ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ

Organizational Commitment of Generation Y Professional Nurses at Government Hospitals Located on Islands

จงกล ดาวเรือง*[1] อารี ชีวเกษมสุข[2] ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ[3]
Jongkon Drownroung *[1] Aree Cheevakasemsook[1] Duangkamol Traiwichitkhun [2]
[1]**โรงพยาบาลเกาะช้าง, ตราด, ประเทศไทย 23170**
[1]Kohchang Hospital, Trat, Thailand 23170
[2]**สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย 11120**
[2]Faculty of Nursing Science, SukhothaiThammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand 11120
[3]**คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเทศไทย 10330**
[3]Faculty of Education, Chulalongkorn University, Thailand 10330

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ 2) เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลทั่วไปที่ตั้งอยู่บนเกาะ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตอบแบบสอบถาม จำนวน 77 คน และ 2) กลุ่มที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และ 2) แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

1) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายมีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมระหว่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลทั่วไปไม่มีความแตกต่างกัน และ

3) แนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มี 2 ประการ ดังนี้ (1) การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล เช่น เดินทางสะดวก 24 ชั่วโมง แลกเปลี่ยนเวรได้ยามฉุกเฉิน ได้รับการยอมรับจากองค์กร และ (2) การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เช่น จัดกำลังคนให้เพียงพอ จัดคนให้เหมาะกับงาน มีเพื่อนร่วมงานดี มีพี่เลี้ยงสอนงาน มีผู้นำที่ดี เป็นต้น

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พยาบาลวิชาชีพ เจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่บนเกาะ

Corresponding Author: *Email: dangnawong@hotmail.com

*วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*A Thesis for the Degree of Master of Nursing Science (Nursing Administration) Sukhothai Thammathirat Open University

Abstract

The purposes of this mixed methods research were: 1) to investigate organizational commitment of generations Y professional nurses at government hospitals located on islands, 2) to compare organizational commitment between generations Y professional nurses at community hospitals and at a general hospital located on islands, and 3) to explore guidelines for their organizational commitment development. The samples comprised 2 groups of generation Y professional nurses: 1) 77 nurses who answered questionnaires, and 2) 14 nurses who attended focus group discussion. Research tools included: 1) an organizational commitment questionnaire with reliability 0.96, and 2) a questioning guideline for focus group discussion.

The findings were as follows. 1) Generation Y professional nurses rated their total organizational commitment at the moderate level. 2) The organizational commitment between professional nurses at community hospitals and a general hospital were not different. 3) The guidelines for their organizational commitment development consisted of 2 types including 2 dimensions: (1) personal fulfillment e.g. convenient transportation 24 hours, schedule exchange if necessary, and recognition gain from the organization; (2) resources support their work such as sufficient manpower management, right man on the right job arrangement, good colleagues, preceptor provision, and good leaders.

Keywords: Organizational commitment, Professional nurse, Generations Y, Hospital located on island

