

การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

A Study of Trait Components of Generation Y Thai Professional Nurses,
Regional Hospitals of 5th Regional Health Authority

สุนทรา เชื้อบ้านเกาะ*¹ อารี ชีวเกษมสุข² อารีวรรณ อ่วมตานี³

Sunthara Chaubankoh* Aree Cheevakasemsook¹ Areewan Oumtane²

¹โรงพยาบาลสมุทรสาคร, สมุทรสาคร, ประเทศไทย 11120

¹Samutsakon Hospital, Samutsakon, Thailand 11120

²คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประเทศไทย 11120

²Faculty of Nursing Sukhothai Thammatirat Open University, Nonthaburi, Thailand 11120

³คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเทศไทย 10330

³Faculty of Nursing Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand 10330

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยที่เกิด พ.ศ.2523-2537 มีอายุ 22-36 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่ให้การสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง และ 2) กลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.84 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบแบบหมุนแหลมด้วยวิธีออบลิมิน

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 มีค่าความแปรปรวนรวมกันคิดเป็นร้อยละ 54.77 มี 3 องค์ประกอบ 14 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านการแสดงออกที่เหมาะสม เป็นองค์ประกอบที่อธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด (ร้อยละ 29.76) มีตัวแปรบรรยาย 5 ตัวแปร 2) ด้านการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน เป็นองค์ประกอบที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 15.61 มีตัวแปรบรรยาย 3 ตัวแปร และ 3) ด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.40 มีตัวแปรบรรยาย 6 ตัวแปร

คำสำคัญ: คุณลักษณะ รุ่นอายุวัย พยาบาลวิชาชีพการวิเคราะห์องค์ประกอบ โรงพยาบาลศูนย์

Abstract

The Purpose of this descriptive study was to explore trait components of generation Y Thai professional nurses, regional hospitals of 5th Regional Health Authority. And for reduce the number of variable The sample included Thai professional nurses with 22-36 years old (birth years between 1994-1980) and worked for the 5th Regional Health Authority. They were divided into 2 groups: 1) Twelve nurses who were interviewed and selected by the purposive sampling technique and 2) three hundred nurses who responded questionnaires.

The latter group was selected by the simple random sampling technique. The questionnaire of trait components of generation Y Thai professional nurses was employed and tested for content validity by five experts. The Cronbach's alpha reliability coefficient was done, and its reliability was 0.84. The data were analyzed by using descriptive statistics, principal components analysis, and oblique rotation with the oblimin method.

The findings were as follows. The trait components of generation Y Thai professional nurses accounted for 54.77 %. They were 3 components with 14 items. First, assertiveness mostly described variances (29.76%). It comprised 5 items. Second, job progression focus with 3 items accounted for 15.61%. Third, openness to accept changes with 6 items accounted for 9.40 %.

Keywords: Trait, Generation Y, Professional nurse, Factor analysis, Regional hospital

บทนำ

องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกในปัจจุบันนี้พบว่ามีบุคลากรอย่างน้อยสามรุ่นอายุที่ทำงานร่วมกันในสถานะและบทบาทที่ต่างกัน โดยแต่ละรุ่นอายุจะมีคุณลักษณะ (trait) ที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไปคุณลักษณะที่แตกต่างกันนี้ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คนในสมัยนั้น ๆ โดยผู้คนที่เจริญเติบโตภายใต้สภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งก็จะได้รับการปลูกฝังความคิดความเชื่อ ทัศนคติและ ค่านิยม ที่สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรม ทำให้แต่ละรุ่นอายุจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน เช่นรุ่นเบบี้บูมเมอร์ (BabyBoomer) เป็นรุ่นที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 พ.ศ. 2489-2507 เกิดจำนวนมากทำให้มีการแข่งขันกัน และมีการเรียกร้องสิทธิกันมาก แต่จุดเด่นของรุ่นอายุนี้คือเป็นคนหนักเอาเบาสู้ มีความมุ่งมั่น ทำงานเป็นระบบ มีวินัยในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่นิยมเปลี่ยนงานไปทำที่อื่น ในขณะที่รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) เกิด พ.ศ. 2508-2522 คนรุ่นนี้เกิดในช่วงที่บ้านเมืองสงบปลอดภัย และเริ่มมีการพัฒนาเทคโนโลยีเป็นรุ่นแรกๆ มีการเปลี่ยนจากระบบอันาล็อกเป็นระบบดิจิทัลทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีได้บ้าง มีความคิดเป็นอิสระ พึ่งพาตนเองเป็นส่วนใหญ่ และรุ่นอายุวาย (Generation Y) เกิดพ.ศ. 2523-2543 รุ่นนี้เกิดในช่วงที่มีเทคโนโลยีสูงจึงมีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ช่างสงสัย มองโลกในเชิงบวก ชอบความท้าทาย รักอิสระ แต่ช่วงนี้ได้เกิดภัยพิบัติต่างๆมากมาย ทำให้รุ่นอายุวาย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความกล้าหาญ รักชาติ และมีจิตอาสา^{1,2,3}

