

การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

A Study of Work Engagement of Generation Y Professional Nurse

ธิดารัตน์ สิริวารวุธ* วาสนี วิเศษฤทธิ์

Tidarat Sirivarawuth* Wasinee Wisesrith

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, ประเทศไทย

Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบบรรยายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ Delphi Technique โดยการหาฉันทามติจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารทางการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงาน Generation Y ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และนักวิชาการ / อาจารย์พยาบาล สาขาการบริหารการพยาบาล รวมทั้งสิ้น 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ สร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของข้อคำถาม ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณทางสถิติโดยการหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ควร มี จำนวน 4 ด้าน 33 ข้อย่อย ประกอบด้วย 1) ด้านความมุ่งมั่นในงาน 11 ข้อย่อย 2) ด้านความเสียสละในงาน 6 ข้อย่อย 3) ด้านความภาคภูมิใจในงาน 7 ข้อย่อย 4) ด้านการสร้างสรรค์พัฒนางานนวัตกรรมในงาน 9 ข้อย่อย ทุกข้อมีระดับความสำคัญมากที่สุด (Med = 4.50 -4.85, IR = 0.37 -0.98) ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีความผูกพันในงาน และพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ : ความผูกพันในงาน พยาบาลวิชาชีพ Generation Y

Abstract

The descriptive research design aimed at studying the work engagement of generation y professional nurses. The study was employed the Delphi technique. The subjects were composed of 21 experts divided into the following four groups: 1) four nursing administrators; 2) ten generation y professional nurses; 3) three human resource instructors and 4) four nursing instructors or nursing academics. The methodologies can be divided into three steps. Step 1 involved interviews with the experts about the characteristics of work engagement in generation y professional nurses. In Step 2, data were analyzed by using content analysis for developing the rating scale questionnaire. All of the items in the questionnaire were ranked for level of work engagement. In Step 3, data were analyzed by using median and quartile range for the development of

a new version of the questionnaire. According to the research findings, the experts' opinion had a consensus on work engagement in generation y professional nurses composed of 4 components and 33 items as follows 1) intention (11 items) 2) dedication (6 items) 3) pride (7 items) 4) creativity (9 items). All of the items are important (Med = 4.50 -4.85, IR = 0.37 -0.98).

Keyword: Work Engagement Generation Y Staff nurses

บทนำ

ความผูกพันในงาน (Work Engagement) เป็นพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลที่มีต่องานที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่โดยแสดงออกมาในลักษณะพฤติกรรมของการทำงาน ได้แก่ มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้นในการทำงาน อุทิศตนในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นความสนใจให้แก่งาน และมีความรับผิดชอบต่องาน² นอกจากนี้ความผูกพันในงานสามารถสร้างความแตกต่างในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร³ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผลการปฏิบัติของตัวบุคคลและขององค์กรดีขึ้น⁴ สามารถติดต่อประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถจัดการรับผิดชอบกับงานได้อย่างดี⁵ บุคคลที่ผูกพันในงานจะทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ตนรับผิดชอบ มีความต้องการทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้มีความรักและผูกพันต่อองค์กร ไม่ต้องการเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายงานเนื่องจากความผูกพันในงานเป็นความรู้สึกที่เกิดจากจิตใจ

ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ เริ่มได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพทั่วโลก ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นประชากรกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในระบบบริการสุขภาพ การเจริญเติบโตของระบบบริการสุขภาพในประเทศอุตสาหกรรม และอัตราความคลาดเคลื่อนทางยาที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลคุกคามต่อระบบบริการสุขภาพ⁶ แต่ในปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ส่วนหนึ่งมาจากการที่พยาบาลวิชาชีพไม่มีความผูกพันในงาน จึงมีการลาออกและโยกย้ายงาน สาเหตุของการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพไม่ได้เกิดจากการผลิตพยาบาลไม่เพียงพอเท่านั้น แต่ยังเนื่องจากหน่วยงานไม่สามารถธำรงรักษาบุคคลในหน่วยงานของตนเองไว้ได้จากปัญหาดังกล่าวทำให้ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลเริ่มได้รับความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่มีความ