บทนำ

ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชั่นนี้ได้รับการกล่าวถึงในงานวิจัยของหลายๆ สาขาอาชีพเพิ่มมากขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่มักกล่าว ถึงความแตกต่างกันระหว่างแต่ละเจนเนอเรชั่นในแง่การจงรักภักดี ความต้องการอิสระ รสนิยมในการใช้ชีวิต ค่านิยม การใช้เทคโนโลยี และคุณลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชั่น[1,2,3,4,5] โดยเฉพาะเจนเนอเรชั่นวายซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดของทุกองค์กรทั่วโลกและประเทศไทย จากการคาดประมาณประชากรไทยในระหว่างปี 2553-2573 คนทำงานเจนเนอเรชั่นวายจะมีสัดส่วนถึงกว่าร้อยละ 43-46 ของประชากรวัยแรงงาน [6] ซึ่งมีคุณลักษณะที่มีความต้องการอิสระ มั่นใจ พึ่งตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความช่างซักช่างสงสัย ต้องการรู้อย่างรวดเร็ว มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าจำกัด มีทักษะการในใช้เทคโนโลยี ชอบการทำงานเป็นทีม ไม่สนใจระบบอาวุโส ไม่คิดทำงานเป็นลูกจ้างในองค์กรได้นาน เพราะต้องการอิสระ[7,8] เช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ส่วนใหญ่มีลักษณะโดดเด่น ได้แก่ มีความเป็นตัวเอง กล้าทำงาน กล้าแสดงความคิดเห็นต่างจากผู้อื่น เติบโตมาพร้อมเทคโนโลยีที่รวดเร็วการได้รับข้อมูลข่าวสารได้ง่ายและสะดวก ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน ให้ความเคารพความสามารถผู้อื่นมากกว่าความเป็นอาวุโส ยอมรับคำชี้แนะจากผู้อื่น พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีและรวดเร็ว กระตือรือล้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ มองโลกในแง่ดี และมีแนวโน้มที่ลาออกจากงานถ้าขาดความก้าวหน้าในงาน[4,9,10,11,12] จะเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ เจนเนอเรชั่นวาย มีคุณลักษณะที่ดี และข้อจำกัดบางประการ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพไทยมีแนวโน้มลาออกจากงานได้ง่ายกว่าเจนเนอเรชั่นอื่นๆ จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 30-34 ปีมีการย้ายงานมากที่สุด[13] การลาออกจากงานจะมีความเกี่ยวพันกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาพยาบาลการขาดแคลนตามมา

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความสัมพันธ์กับองค์การอย่างหยั่งลึกเหนียวแน่นต่อองค์การ ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การอย่างเต็มใจ ทุ่มเทในการทำงาน[14,15] ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อองค์การในแง่ของส่งผลให้บุคลากรพึงพอใจในงาน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมที่ดีในฐานะการเป็นสมาชิกในองค์การ รวมทั้งส่งผลให้บุลากรมีการคงอยู่ในงานนาน มีข้อมูลสนับสนุน

จากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน การลาออกจากงานของบุคลากรได้ [16,17,18,19] อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยที่ผ่านมา มีการศึกษาความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายจำนวนหนึ่ง จึงยังต้องการการศึกษาอย่างต่อเนื่องต่อไป จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่ผ่านมาทั้งในและต่างประเทศ พบว่า มีศึกษาความต้องการและความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย และปัจจัยหรือความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความยึดมั่นพันต่อองค์การ ตัวอย่าง เช่น การศึกษาความต้องการและความคาดหวังของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายในที่ทำงาน [10, 20, 21] การศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน [22] นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในประเทศไทย [12] และการศึกษาลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย [23] แต่ยังไม่มีการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเชิงลึกในรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายอย่างลึกซึ้ง เช่นเดียวกับโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งในเกาะซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีบริบทที่ตั้งแตกต่างจากโรงพยาบาลทั่วไปบนฝั่งและมีจำกัดมากกว่าโรงพยาบาลบนฝั่ง โดยให้บริการทั่วไปแก่ประชาชน และนักท่องเที่ยวตามเกาะต่างๆ มีการเดินทางที่ต้องจำกัดเวลา โดยสามารถข้ามฝั่งได้เฉพาะเวลากลางวันเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่บนเกาะ จึงเป็นประเด็นสำคัญของโรงพยาบาลประการหนึ่ง เพราะมีพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายจำนวนมากที่สุดเหมือนกับโรงพยาบาลบนฝั่ง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคงอยู่ในงานมากที่สุด

โดยสรุป ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญในการทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และส่งผลให้บุคลากรมีการคงอยู่ในงานได้ยาวนาน แต่ผลการวิจัยที่ผ่านมามีการศึกษาเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ และยังต้องการข้อมูลเชิงลึกสำหรับการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีมากที่สุดในสถานบริการสุขภาพ เช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ ซึ่งเป็นสถานบริการสุขภาพที่แตกต่างจากโรงพยาบาลของรัฐที่อยู่บนฝั่ง และยังไม่มีการศึกษาวิจัยเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพมาก่อน ดังนั้นผู้ศึกษาวิจัยซึ่งเป็นหัวหน้าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะแห่งหนึ่ง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นนี้ด้วยการวิจัยแบบผสมผสานวิธี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ความลุ่มลึกเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และแนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายของโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงาน และมีความคงอยู่ในงานระยะยาวอันจะเป็นผลดีต่อการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพแก่ผู้ใช้บริการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ
2. เพื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลทั่วไปที่ตั้งอยู่บนเกาะ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย

คำถามการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะเป็นอย่างไร
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลทั่วไปที่ตั้งอยู่บนเกาะแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายเป็นอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลทั่วไปที่ตั้งอยู่บนเกาะไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดพยาบาลเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y Nurse) ช่วงระหว่าง ค.ศ.1980 – 2000[11] มีอายุ 17-37 ปี เนื่องจากอภิปรายถึงพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายได้อย่างละเอียดและชัดเจน ส่วนทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยใช้กรอบทฤษฎีสามองค์ประกอบ (Three-Component Model of Commitment)[15] เนื่องจากแนวคิดนี้ครอบคลุมคำนิยามของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และอภิปรายปรากฏการณ์ของความยึดมั่นผูกพันอย่างเป็นรูปธรรม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติ (Affective Commitment) 2) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) 3) ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) สำหรับแนวทางทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 24 แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล และ 2) ด้านการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยที่ใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Mixed methods research) เป็นการวิจัยแบบขั้นตอนเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Design) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนช่วงแรกเป็นวิจัยหลักเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ในโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ และต่อด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเพิ่มความชัดเจนข้อค้นพบที่ได้จากข้อมูลเชิงปริมาณ และยังเป็นการยืนยันความถูกต้องของการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ และศึกษาแนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคมถึง มกราคม พ.ศ. 2561

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่เกิดระหว่างพ.ศ. 2523-2543 ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ มี 8 แห่ง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 85 คน กลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษามี 2 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มตอบแบบสอบถาม เป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ จำนวน 77 คนได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเคร็ซซี และมอร์แกน และ

2) กลุ่มที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มเป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่มีระดับคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง และต่ำอย่างละ 7 คน รวมทั้งสิ้น14 คน ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือในการวิจัย มี 2 ชุด ได้แก่

1) แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย เป็นแบบสอบถามที่มีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 2 ตอน ได้แก่

(1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล แผนกที่ปฏิบัติงานและตำแหน่งการจ้างงาน

(2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดัดแปลงแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ[10] มีองค์ประกอบ 3 ด้าน จำนวน 18 ข้อ

2) แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ เพื่อใช้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ และแนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย

การตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ และแนวคำถามการสนทนากลุ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (The indexes of Item Objective congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5-1.0 และตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาล

ของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ ทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะของประชากร และความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงในแต่ละด้านของข้อคำถาม และโดยรวม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคลอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการยื่นขอจริยธรรมเพื่อรับรองการทำวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หลังจากดำเนินการจนได้เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้วจึงได้ดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะสมุย โรงพยาบาลเกาะพีพี โรงพยาบาลเกาะสีชัง โรงพยาบาลเกาะพะงัน โรงพยาบาลเกาะลันตา โรงพยาบาลเกาะยาวชัยพัฒน์ โรงพยาบาลเกาะช้าง โรงพยาบาลเกาะกูด หลังจากนั้นจึงได้รับอนุญาตให้ดำเนินการแจกแบบสอบถามได้ ผู้ศึกษาวิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 1 เดือน ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ส่งแบบสอบถามเป็นจำนวน 77 ฉบับ ได้รับการตอบกลับเป็นจำนวน 72 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.50 ของแบบสอบถาม และมีความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลและสามารถนำมาแปลผลได้ 72 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนากลุ่มและจดบันทึกการสนทนากลุ่มตามการแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม หลังจากนั้นได้ทำการถอดเทปจากการบันทึกเสียงการสนทนาก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการทำเอกสารรับรองรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ 21/2560 วันที่ 10 ตุลาคม 2560 จากสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และทำหนังสือขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ จำนวน 8 แห่ง เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงติดต่อประสานงานกับหัวหน้าพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ มีดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ โดยจำแนกเป็นรายข้อ