รุ่นอายุที่มีความแตกต่างกัน ทำให้เกิดคุณลักษณะ

ของบุคคลที่ต่างกันทั้งในด้านความสามารถที่แสดงออกทาง การกระทำ ด้านอารมณ์ที่แสดงออกทางความรู้สึกนึกคิด และด้านแรงขับที่แสดงถึงความต้องการของคนสามรุ่นอายุที่มีมุมมองซึ่งกันและกันที่แตกต่างต่างกัน โดยในสังคมไทยคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์และรุ่นอายุเอ็กซ์ จะมองว่า คนรุ่นอายุวาย เป็นคน ก้าวร้าว ไม่มีสัมมาคารวะ มีความคิดที่แปลกประหลาดไม่เหมือนใคร ชอบคิดนอกกรอบ ชอบท้าทายกฎระเบียบ ชอบเรียกร้อง ไม่มีความอดทนในการทำงาน ไม่เกรงอกเกรงใจ ต้องการค่าตอบแทน หรือเงินเดือนและสวัสดิการสูงๆ ทั้งๆ ที่เพิ่งเริ่มทำงานได้ไม่นาน และพร้อมที่จะลาออกได้ตลอดเวลา⁴ ส่วนคนรุ่นอายุวายก็มีความคิดความเชื่อว่า คนรุ่นเบบี้บูมเมอร์และรุ่นอายุเอ็กซ์เป็นรุ่นที่คร่ำครึ หัวโบราณ ความเป็นเผด็จการ เข้มงวดในทุกเรื่อง และชอบมองว่าคนที่เข้ามาทำงานใหม่เป็นเด็กตลอดเวลา⁵ จากที่กล่าวมานี้เป็นมุมมองเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะเพียงด้านเดียวของรุ่นอายุที่มีต่อกันและกันอาจก่อให้เกิดช่องว่างเชิงการรับรู้ด้านคุณลักษณะของแต่ละรุ่นอายุอาจส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยขึ้น เช่นการสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ส่งผลให้เกิดปัญหาหรือเกิดข้อขัดแย้งในระหว่างการทำงานได้^{6,7,8,9} เป็นต้น นอกจากนี้ นี่ยังอาจก่อให้เกิดความคับข้องใจในการทำงานของกลุ่มคนสามรุ่นในหน่วยงานทำให้ไม่มีความสุข ส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพได้^{2,10} แต่จากการศึกษาของเอกสิทธิ์ เข้มงวด¹¹ พบว่า รุ่นอายุวายชอบการทำงานเป็นทีม ชอบคำแนะนำที่เป็นมิตรมากกว่าการออกคำสั่ง ต้องการทราบคุณภาพของงานที่ทำไปว่ามีอย่างไร เพื่อที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของคนรุ่นอายุวายที่กล่าวมานั้นเป็นทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในคุณลักษณะดังกล่าวด้วยดีจะทำให้การบริหารคนกลุ่มนี้ได้แบบเข้าใจและสามารถหยั่งรู้ถึงการที่จะปรับกลยุทธ์

ปรับโครงสร้าง ปรับเปลี่ยนนโยบายในการทำงานที่มีคนหลายรุ่นอายุมาอยู่ร่วมกันเพื่อให้สอดคล้องและเป็นที่ยอมรับสำหรับคนรุ่นอายุวัยที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารในอนาคตต่อไปโดยเฉพาะในองค์กรที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพเช่นองค์กรวิชาชีพพยาบาล เป็นต้น