สำคัญอย่างยิ่ง การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลนั้นไม่เพียงพอแต่พัฒนาความสามารถของบุคคลในหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาบุคคลที่มีความสามารถ เก่ง ดี และมีคุณภาพให้ยังคงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด ถ้าองค์กรใดที่มีบุคคลที่มีความสามารถ เชี่ยวชาญในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี ย่อมทำให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นอกจากนี้ในปัจจุบันโรงพยาบาล มีโครงสร้างของบุคคลที่มีความหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงอายุที่แตกต่างกัน หรือที่เรียกว่า Generation ได้แก่ Baby Boomers Generation X และ Generation Y⁷ โดยแต่ละรุ่นอายุจะมีความแตกต่างกันในทุกด้าน ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน⁸ Generation Y คือกลุ่มประชากรที่มีอายุประมาณ 22-34 ปี เป็นกำลังสำคัญขององค์กร มีลักษณะเป็นคนที่มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน กล้าคิดกล้าทำ ชอบการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่มั่นใจในตัวเองสูง ต้องการให้คนอื่นเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ ไม่ยึดถือกฎระเบียบ ต้องการการทำงานที่สบายผลตอบแทนสูง มีความอดทนต่ำทั้งร่างกายและจิตใจ เก็บอารมณ์ไม่อยู่ เมื่อเกิดปัญหาหรือไม่พอใจเรื่องใดมีโอกาสดุดใจและลาออกได้สูง⁹ จึงมีอัตราการลาออกที่สูงมาก ดังนั้นการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะใช้เป็นแนวทางในการดึงดูดพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ให้ทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน พบว่า การศึกษาความผูกพันในงาน มีต้นกำเนิดมาจากแวดวงธุรกิจ และจิตวิทยา งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนาความผูกพันในงานและพัฒนาแบบประเมินความผูกพันในงาน สำหรับการศึกษาความผูกพันในงานของวิชาชีพพยาบาลมีการศึกษามาแล้วหลายประเทศ ได้แก่ ประเทศ

สหรัฐอเมริกา แคนาดา เนเธอร์แลนด์ แอฟริกาใต้ ออสเตรเลีย ไอร์แลนด์ นอร์เวย์ ฟินแลนด์ จีนและสเปน⁶ สำหรับในประเทศไทย มีการศึกษาอยู่น้อยและผลการศึกษาไม่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ซึ่งเป็น Generation ที่มีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายงาน และมีการลาออกจากงานมากที่สุด

