¹⁸⁾ ซึ่งศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โดยพบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โดยหัวหน้าหอ

ผู้ป่วยถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงาน เป็นผู้มีหน้าที่ติดต่อสื่อสาร สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจทำให้เกิดการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับทราบถึงภาระงานหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวายเกิดความพึงพอใจในงานและหน่วยงานเป็นผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้น

3. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โดยตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอ โดยอธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวายมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานจะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลได้ร้อยละ 48.3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลจะสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.6 และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือ ความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.7 และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.4 กล่าวได้ว่าเมื่อ พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวายมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จะทำให้พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลรุ่นเจนเอเรชั่นวาย มีปัจจัยที่สามารถทำนายได้หลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีการใช้เทคโนโลยีทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร วัสดุอุปกรณ์ หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะส่งผล

ให้เหล่าพยาบาลรุ่นเจนเอเรชั่นวายสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายรวดเร็ว รู้สึกปลอดภัย และเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ส่วนในด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลรุ่นเจนเอเรชั่นวายสามารถทำงานตามรูปแบบการดำเนินชีวิตเช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ในรุ่นเจนเอเรชั่นวายที่ต้องการความมีอิสระในการทำงานอย่างสูง โดยสามารถกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานและลงมือปฏิบัติงานโดยอิสระ ตลอดจนสามารถควบคุมการปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ส่วนในด้านความฉลาดทางอารมณ์ เนื่องจากลักษณะงานพยาบาลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการ ซึ่งมีโอกาสเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานสูง หรือทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลรุ่นเจนเอเรชั่นวายต้องรู้จักควบคุมสภาวะทางอารมณ์ของตนเอง รู้จักได้ตรองและเข้าใจกระบวนการเกิดอารมณ์ได้ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ซึ่งสิ่งนี้จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ส่วนในด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยเนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเปรียบเสมือนตัวกลางที่ทำให้ระบบการบริหารงานในหอผู้ป่วยและการปฏิบัติงาน of พยาบาลรุ่นเจนเอเรชั่นวายสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และเป็นผู้กำหนดแผนงานต่าง ๆ ให้กับพยาบาลรุ่นเจนเอเรชั่นวาย ดังนั้นคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีผลต่อคุณภาพการทำงาน of พยาบาลรุ่นเจนเอเรชั่นวายโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของศรียา ยังศิริ (2562)^(๑๙) ซึ่งศึกษาปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล โดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลมีปัจจัยที่สามารถทำนายได้หลายปัจจัย เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมรอบข้าง วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน การรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การมีอิสระทางความคิดและการปฏิบัติงาน การมีโอกาสทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมอย่างเต็มที่ การรับรู้ถึงลักษณะงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความต้องการทุ่มเทและพยายามทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งผลถึงความสุขในการทำงานในหน่วยงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับทั้งบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ ซึ่งหมายความว่า หากองค์กร ผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนให้ความสำคัญกับ

ปัจจัยเหล่านี้ และสามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมแล้ว นั้น จะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ดี ยิ่งขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารทางการแพทย์และผู้บริหารระดับสูงของ โรงพยาบาลควรให้ความสนใจค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรมต่อภาระงานของพยาบาลวิชาชีพ ควรจะจัดสรรเงิน งบประมาณให้มีความยุติธรรมและใกล้เคียงกันเพื่อให้เกิด คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น
2. ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ควร มีการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอร์ชันวายได้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการหรือระบบการทำงาน ใหม่ ๆ ในงานประจำของตนเอง รวมถึงมีระบบการ จัดการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่สามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตาม ความเหมาะสม
3. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ควรมีการจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมการสร้างฉลาดทางอารมณ์เพื่อให้สามารถจัดการ กับอารมณ์ของตนเองและผู้ป่วย รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ได้ด้วย ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่าง สร้างสรรค์และมีความสุข
4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ควรมี การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับรูปแบบการใช้ ชีวิตของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอร์ชันวาย
5. ด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ควรมีการ ปรับเปลี่ยนคุณลักษณะบุคลิกภาพและรูปแบบการบริหาร จัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับ ความ ต้องการและความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอร์ชัน วายภายใต้ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