องค์กรวิชาชีพพยาบาลประกอบด้วยบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลสามรุ่นอายุ โดยรุ่นเบบี้บูมเมอร์จะเป็นระดับผู้บริหาร รองลงมาคือรุ่นอายุเอ็กซ์เป็นระดับหัวหน้างาน ส่วนระดับปฏิบัติการจะเป็นรุ่นอายุวาย¹² ซึ่งเป็นรุ่นที่มีอายุน้อยหรือเพิ่งสำเร็จการศึกษาและเริ่มเข้าทำงาน โดยมีข้อมูลสนับสนุนจากการศึกษาของ เซอร์แมน⁶ พบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาเป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย ในปัจจุบันเป็นกลุ่มที่มีขนาดเล็กที่สุด และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 ของแรงงานพยาบาลทั้งหมด¹³ สอดคล้องกับการศึกษาของปวรมนต์ ทศนอนันชัย¹⁴ ระบุว่าในประเทศไทยสหรัฐอเมริกาจะมีรุ่นเบบี้บูมเมอร์รุ่นอายุเอ็กซ์ และรุ่นอายุวายประมาณร้อยละ 40, 30 และ 20 ของตลาดแรงงาน ตามลำดับ แต่จะมีการเติบโตมากขึ้นในอนาคต สำหรับประเทศไทยในปัจจุบันพบว่า มีพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายประมาณร้อยละ 28.71 และมีแนวโน้มว่าพยาบาลรุ่นอายุวายจะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ มากกว่าอีกสองรุ่นอายุ¹⁵ จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดประเด็นปัญหาในการทำงานระหว่างคนสามรุ่นอายุตามมาได้โดยเฉพาะกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่ถูกกำหนดโดยคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์และรุ่นอายุเอ็กซ์ที่อาจไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะของรุ่นอายุวาย และอาจส่งผลให้เกิดความยึดมั่นต่อองค์กรน้อยลง ทำให้อัตราการลาออกสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของลาวอีย-เทรมเบลย์และคณะ¹² พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการลาออกไต่อย่างสูงขึ้นเรื่อยๆ อายุเฉลี่ยของผู้ที่ลาออกจากราชการอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-29 ปี มีอายุการทำงานเพียง 2-7 ปี จากข้อความดังกล่าวจะเห็นได้ว่า พยาบาลรุ่นอายุวายมีแนวโน้มที่จะลาออกจากการงานมากขึ้นเรื่อยๆ จึงจัดเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่สุดประการหนึ่งของวิชาชีพและผู้บริหารการพยาบาลในองค์กรนั้นๆที่จะต้องเร่งรีบแก้ไข หรือบริหารจัดการนโยบายให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของพยาบาลรุ่นอายุวายอย่างทันทั่วถึง มิฉะนั้นปัญหาการขาดแคลนพยาบาลจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ

จากปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย ทำให้เกิดความพยายามที่จะศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลรุ่นนี้ว่าเป็นอย่างไร เพื่อหาแนวทางในการธำรง

รักษาพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายให้มีความยึดมั่นผูกพันและต้องการที่จะทำงานในองค์กรพยาบาลต่อไปจนถึงเกษียณออกจากงานและจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีการศึกษาคุณลักษณะของคนรุ่นอายุวายทั้งในและต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นการศึกษาคนรุ่นอายุวายในอาชีพที่เกี่ยวกับธุรกิจการตลาดธุรกิจด้านการบริโภค⁵ แต่ในส่วนของพยาบาลวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ ยังไม่มีการศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายโดยตรง มีเพียงการเสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะและการบริหารพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายเท่านั้น ตัวอย่างเช่นการศึกษาของลาวอีย-เทรมเบลย์และคณะ¹² ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความคาดหวังของพยาบาลรุ่นอายุวายต่อองค์กรในประเทศแคนาดา และการศึกษาของปวรมนต์ ทศนอนันชัย¹⁴ ได้ศึกษาเฉพาะลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย กล่าวว่า พยาบาลรุ่นอายุวายมีคุณลักษณะที่ชอบงานที่ทำหาย ต้องการความมั่นคงปลอดภัย และต้องการเป็นที่ยอมรับจากองค์กร จะเห็นได้ว่าการศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านมานั้นไม่มีการศึกษาโดยตรงมีเพียงการเสนอแนวคิดและการบริหารพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายซึ่งอาศัยแนวคิดของคุณลักษณะดังกล่าว และอาจมีบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวายเนื่องจากสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรมและการเลี้ยงดูที่แตกต่างจากของประเทศไทย และในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาในเรื่ององค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวายมาก่อนเช่นเดียวกับที่ยังไม่มีการศึกษาถึงคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 ที่มีพยาบาลสามรุ่นอายุมาปฏิบัติงานอยู่ร่วมกัน