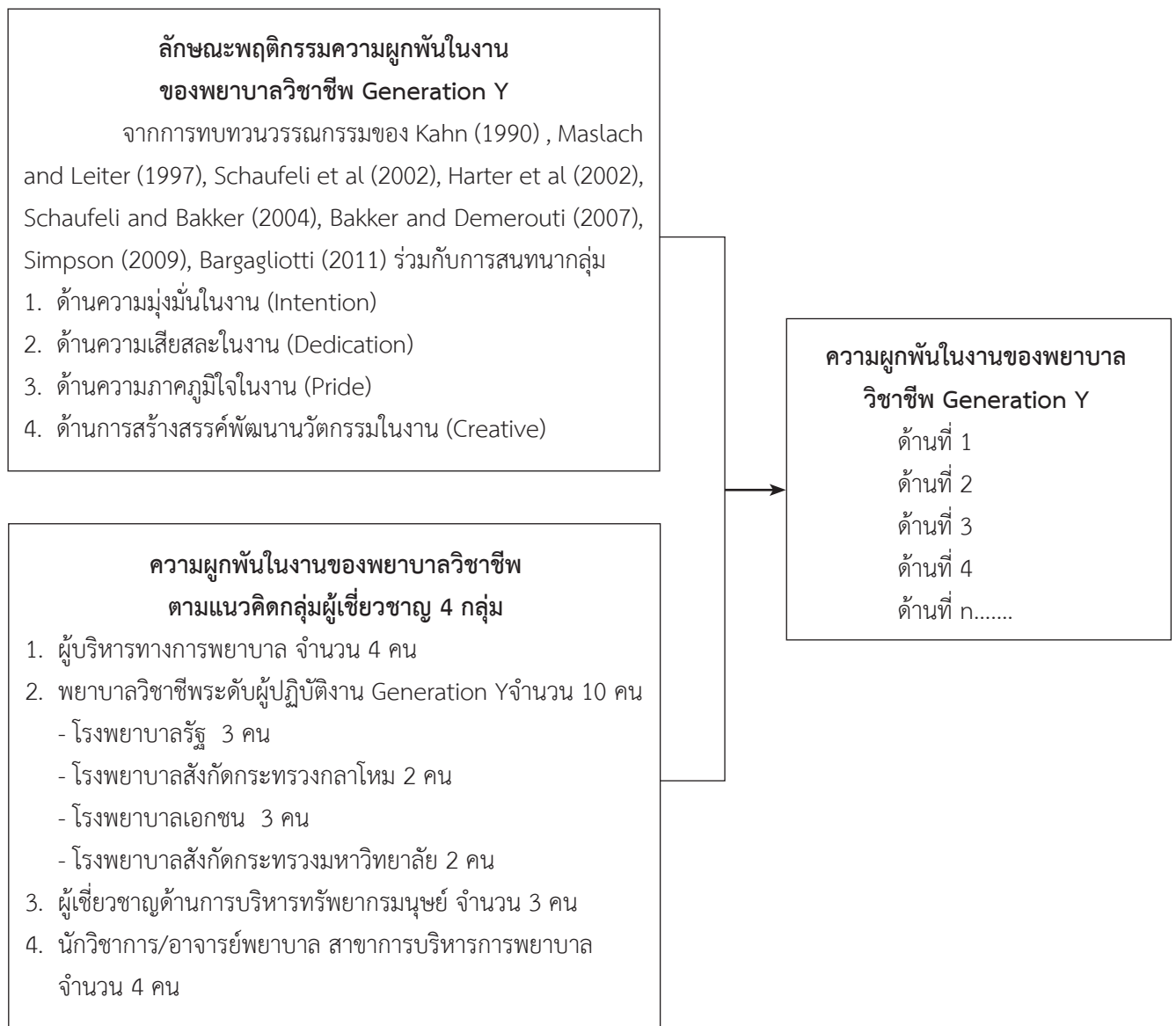
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยเลือกใช้การศึกษาวิจัยเชิงอนาคตด้วยเทคนิคเดลฟาย ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบ รวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิ และประสบการณ์ตรงกับปัญหาการวิจัย จนสามารถนำไปสู่บท

สรุปของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้อย่างครอบคลุมและมีความน่าเชื่อถือ โดยข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ และการบริหารจัดการ ส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาล Generation Y มีความผูกพันในงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ภายใต้บริบทของประเทศไทย และวิชาชีพพยาบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 สังเคราะห์ความผูกพันในงาน โดยการทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำนวน 8 คน ระยะที่ 2 ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ Delphi Technique โดยการหาฉันทามติจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลและองค์กรวิชาชีพ 4 กลุ่ม จำนวน 21 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในระยะแรก กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y เลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน ในระยะที่สองกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคือ ผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 4 คน พยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงาน Generation Y จำนวน 10 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน นักวิชาการ / อาจารย์พยาบาล สาขาการบริหารการพยาบาล จำนวน 4 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่ม โดยมีจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่มีความเหมาะสมคือ 17-21 คน เพื่อรักษาระดับความคลาดเคลื่อนของข้อมูลให้น้อยที่สุด¹⁰

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด และแบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ Delphi technique ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 45-60 นาที ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมนำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
2. แบบสอบถามรอบที่ 2 ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมได้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
3. แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ

ได้พิจารณายืนยันการคงคำตอบหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งแสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ 2 ได้ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ทั้งหมด 4 ด้าน แบ่งเป็นพฤติกรรมย่อยได้ทั้งหมด 33 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เนื่องจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยด้วย Delphi technique ในครั้งนี้ ได้ผ่านกระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบด้วยความละเอียดรอบคอบในทุกขั้นตอน ทำให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสูง ทั้งความตรงตามเนื้อหาที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง อีกทั้งยังผ่านการตรวจสอบความถูกต้องซ้ำหลายรอบ และความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ได้จากการตอบแบบสอบถามซ้ำหลายรอบ เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือด้วยเหตุนี้จึงสามารถนำไปสู่การสรุปฉันทามติที่มีความเป็นปรนัยสูงและมีความน่าเชื่อถือ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในวันที่ 12 พฤศจิกายน 2558 IRB 190.1/58 ก่อนเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้อธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย และสิทธิในการเข้าร่วมวิจัย โดยผู้มีส่วนร่วมสามารถถอนตัวได้โดยไม่มีผลกระทบ ข้อมูลที่ได้ถือเป็นความลับ และเสนอให้เห็นภาพรวมเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในรอบที่ 1 โดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนด ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 และ 3 นั้น ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับคืนและตอบครบถ้วน 21 ฉบับ ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 รอบ รวมทั้งสิ้น 150 วัน โดยระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 คือ วันที่ 9 ธันวาคม 2558 ถึงวันที่ 4 มีนาคม 2559 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญในรอบที่

2 คือวันที่ 15 มีนาคม 2559 ถึงวันที่ 22 เมษายน 2559 และระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 คือวันที่ 8 พฤษภาคม 2559 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดบูรณาการจากการทบทวนวรรณกรรม ได้พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ประกอบด้วย 6 ด้าน และพฤติกรรมย่อยในแต่ละด้านจำนวน 58 ข้อ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและความเหมาะสม จากนั้นจัดสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Linkert scale) 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประมาณค่าแนวโน้มความคิดเห็นของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y และเพิ่มเติมอย่างอิสระพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

2. นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อคำถามแต่ละข้อ หลังการวิเคราะห์พบว่าค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ที่มีต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y สอดคล้องกัน จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลและปรับตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วเก็บข้อมูลในรอบที่ 3

3. นำผลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อคำถามแต่ละข้อ การวิเคราะห์พบว่าค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y สอดคล้องกันทุกข้อ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเป็นฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 10.95 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถสรุปการวิจัยได้ ผู้วิจัยจึงพิจารณายุติการเก็บข้อมูลในรอบถัดไป

ผลการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ด้านความมุ่งมั่นในงาน มีพฤติกรรมย่อย 11 รายการ ด้านความเสียสละในงาน มีพฤติกรรมย่อย 6 รายการ ด้านความภาคภูมิใจในงาน มีพฤติกรรมย่อย 7 รายการ ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน มีพฤติกรรมย่อย 9 รายการ

ตารางที่ 1 ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y รายข้อ

ข้อพฤติกรรม/การแสดงออกของความผูกพันในงาน	รอบที่ 2			รอบที่ 3		
	Md	IR	ระดับความสำคัญ	Md	IR	ระดับความสำคัญ
ด้านความมุ่งมั่นในงาน						
1. ทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงว่องไว	4.56	0.70	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
2. ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ	4.44	0.87	มาก	4.65	0.45	มากที่สุด
3. มีความเพียรพยายาม มุ่งานะอดทนสาหะในการปฏิบัติงาน	4.56	0.70	มากที่สุด	4.62	0.52	มากที่สุด
4. ตรวจตราความเรียบร้อยของงานก่อนการรับ-ส่งเวร	4.59	0.69	มากที่สุด	4.62	0.54	มากที่สุด
5. กำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.56	0.91	มากที่สุด	4.59	0.64	มากที่สุด
6. กล้าแสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผลและมีความเหมาะสม	4.41	1.19	มาก	4.55	0.75	มากที่สุด
7. มาทำงานตามเวลาที่กำหนด	4.62	0.61	มากที่สุด	4.55	0.75	มากที่สุด
8. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.35	0.88	มาก	4.55	0.75	มากที่สุด
9. มีความอดทน หนักแน่น ไม่ย่อท้อต่องานที่ทำ แม้ว่าจะยุ่งยากซับซ้อนหรืองานมีปัญหาอุปสรรค	4.31	0.77	มาก	4.52	0.62	มากที่สุด