1.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ คำนวณหา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้วยเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ในโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลทั่วไป ที่ตั้งอยู่บนเกาะ โดยใช้สถิติทดสอบที

2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีวิธีการดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน และชัดเจน ในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) ภายหลังการตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น นำข้อมูลที่ได้มาจำแนกชนิดข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยจากแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่มมีดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี (ร้อยละ 48.6) มีสถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 59.7) ทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พยาบาลวิชาชีพเจน

เนอเรชั่นวายส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาลชุมชน (ร้อยละ62.5) เวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปฏิบัติงานในช่วง 1-3 ปี (ร้อยละ 41.7) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายครึ่งหนึ่งปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน (ร้อยละ50) และส่วนใหญ่มีตำแหน่งการจ้างงานเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 75) และจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างของการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ ครึ่งหนึ่งมีอายุ 22-25 ปี (ร้อยละ 57.1) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ 1-3 ปี และปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน/ผู้ป่วยคลอด ซึ่งมีตำแหน่งการจ้างงานเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 85.7)

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ ผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม มีผลการวิจัยที่สำคัญดังนี้

2.1 ผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถาม มีผลการวิจัยสำคัญ 2 ประการ ดังนี้

2.1.1 ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (M = 3.57) ดังแสดงในตารางที่ 1

2.1.2 ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมระหว่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลทั่วไป ไม่มีความแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ จากแบบสอบถาม จำแนกเป็นโดยรวม และรายด้าน (n = 72)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	โรงพยาบาลชุมชน (n = 45คน)			โรงพยาบาลทั่วไป (n = 2 7คน)				
	M	s	ระดับ	M	s	ระดับ	t	p
1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	3.57	.82	มาก	3.49	.51	ปานกลาง	.48	.63
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.30	.93	ปานกลาง	3.21	.64	ปานกลาง	.41	.68
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านคงอยู่	3.11	.96	ปานกลาง	3.11	.65	ปานกลาง	-.01	.99
รวม	**3.32**	**.85**	**ปานกลาง**	**3.27**	**.56**	**ปานกลาง**	**.31**	**.75**