โรงพยาบาลศูนย์ เป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัด ส่วนภูมิภาคที่มีขีดความสามารถระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) โดยสามารถให้การรักษาพยาบาลโรคทั่วไปและโรคที่มีความซับซ้อนได้ทุกสาขา ดังนั้นจึงต้องมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบหลายระดับซึ่งในหลายระดับนี้จะแบ่งไปตามระดับรุ่นอายุ โดยรุ่นเบบี้บูมเมอร์จะเป็นระดับผู้บริหาร รุ่นอายุเอ็กซ์เป็นระดับหัวหน้างาน และรุ่นอายุวายเป็นระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาล ซึ่งจากการสังเกต และจากการสัมภาษณ์พบว่ามีความแตกต่างในเรื่องมุมมองการรับรู้และการยอมรับคุณลักษณะของรุ่นเบบี้บูมเมอร์และรุ่นอายุเอ็กซ์ที่มีต่อรุ่นอายุวาย รวมทั้งมุมมองการรับรู้คุณลักษณะรุ่นอายุวายของตนเองในคนรุ่นอายุวายเอง และรูปแบบการปฏิบัติงานที่เกิดจากคุณลักษณะของรุ่นอายุวายที่แตกต่างจากรุ่นอายุอื่น เกิดความ

ขัดแย้งในทีมงาน ทำให้คุณภาพของงานลดลง ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานของบุคคลกรลดลงและเกิดการโยกย้าย หรือลาออก ในที่สุดดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุเอ็กส์ปิริตงานในโรงพยาบาลศูนย์สมุทรสาครจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่ององค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการพยาบาลในการบริหารจัดการและสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยนี้ได้ ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยสามารถทำงานร่วมกับรุ่นอายุอื่นได้อย่างราบรื่นและเป็นผลดีต่อการให้บริการทางการพยาบาลที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการต่อไป¹⁵

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ของ เรย์มอนด์ เบอร์นาร์ดแคทเทิล ที่กล่าวถึง คุณลักษณะแบ่งออกเป็น 3 ด้านตามการแสดงออกคือด้านความสามารถ ด้านอารมณ์ และด้านแรงขับ^{16, 17} รวมทั้งการศึกษาคุณลักษณะรุ่นอายุวัยของ เดชาเดชะวัฒน์ไพศาล⁵ บูรณาสร้างเป็นกรอบแนวคิดโดยได้คุณลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ ประกอบด้วย ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สืบค้นข้อมูลในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน การปรับตัวในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้รวดเร็ว 2) ด้านอารมณ์ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตัวเอง ชอบความท้าทาย ความอดทนในงาน มองโลกในแง่ดี ชอบการเปลี่ยนแปลง กล้าแสดงออก ช่างสงสัย ช่างสังเกต และการแสดงความเคารพผู้อื่น และ 3) ด้านแรงขับ ประกอบด้วย ความสนใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความคาดหวังความสำเร็จ แบบรวดเร็ว เป้าหมายตำแหน่งที่สูงๆ อย่างรวดเร็ว ความมุ่งมั่น ต้องการการยอมรับ ต้องการความก้าวหน้า ต้องการความยืดหยุ่น ต้องการค่าตอบแทน ต้องการความเป็นอิสระ ต้องการทำงานเป็นทีม และต้องการเป็นเจ้าของกิจการ หลังจากนั้นนำกรอบแนวคิดไปสร้างเป็นข้อคำถามเพื่อใช้เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์หาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยต่อไป¹⁸