ข้อพฤติกรรม/การแสดงออกของความผูกพันในงาน	รอบที่ 2			รอบที่ 3		
	Md	IR	ระดับความสำคัญ	Md	IR	ระดับความสำคัญ
10. ทำงานอย่างมีสมาธิ มีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ	4.33	0.95	มาก	4.52	0.74	มากที่สุด
11. พยายามศึกษางานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ	4.25	0.95	มาก	4.52	0.74	มากที่สุด
ด้านความเสียสละในงาน						
1. อาสาทำงานที่ตนเองถนัดหรือมีความสามารถ โดยไม่ต้องมีใครร้องขอ	4.59	0.69	มากที่สุด	4.79	0.32	มากที่สุด
2. ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่รับผิดชอบ	4.56	0.75	มากที่สุด	4.60	0.39	มากที่สุด
3. ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน แม้ว่าจะเป็นวันหยุด	4.56	0.69	มากที่สุด	4.56	0.70	มากที่สุด
4. พร้อมที่จะทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่	4.52	0.86	มากที่สุด	4.56	0.70	มากที่สุด
5. ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.43	0.95	มาก	4.52	0.75	มากที่สุด
6. เต็มใจใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรม ที่เป็นเรื่องสำคัญของหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน	4.43	0.95	มาก	4.52	0.75	มากที่สุด
ด้านความภาคภูมิใจในงาน						
1. มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล	4.56	0.70	มากที่สุด	4.62	0.52	มากที่สุด
2. แสดงออกในสิ่งที่ตนเองภาคภูมิใจอย่างเหมาะสม	4.52	0.86	มากที่สุด	4.56	0.70	มากที่สุด
3. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล	4.45	0.81	มาก	4.56	0.70	มากที่สุด
4. ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล	4.25	1.04	มาก	4.52	0.74	มากที่สุด
5. รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	-	-	-	4.52	0.74	มากที่สุด
6. มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กร	-	-	-	4.50	0.82	มากที่สุด
7. มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อหน่วยงานและองค์กร	-	-	-	4.50	0.82	มากที่สุด
ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน						
1. พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.56	0.75	มากที่สุด	4.79	0.45	มากที่สุด
2. พยายามคิดวิธีแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	4.65	0.45	มากที่สุด	4.65	0.45	มากที่สุด
3. นำเครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.62	0.61	มากที่สุด	4.65	0.59	มากที่สุด
4. พัฒนางานโดยใช้ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research)	4.33	0.95	มาก	4.59	0.64	มากที่สุด
5. พัฒนางานประจำที่ทำอยู่โดยใช้งานวิจัยหรือใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาลมาพัฒนางานประจำที่ทำอยู่	4.59	0.64	มากที่สุด	4.59	0.64	มากที่สุด
6. คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางาน ให้มีความโดดเด่นและดียิ่งขึ้น	4.44	0.87	มาก	4.59	0.64	มากที่สุด
7. เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.59	0.64	มากที่สุด	4.56	0.64	มากที่สุด
8. หมั่นศึกษาหาความรู้และหาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	4.59	0.75	มากที่สุด	4.52	0.75	มากที่สุด
9. ให้ความสนใจในการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.29	0.95	มาก	4.52	0.74	มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

คำถามการวิจัยข้อที่ 1 ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ควรประกอบด้วยพฤติกรรมด้านใดบ้าง จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในบริบทของพยาบาลวิชาชีพขอบเขตประเทศไทย ควรประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในงาน ด้านความเสียสละในงานด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน ซึ่งพบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ทุกด้านมีความสำคัญมากที่สุด (Med = 4.50 – 4.85, IR = 0.32 – 0.98)