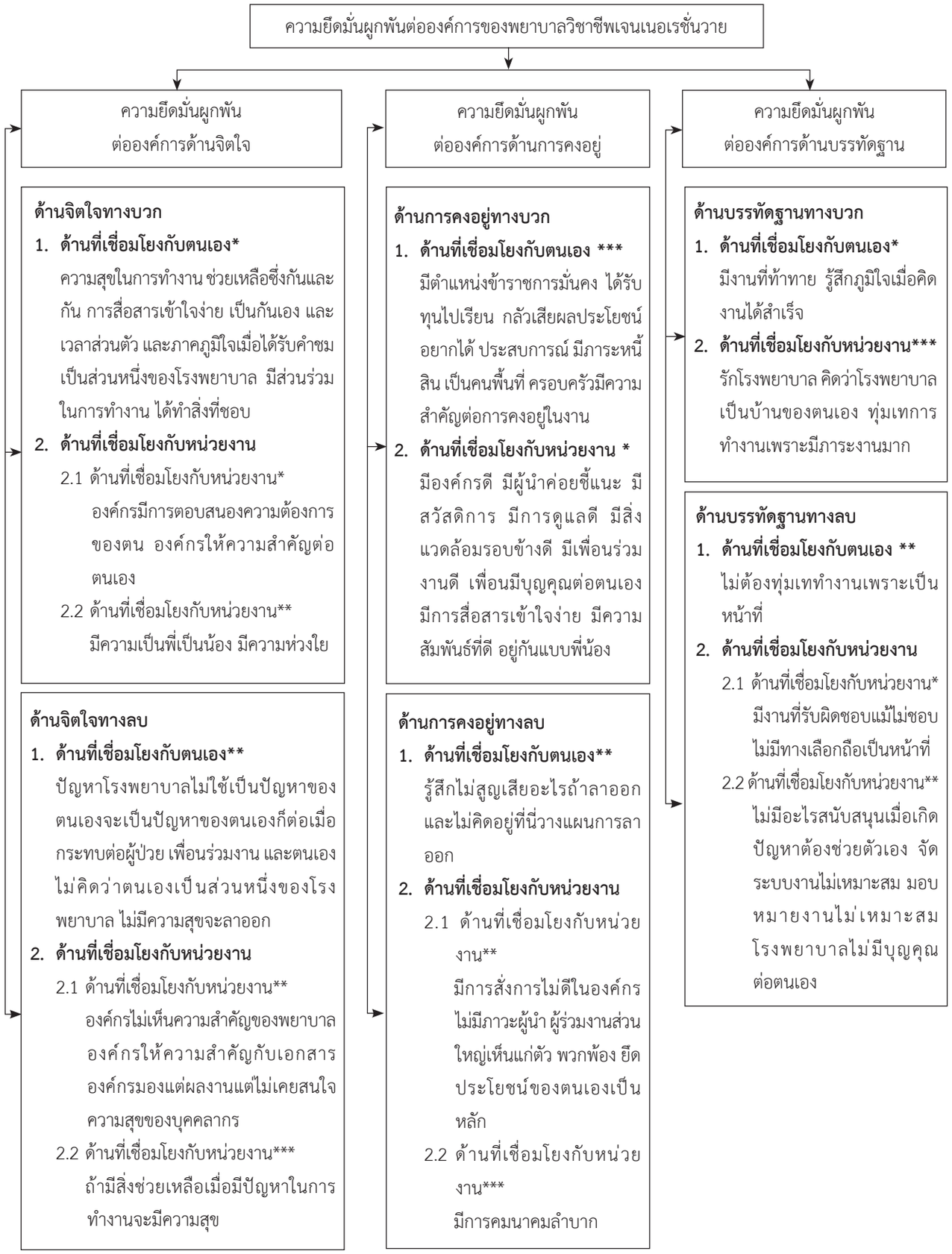
2.2 ผลการวิจัยที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

จากการสนทนากลุ่มทั้งกลุ่มที่มีระดับคะแนนความยึดมันผูกพันต่อองค์การสูง และกลุ่มที่มีระดับคะแนนความยึดมันผูกพันต่อองค์การต่ำ พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายทั้ง 2 กลุ่ม มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทั้งทางบวก และทางลบ โดยจำแนกตามมิติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน ได้แก่

1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านคงอยู่

3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ผลการวิจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทั้งทางบวก และทางลบ เมื่อจำแนกตาม 3 มิติดังกล่าวมีรายละเอียดดังแสดงในแผนภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้



*กลุ่มที่มีระดับคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง **กลุ่มที่มีระดับคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ ***กลุ่มที่มีระดับคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงและต่ำ

แผนภาพที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย จากการสนทนากลุ่ม

จากแผนภาพที่ 1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทางบวก ส่วนใหญ่กลุ่มที่มีระดับคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง ผลการวิจัยจำแนกแบ่งเป็นรายด้าน 3 ด้านได้แก่ 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

3 แนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย กลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงและต่ำ ได้ให้ความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย เป็น 2 ประเด็น ดังแสดงในแผนภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้

แนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกลุ่มที่มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันสูง

1. การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนเวรเมื่อจำเป็นได้ 2) ช่วยการเดินทางกรณีฉุกเฉินได้ 3) การเดินทางสะดวก 24 ชม 4) การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ได้รับการยอมรับจากองค์กร
2. การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี 2) การจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดี 3) การให้ค่าตอบแทนที่ดี 4) การมีพี่เลี้ยงสอนงาน 5) การมอบหมายงานที่เหมาะสมให้แต่ละบุคคล 6) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิเลือกแผนกที่ชอบ จัดคนให้เหมาะสมกับงาน 7) การจัดอัตรากำลังเหมาะสมกับภาระงาน

แนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกลุ่มที่มีคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่ำ

1. การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ 1)) การจัดให้สามารถเดินทางสะดวก 24 ชม และยามฉุกเฉินการแลกเปลี่ยนเวรเมื่อจำเป็นได้ การแลกเปลี่ยนเวรเมื่อจำเป็นได้
2. การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) มีระบบที่คอยสนับสนุนการทำงาน 2) ปรับผู้นำผู้นำที่มีภาวะผู้นำ 3) การสรรหาคนภายนอกที่เป็นที่เคารพของทุกคนเข้ามาจัดการปรับทัศนคติของบุคคล 4) การมีผู้นำต้องดี การปรับปรุงให้เป็นผู้นำที่ดี สนับสนุนบุคลากร 5) การมีพี่เลี้ยงสอนงาน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ทั้งทางบวกและทางลบ
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ทั้งทางบวกและทางลบ
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ทั้งทางบวกและทางลบ

ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทางบวก *

1) การจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน 2) องค์กรตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลได้ 3) การมีเวลาส่วนตัว 4) การให้ค่าตอบแทนที่ดี 5) ความกลัวเสียผลประโยชน์ถ้าลาออกเรื่องโอกาสการศึกษาอบรม 6) การมีตำแหน่งข้าราชการ และ7) การเป็นคนพื้นที่เกาะ

ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทางลบ *

1) การคมนาคมไม่สามารถเดินทางข้ามฟากได้ตลอด 24 ชั่วโมง 2) ครอบครัวอยู่บนฝั่งไม่ได้อยู่ด้วยกันไกลบ้าน และห่างจากครอบครัว 3) อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 4) พยาบาลภาระงานมากเกินไป 5) จัดระบบงานไม่เหมาะสม 6) การแบ่งงานทำไม่เหมาะสม 7) ระบบงานไม่ส่งเสริมการทำงานมุ่งแต่ผู้รับบริการ 8) ทัศนะคติและนิสัยที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ 9) การสื่อสารไม่ดี 10) การพูดจาบั่นทอนกำลังใจ 11) การประเมิน HA QA เครียด กดดัน เหนื่อย 12) หัวหน้าไม่มีภาวะผู้นำ ทำหน้าที่บทบาทไม่ครบถ้วน 13) การขาดผู้นำ 14) การขาดผู้บริหารสูงสุด 15) หัวหน้าไม่เข้าใจลูกน้อง 16) ผู้บริหารแก้ปัญหาไม่เหมาะสม และผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของคนทำงาน 17) สมรรถนะของและคนไม่เท่ากัน

*หมายเหตุ ข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

แผนภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย จากการสนทนากลุ่ม

จากแผนภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย จากการสนทนากลุ่ม พอสรุปแนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมี 2 ประการ ได้แก่ 1) การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ (1) การจัดให้สามารถเดินทางสะดวก 24 ชั่วโมง และยามฉุกเฉินการแลกเปลี่ยนเวรเมื่อจำเป็นได้ (2) การทำให้รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการได้รับการยอมรับจากองค์กร.และ 2) การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) การจัดกำลังคนให้เพียงพอในแต่ละเวรการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (2) การมีเพื่อนร่วมงานดี (3) การจัดให้มีพี่เลี้ยงสอนงาน (4) การมีผู้นำที่ดี (5) การสนับสนุนการทำงานของบุคลากร (6) การจัดระบบงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น (7) การจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และ (8) การให้ค่าตอบแทน

สรุปและอภิปรายผล

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ การวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.30) เนื่องจาก 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การรายด้านส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 1) และ 2) มีปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านลบมากกว่าด้านบวก โดยมีข้อมูลสนับสนุนจากการสนทนากลุ่ม เช่นอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พยาบาลภาระงานมากเกินไป จัดระบบงานไม่เหมาะสม แบ่งงานทำไม่เหมาะสม และระบบงานไม่ส่งเสริมการทำงานมุ่งแต่ผู้รับบริการ เป็นต้น สอดคล้องกับผลวิจัยศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลเอกชนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง[22]