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาโดยมีรายละเอียดดังนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย (เกิดพ.ศ. 2523-2537) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขต 5 ได้แก่ รพศ.นครปฐม รพศ.ราชบุรี รพศ.เจ้าพระยายมราชสุพรรณบุรี และรพศ.สมุทรสาครจำนวน 790 คน กลุ่มตัวอย่าง มี 2 กลุ่มได้แก่ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยเป็นกลุ่มใช้สัมภาษณ์ จำนวน 12 คน เลือกแบบเจาะจง และ 2) กลุ่มพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 เป็นกลุ่มตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คนและเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เพื่อชดเชยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตอบแบบสอบถามหรือตอบไม่สมบูรณ์ รวมเป็น 360 คนเลือกสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการนำข้อมูลที่ได้จากการบูรณาการทฤษฎีคุณลักษณะ¹⁶ และคุณลักษณะคนรุ่นอายุวัย⁵ สร้างเป็นข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามมี 2 ตอนคือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เกี่ยวกับอายุ (ปี พ.ศ. เกิด) การศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน และรายได้ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขต 5 จำนวน 26 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขต 5 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและด้านการบริหารการพยาบาลในสถาบันการศึกษาและสถานพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์ เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับตัวแปร คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ 0.8-1.0 และหาค่าความเที่ยงโดยนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์สมุทรสาครจำนวน 50 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่าค่าความเที่ยงของคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขต 5 เท่ากับ 0.83 และใช้จริงค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.84

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการทำเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ 2/2559 วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2559 จากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์เขต 5 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 แห่ง เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล ผู้วิจัยชี้แจงและแจกเอกสารให้ผู้ร่วมวิจัย การนำเสนอผลวิจัยทำในภาพรวม ทั้งนี้ ผู้ร่วมวิจัยสามารถถอนตัวจากการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและไม่มีผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน มิ.ย-ก.ค. 2559 โดยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 360 ชุด ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.33

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ด้วยการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมแหลม (Oblique rotation) ด้วยวิธีออบลิมิน (Oblimin rotation)

ผลการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในโรงพยาบาลศูนย์เขต 5 ส่วนใหญ่เกิด พ.ศ. 2533-2537 มีอายุระหว่าง 22-36 คิดเป็นร้อยละ 50 อายุเฉลี่ย 26.19 ปี โดยทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 19 และมีรายได้ระหว่าง 20,000-30,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 76.0

ส่วนที่ 2 การศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขต 5 จำแนกเป็นรายการตามตัวแปรคุณลักษณะ พบว่าคุณลักษณะของ

พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขต 5 ที่มีคุณลักษณะตรงมาก มี 14 ตัวแปรโดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะตรงมาก 3 อันดับแรกได้แก่ 1) ต้องการให้ผู้ร่วมงานยอมรับ 2) ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและ 3) พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.44, 4.40 และ 4.18 (ค่า S.D = .736, .654 และ .665) ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะตรงน้อยมี 1 อันดับ ได้แก่การให้ความสำคัญกับความถูกต้องมากกว่าการถูกกาลเทศะมีค่าเฉลี่ย 2.47 (ค่า S.D = 1.276) ดังแสดงในตารางที่ 1

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis, EFA) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมแหลมด้วยวิธีออบลิมินได้องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ 14 ตัวแปร กำหนดชื่อองค์ประกอบโดยสอดคล้องกับตัวแปรที่สกัดได้¹⁷ เรียงตามน้ำหนักจากมากไปหาน้อยดังตารางที่ 2

จากตารางที่ 2 อธิบายได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วย ชอบคิดสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะทำงานให้แตกต่างจากผู้อื่น มีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงความคิดเห็น และซักถามทันทีเมื่อมีข้อสงสัยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ .811 .797 .739 .708 และ .648 ตามลำดับ ตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 1 ว่า “การแสดงออกที่เหมาะสม”

องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วย ไม่ทนทำงานโดยไม่เห็นความก้าวหน้าให้ความเคารพความสามารถและต้องการเป็นเจ้าของกิจการ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .772 .683 และ .626 ตามลำดับตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 2 ว่า “การให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน”

องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วย ยอมรับคำชี้แนะพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มองโลกในแง่ดี มีค่าน้ำหนักเท่ากับ .819 .687 .674 .624 .593 และ .582 ตามลำดับตั้งชื่อองค์ประกอบที่ 3 ว่า “การเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง”

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย มี 3 องค์ประกอบโดยตั้งชื่อตามความหมายของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแสดงออกที่เหมาะสม 2) การให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน และ 3) การเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความตรงของตัวแปรคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุ
โรงพยาบาลศูนย์เขต 5 ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 300 คน)

รายการคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ต้องการให้ผู้ร่วมงานยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	4.44	.736	มาก
ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว	4.40	.654	มาก
พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากกว่าการคิดว่าตนเองรู้แล้ว	4.18	.665	มาก
ให้ความสำคัญกับความถูกต้องมากกว่าการถูกกาลเทศะ เช่น การแต่งกาย	2.47	1.276	น้อย

ตารางที่ 2 องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุ 3 องค์ประกอบ 14 ตัวแปรเรียงตามน้ำหนักจากมากไปหาน้อย

องค์ประกอบที่	ตัวแปรที่	รายการตัวแปรคุณลักษณะ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุ	น้ำหนักองค์ประกอบ
1	1	ชอบคิดสิ่งใหม่ๆ มากกว่านำความคิดของคนอื่นมาปฏิบัติตาม	.811
	2	กล้าที่จะทำงานให้แตกต่างจากผู้อื่น	.797
	3	มีความเป็นตัวของตัวเองมากกว่าจะตามแบบผู้อื่น	.739
	4	กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น	.708
	5	ซักถามทันทีเมื่อมีข้อสงสัย มากกว่าจะเก็บไปหาคำตอบเอง	.648
2	6	มีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าที่จะทนทำงานโดยไม่เห็นความก้าวหน้า	.772
	7	ให้ความสำคัญความสามารถของผู้อื่นมากกว่าเคารพความเป็นผู้อาวุโส	.683
	8	ต้องการเป็นเจ้าของกิจการมากกว่าเป็นพนักงานขององค์การ	.626
	9	ยอมรับมากกว่าการปฏิเสธคำชี้แนะจากผู้อื่น	.819
3	10	พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากกว่าการคิดว่าตนเองรู้แล้ว	.687
	11	ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว	.674
	12	สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ดีและรวดเร็ว	.624
	13	กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มากกว่าเฉยชากับสิ่งนั้น	.593
	14	มองโลกในแง่ดีมากกว่ามองโลกในแง่ลบ	.582

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. พยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุส่วนใหญ่เกิด พ.ศ. 2533-2537 ปัจจุบันมีอายุ 22-36 ปี ระดับการศึกษาทั้งหมดจบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรม มีรายได้ 20,000-30,000 บาท/เดือน ผลการศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุมีค่าเฉลี่ย 4.44-2.47 โดยด้านความต้องการให้ผู้ร่วมงานยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมากกว่าแยกออกจากกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.44 และด้านการให้ความสำคัญกับความถูกต้อง

มากกว่าการถูกกาลเทศะมีค่าต่ำสุด เท่ากับ 2.47 ซึ่งเป็นสิ่งที่เห็นด้วยแต่ทั้งนี้ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดอบรมการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะต่อไป

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุ พบว่าได้องค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านการแสดงออกที่เหมาะสม ประกอบด้วย ชอบคิดสิ่งใหม่ๆ กล้าทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่น มีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงความคิดเห็น และซักถามทันทีเมื่อมีข้อสงสัย

2.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วยไม่ทนทำงานโดยไม่เห็นความก้าวหน้า ให้ความสำคัญความสามารถ และต้องการเป็นเจ้าของกิจการ

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ยอมรับคำชี้แนะพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และมองโลกในแง่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้จากการศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์เขต 5 สามารถนำมาเป็นข้อมูลสนับสนุนให้ผู้บริหารการพยาบาลใช้ในการบริหารจัดการพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย ได้ดังนี้