คำถามการวิจัยข้อที่ 2 พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในแต่ละด้านควรมีลักษณะข้อย่อยอะไรบ้าง จากผลการวิจัย พบว่าความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ประกอบด้วย 4 ด้าน 33 ข้อย่อย ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งมั่นในงาน จำนวน 11 ข้อย่อย 2) ด้านความเสียสละในงานจำนวน 6 ข้อย่อย 3) ด้านความภาคภูมิใจในงาน จำนวน 7 ข้อย่อย 4) ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน จำนวน 9 ข้อย่อย

ด้านที่ 1 ด้านความมุ่งมั่นในงาน ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและมีความสำคัญมากที่สุด (Md = 4.52 – 4.85, IR = 0.37 – 0.74) อภิปรายผลได้ว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันในงานได้ ซึ่งบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในงาน จะเป็นคนที่มีความเพียรพยายามสูง มีความวิริยะอุตสาหะ และมีความอดทนต่อความยากลำบาก อีกทั้งยังเป็นคนที่ทำงานด้วยความสม่ำเสมอทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และส่งผลดีต่อองค์การพยาบาล คือทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จากการศึกษาความผูกพันในงานและการเหนื่อยหน่ายในงาน¹¹ พบว่า บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง คือกล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความอุตสาหะและมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง นอกจากนี้มีการแสดงออกของบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มาทำงานตามเวลาที่กำหนด ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงานคนอื่น ปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้ศักยภาพของตนที่มีในงานที่ตนรับผิดชอบให้มากที่สุด ลดอัตราการเสียชีวิตจากภาวะแทรกซ้อน เช่น การคลอดเคลื่อนจากการให้ยา การพลัดตกหกล้มของผู้ป่วย เป็นต้น¹² อันจะช่วยลดการสูญเสียทรัพยากรจากการนอนาน

ในโรงพยาบาลให้กับผู้ป่วย ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและถือเป็นหัวใจสำคัญอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ด้านที่ 2 ด้านความเสียสละในงานผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและมีความสำคัญมากที่สุด (Md = 4.52 – 4.79, IR = 0.32 – 0.75) อภิปรายผลได้ว่า บุคคลที่มีความเสียสละในการทำงานจะให้ความสำคัญของงานเป็นอันดับแรกกล่าวคือให้เวลากับงานมากที่สุด และใช้เวลาที่มีอยู่ทำงานให้คุ้มค่าเพื่องาน รวมถึงอาสาที่จะทำงานเมื่อเล็งเห็นว่างานนั้นเป็นงานที่ตนมีความถนัดพร้อมที่จะนำพรแสวงและพรสวรรค์ที่ตนเองมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในงานสูงสุด และยอมรับในความสามารถของตนเอง¹³ ทำให้งานบริการพยาบาลมีมาตรฐาน ผู้รับบริการพึงพอใจและเกิดความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่มารับบริการ มีพฤติกรรมทางบวก เช่น มาทำงานก่อนเวลาทุกวัน และเมื่อถึงเวลาเลิกงานเมื่องานยังไม่เสร็จจะยังคงทำงานต่อให้แล้วเสร็จ มีจิตใจจดจ่อกับงานที่ทำจนลืมนเวลาและรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และจากการศึกษา¹⁴ นอกจากนี้บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความรับผิดชอบในระดับสูงมีความชำนาญงานและทุ่มเทแรงกายกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ เสนอตัวเองในการช่วยเหลือผู้อื่นส่งผลต่อโอกาสในการประสบความสำเร็จในการทำงาน¹¹

ด้านที่ 3 ด้านความภาคภูมิใจในงาน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและมีความสำคัญมากที่สุด (Md = 4.50 – 4.62, IR = 0.52 – 0.82) อภิปรายผลได้ว่า ความรักความภาคภูมิใจในงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงการยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ของหน่วยงาน อันเป็นผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล ทำงานอย่างมีความสุขมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติกรพยาบาลเพื่อที่จะนำไปสู่การพยาบาลที่เป็นเลิศและที่สำคัญคือส่งผลต่อผู้รับบริการทางด้านคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลรักษา มีอารมณ์เชิงบวก เช่น มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และทุนทางด้านจิตสังคม ทำให้มีการขับเคลื่อนสิ่งที่ดี สร้างโอกาสในการทำงานให้ดีขึ้น⁹