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การรายด้านจากการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเชิงลบมากกว่าเชิงบวก เนื่องจาก 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันทางลบมากกว่าทางบวก ปัจจัยทางลบ เช่น อัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอ ระบบงานไม่เหมาะสม หัวหน้าขาดภาวะผู้นำ สถานที่ทำงานไกลบ้านห่างครอบครัว การประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลทำให้เกิดความเครียด เหนื่อย และกดดัน เป็นต้น พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ส่วนใหญ่ค่าเฉลี่ยของอายุระหว่าง 22-25 ปี และมีประสบการณ์การทำงานนาน 1-3 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่พยาบาลจบใหม่ต้องปรับตัวในการทำงานใหม่หลายด้าน เช่น ปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานสถานที่ทำงาน ภาระงาน และสภาพแวดล้อม เป็นต้นปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดความเครียด โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งมีความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ชอบการทำงานในสถานการณ์ที่อึดอัดและต้องการผู้ดูแลมืออาชีพ[10]

2. เปรียบเทียบระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลทั่วไป ที่ตั้งอยู่บนเกาะ จากผลการวิจัย พบว่าค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมระหว่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลทั่วไป ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 1) เนื่องจาก 1) ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านเกือบทั้งหมดของความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน และ 2) สภาพแวดล้อมการทำงานของโรงพยาบาลไม่แตกต่างกัน มีลักษณะภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบงานคล้ายคลึงกัน รวมทั้งมีสถานที่ทำงานและการเดินทางคล้ายคลึงกัน ยกเว้นมีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานมากน้อยแตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย จากการสนทนากลุ่ม พบว่า มี 2 ประการ ได้แก่ 1) การตอบสนองที่พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการได้การยอมรับจากองค์กร และ 2) การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีอัตรากำลังที่เพียงพอ การเพื่อนร่วมงานที่ดี มีผู้นำที่ดี มีพี่เลี้ยงสอนงาน มีระบบงานงาน มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีและค่าตอบแทนที่ดี เนื่องจากแนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันที่กลุ่มตัวอย่างเสนอไปนั้นแก้ไขปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยตรง ทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในงาน[24]

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลงานวิจัยจากแบบสอบถาม พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะโดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 1) แต่จากการสนทนากลุ่มพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีทั้งทางบวก และทางลบ ซึ่งมีเชิงลบมากกว่า และพบปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ มีทั้งปัจจัยทางบวกและทางลบ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรแก้ไข และพัฒนาความยึดมั่นผูกพันเชิงลบ เช่น ส่งเสริมและพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทางบวก อาทิ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จัดเวลาส่วนตัวให้สมดุลกับบุคลากร การสนับสนุนให้ได้ตำแหน่งข้าราชการ และการสรรหาคนพื้นที่เข้าเรียนเป็นนักเรียนทุนพยาบาล เป็นต้น

2. จากผลวิจัยพบว่า มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มี 2 ประการ ได้แก่ 1) การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล และ 2) การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรใช้ผลการวิจัยดังกล่าวส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลเหล่านี้ เช่น จัดกำลังคนให้เพียงพอในแต่ละเวร จัดคนให้เหมาะสมกับงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการวิจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะเท่านั้น ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ในทุกเจนเนอเรชั่นของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติโรงพยาบาลของรัฐพื้นที่เกาะ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพทุกเจนเนอเรชั่นมากขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ที่ใช้วิธีการแบบผสมผสาน ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบอื่นเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เช่น การวิจัยและพัฒนา (Research and development) เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

3. ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย เช่น การคมนาคมระหว่างพื้นที่บนบกและเกาะมีความแตกต่างกัน ภาระงาน เวลาส่วนตัวขอบุคลากร ดังนั้นจึงควรศึกษาความสัมพันธ์หรือปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันกับปัจจัยเหล่านี้