1.1. คุณลักษณะด้านการแสดงออกที่เหมาะสม ผู้บริหารควรส่งเสริมหรือมอบหมายให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยได้ทำงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ให้อิสระทางความคิดในการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการพยาบาล และเปิดโอกาสให้ทำงานที่แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองที่เหมาะสมโดยไม่ขัดกฎระเบียบขององค์กร เป็นต้น

1.2. คุณลักษณะด้านการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรอธิบายและสร้างบันไดความก้าวหน้าให้เห็นเป็นรูปธรรม มีการมอบหมายงานที่ท้าทายไม่น่าเบื่อให้กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยรวมทั้งผู้บริหารควรประพฤติตนให้เหมาะสมพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของพยาบาลรุ่นอายุวัยน้อยกว่า และส่งเสริมให้รุ่นอายุวัยได้มีส่วนร่วมในกิจการขององค์กร เป็นต้น

1.3. คุณลักษณะด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการทำงานอย่างเป็นมิตรแทนการออกคำสั่ง มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลรุ่นอายุวัย เป็นต้น

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบของคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย ที่สอดคล้องกับทฤษฎี

2.2 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยในโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ และระดับปฐมภูมิว่า มีความเหมือนหรือความต่างจากระดับตติยภูมิอย่างไร

References

1. Zemke, R., Raines, C., and Filipczak, B. Generations at work managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexters in your workplace. New York: American Management Association. 2000.
2. Duchscher, J., Cowin, L. Multigenerational nurses in the workplace. JONA, 2004; 34 (11): 493-501
3. Weingarten, R. M. Four Generations, One Workplace: A Gen X-Y Staff Nurse's View of Team Building in the Emergency Department. Journal of Emergency Nursing, 2009; 35(1): 27-30.
4. ChaiwatPinupong. (2551). Factors affecting Satisfaction in the performance of staff Gen Y. thesis. Bangkok: Thammasat University; 2008. (in Thai)
5. DechaDechawatanapaisal Perceptions of Generation Y Attributes and Motivational Preferences: Outlooks from Different Working Generations. Chulalongkorn Business Review, 2009; 121: 1 – 25. (in Thai)
6. Sherman, Rose O. Leading a Multigenerational Nursing Workforce: Issues, Challenges and Strategies. Retrieved June 24, 2006
7. Weston, M., Integrating Generational Perspectives in Nursing. OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing, 2006; 11 (2)
8. Kupperschmidt, Betty R. Addressing Multigenerational Conflict: Mutual Respect and Carefronting as Strategy. Retrieved June 24, 2006
9. Judith. Generational Conflict: At the Heart of Workplace Hostility? Retrieved June 25, 2007

10. Lancaster,LynneC., and Stillman,David. When generation collide: Who they are ,Why they clash. Howto solve the generational puzzle at work. New York: Harper Collins Publishers. 2002.
11. Khemngwad E. Study of Learning Interest of Generation Y Activities in BUS-403 International Business Class, Faculty of Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology. Faculty of Business. Bangkok; 2014 (in Thai)
12. Lavoie-Tremblay, M., et.al. Retaining Nurses and Other Hospital Workers: AnIntergenerational Perspective of the Work Climate.Journal of Nursing Scholarship, 2010;42(4): 414- 422.
13. Sherman, Rose O. Recruiting and Retaining Generation Y Perioperative Nurses. AORN Journal, 2015;101(1):138-43.
14. PaworamonTassanaananchai. The Management Characteristics of Generation Y Professional Nurses. Bangkok: Chulalongkorn University; 2013 (in Thai)
15. ChutchavarnWongsaree. Clinical Teaching in Adult Nursing Practicum Course for Generation Z Collegen.Journal of Boromarajournal College of Nursing, 2015; 31(2): 130-140. (in Thai)
16. Duane P. Schlitz and Sydney Ellen.Theories of Personality. The United States of America; 2005
17. Fied,A.P. Discovering Statistics using SPSS. 2nd. London: Sage Publications; 2005
18. Netharn P., Cheevakasemsook A., Oumtanee A. Work Values and Organizational Commitment of Two Generations of Professional Nurses in Private Hospitals, Bangkok Metropolis. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2014;15(2): 320-330. (in Thai)