ด้านที่ 4 ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและมีความสำคัญมากที่สุด (Md = 4.52 – 4.79, IR = 0.45 – 0.75) อภิปรายผลได้ว่า จากความก้าวหน้าของ

เทคโนโลยีที่ใช้ในการดูแลรักษาผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะพยาบาล Generation Y จึงจำเป็นจะต้องมีความรู้ มีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนางานประจำที่ทำอยู่โดย ใช้งานวิจัย (R2R) หรือใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาล มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดคุณภาพการดูแลผู้ป่วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Generation Y มีความเป็นตัวของตัวเอง คิดเร็ว ทำเร็ว ปรับปรุงเร็ว ชอบความท้าทาย คิดนอกกรอบ เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีความทันสมัย นิยมสื่อสารผ่านเทคโนโลยี ที่ก้าวล้ำยุค จึงทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นนวัตกรรม ใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้มีความโดดเด่นและ ดียิ่งขึ้น มีแรงผลักดันในตัวเองในความตั้งใจที่จะเรียนรู้ พัฒนา ตนเอง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผล งานออกมามีคุณภาพ¹⁵ นอกจากนี้บุคคลที่มีความผูกพันในงาน จะมีพฤติกรรมที่เปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดี ทำให้ เป็นผู้ที่มัลักษณะริเริ่มสร้างสรรค์ชอบแสวงหาประสบการณ์ ใหม่ ๆ มีความอยากรู้อยากเห็นในการทำงาน เป็นบุคคลที่มี จินตนาการมีสุนทรียภาพไวต่อความรู้สึกตนเองเต็มใจที่จะลอง ทำสิ่งแปลกใหม่ เปิดกว้างทางด้านความคิดและด้านค่านิยม¹¹

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล นำผล การวิจัยไปใช้วางแผน พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาล วิชาชีพ Generation Y ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมความผูกพัน ในงานที่มีความเหมาะสม สามารถนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์ องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อกำหนดองค์ประกอบของ ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต่อไป

References

1. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of organizational Behavior*. 2004;25(3):293-315.
2. Bakker AB, Leiter MP. Work engagement: A handbook of essential theory and research: Psychology press; 2010.
3. Demerouti E, Cropanzano R. From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. 2010;65: 147-63.
4. Harter JK, Schmidt FL, Hayes TL. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *American Psychological Association*; 2002.
5. González-Romá V, Schaufeli WB, Bakker AB, Lloret S. Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of vocational behavior*. 2006;68(1): 165-74.
6. Antoinette Bargagliotti L. Work engagement in nursing: a concept analysis. *Journal of advanced nursing*. 2012;68(6):1414-28.
7. Weingarten RM. Four generations, one workplace: A Gen XY staff nurse's view of team building in the emergency department. *Journal of Emergency Nursing*. 2009;35(1):27-30.

8. Yongprawat T., Noimunwai P., Prapaipanit W. The Relationships Between Generations, Magnetic Work Environment, and working Happiness as perceived by Professional Nurses. *Journal of The Royal Thai Army Nurse*. 2016;17(1):148-155 (in Thai).
9. Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*. 2007;14(2):121.
10. Macmillan TT. "The Delphi Technique.". 1971.
11. Kim HJ, Shin KH, Swanger N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*. 2009;28(1):96-104.
12. Sullivan Havens D, Warshawsky NE, Vasey J. RN work engagement in generational cohorts: The view from rural US hospitals. *Journal of nursing management*. 2013;21(7):927-940.
13. Llorens S, Schaufeli W, Bakker A, Salanova M. Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in human behavior*. 2007;23(1):825-841.
14. Macey WH, Schneider B. The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*. 2008;1(1):3-30.
15. Sonnentag S. Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*. 2003;88(3):518.