References

1. Stern J. P. Generational Differences. The Journal of hand surgery. 2002; 27 (2): 187–94
2. Smola W.K.,Sutton D.C. Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium.Journal of Organizational Behavior. 2002; 23: 363-82
3. Duchscher B., Cowin L. Multigenerational Nurses in the Workplace. JONA. 2004; 34 (11): 493-501
4. Calhoun K.S. Generations at Work Journal AAOHN. 2005; 53 (11):469-71
5. Keepnews M. D., Brewer S. C., Kovner T. C Shin H. J. Generational differences among newly licensed registered nurses. Nursing Outlook. 2010; 58: 155-63.
6. Chalermpol C. Personality Jane Prospects for future labor. Thairat. 5 January 2016 (in Thai)
7. Barford I.N.,Hester P.T. Analysis of generation y workforce motivation using mltiattribute utility theory. A Publication of the Defense Acquisition University. 2011;65-80.
8. Kengkarnchang K. Generation Y and a New Challenge in a Human Resources Administration. Journal of Social Sciences and Liberal Arts 2013; 2:15-27 (in Thai)
9. Jamieson, I., Kirk R. C., Andrew C., Work-Life Balance: What Generation Y Nurses Want. Nurse Leader 2013;11 (3): 36-9
10. Tremblay M. L., Marchionni C., Drevniok U., The Needs and Expectations of Generation Y Nurses in the Workplace. Journal for nurse in staff development. 2010; 26 (1): 2-8

11. Hendricks J. M., and Cope V. C. . Generational: What nurse managers need to know. Journal of Advanced Nursing. 2012; 69 (3): 717-25
12. Chaubankoh S., Cheevakasemsook A., Oumtanee A. A study of trait components of generation Y Thai profession nurses, Regional hospitals of 5th Regional health authority.Journal of the Royal Thai Army Nurse. 2017; 18: 155-62. (in Thai)
13. Khunthar A., Ket Juu.D,Sawaengdee K., Theerawit T. Movement of professional nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council. 2013; 28 (3): 19-3. (in Thai)
14. Mowday R.T., Steers R.M. and Porter, L.W. The Measurement of Organizational Commitment. Journal of vocational behavior. 1979; 14 (2): 224-47
15. Meyer J. P., Allen N.J. A Three – Component Conceptualization of organizational commitment. Human resource management. review. 1991; 1: 61-89.
16. Bhatti K. K., Qureshi. T M, Impact Of Employee Participation On Job Satisfaction, Employee Commitment And Employee Productivity. International Review of Business Research Papers.2007; 3: 54-68
17. Wen H. H., Ching C.S., Ying S. L., Rong L. D. Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. BMC Health Services Research. 2009; 9:8
18. Wharton R F., Brunetto Y., Shacklock K. The impact of intuition and supervisor–nurse relationships on empowerment and affective commitment by generation. 2011; 68 (6): 1391-40
19. Lamounpuk S. Multilevel Antecedents and Effects of Professional Engagement on Job Performance and Intention to Leave Nursing Profession of Professional Nurses in Governmental Hospitals, Bangkok Metropolitan Area. Journal of behavioral science. 2015; 21(2): 79-100 (in Thai)
20. Brunetto Y., Wharton R F., Shackloc K. Communication, training, well-being, and commitment across nurse generations. Nursing Outlook. 2012; 60 (1): 7-15
21. Dechawatanapaisal D., Numphya K., Nuanluk J., Plermboon C. A Study of Veiewpoint and Expectations of Generational Characteristics between Generational X and Generationa Y. Chulalongkorn Business Review. 2014; 141: 1-7 (in Thai)
22. Netharn P., Cheevakasemsook A., Oumtanee A. Work Values and Organizational Commitment of Two Generations of Professional Nurses at Private Hospitals in the Bangkok Metropolis. Journal of the Royal Thai Army Nurse 2014;15(2):320-330 (in Thai)
23. Tassanaanancha P., Prachusilpa G. The Management characteristics of generation Y professional nurses.Kuakarun Journal of Nursing. 2014; 21 (2): 126-38 (in Thai)
24. Steers R M. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. 1977; 22 (1): 46-56