เอกสารอ้างอิง

- 1.สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. **พยาบาลไทยนำหัวใจ เร่งปรับคุณภาพชีวิต**. [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ ส่งเสริมสุขภาพ; 2558 [สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2562]. จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/27438>
- 2.เพียงใจ โพธิ์เงิน. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. **พุทธชินราชเวชสาร**. 2559; 33(2): 200-206.
- 3.สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. **สุขภาพคนไทย 2559: คายดีวิถีที่เลือกได้**. [นครปฐม]:อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง; 2559.
- 4.ศิริพิมพ์ ชูปาน. พยาบาลวิชาชีพ Generation Y : ความท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล. **วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข**. 2561; 28(1): 1-12.
- 5.Lavoie, M. Turnover intention among new nurses. **J Nurses Staff Dev**. 2017; 27(1): 39-45.

6. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้แสดงความคิดเห็นหรือ เสนอแนะเพิ่มเติมเลย ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของ เวลาและภารกิจ การศึกษาต่อไปจึงควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อให้ได้รายละเอียดมากขึ้น เช่น การสังเกต การ สัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

7. การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเพียงพื้นที่เดียวคือ พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอร์ชันวาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จึง อาจจะไม่สามารถสรุปเป็นภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจ นเนอร์ชันวายทั้งหมดได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยาย พื้นที่ในการวิจัยให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้หาข้อสรุป และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพยาบาลในแต่ละพื้นที่

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ. ดร. รัชตวรรณ ศรีตระกูล อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้กรุณา ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะ และตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำ วิจัยในครั้งนี้ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งและขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ หัวหน้างานบริการ พยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ผู้ตรวจการพยาบาลและ หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกท่าน ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บ ข้อมูลในพื้นที่ และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอร์ชัน วาย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการ ตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้งานวิจัยในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จ ด้วยดี สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในคณะ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้แก่ศิษย์

- 6.กระทรวงสาธารณสุข. **พยาบาลวิชาชีพ Generation Y**. [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข; 2562 [สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2562]. จาก <http://www.nursing.go.th/01/f211>
- 7.สราวลี แสงแสวง. **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y**. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. [กรุงเทพฯ]: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2559.
- 8.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์. **สถิติการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์**. [ขอนแก่น]: คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์; 2561.
- 9.สุทิน ชนะบุญ. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสุขภาพเบื้องต้น**. [ขอนแก่น]: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น; 2560.
- 10.พวงรัตน์ ษวระเจริญ และคณะ. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ**. 2558; 38(2): 115-125.
- 11.บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 5. [กรุงเทพฯ]: สำนักพิมพ์สุวิทย์สาส์น; 2553.
- 12.ยุทธ ไกยวรรณ. **สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. [กรุงเทพฯ]: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ; 2549.
- 13.จตุพร ขวามาตา. **การศึกษาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองเชิงวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์บัณฑิต. วารสารกองการพยาบาล**. 2560; 44(4): 100-114.
- 14.วิรัช สงวนวงศ์วาน และณัฐนิชา ปิยะปัญญา. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพฯ. วารสารวิชาการเซนต์อีลีซาเบธ**. 2560; 3(2): 77-90.
- 15.กัลยา กังสนันท์ และวิภาวรรณ กลั่นหอม. **คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครราชสีมา. วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์**. 2560; 6(2): 72-82.
- 16.กุนนที พุ่มสงวน และกัลยา ฝ้ายเกาะ. **พยาบาลกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์. วารสารพยาบาลทหารบก**. 2557; 15(3): 18-23.
- 17.ปวรมนต์ ทักอนันชัยและกัญญา ประจุศิลป์. **ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพ Generation Y. วารสารเกื้อการุณย์**. 2557; 21(2): 126-138.
- 18.สมนันท์ สุทธารัตน์. **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารพยาบาลตำรวจ**. 2558; 7(1): 237-252.
- 19.ศรียา ยังศิริ. **ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วารสารแพทย์นวิ**. 46(2): 397-416, 2562.