

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลพิจิตร

Factors Influencing the Job Retention of Generation X and Generation Y Professional Nurses in Phichit Hospital

จารุดา คำภิระ (Jaruda Kumpira)*

ลัดดาวัลย์ แดงถิ่น (Laddawan Daengthern)**

จิรรัตน์ หรือตระกูล (Jirarat Ruetrakul)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย 2) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย และ 3) ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร จำนวน 172 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปที่เป็นปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนและความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ ค่าความเที่ยง ส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.97, 0.87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis with Stepwise Selection Method)

ผลการศึกษา 1) ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย มีอายุเฉลี่ย 37.87 ปี (SD = 9.43) เป็นเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ร้อยละ 59.30 และเจนเนอเรชันวาย ร้อยละ 40.70 และปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยองค์กรด้านคุณลักษณะขององค์กรเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงาน และการทำงานเกี่ยวกับความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน และปัจจัย

*นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยนเรศวร

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

**อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้านบุคคล คืออายุ มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ในโรงพยาบาลพิจิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 25.4

คำสำคัญ: เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย การคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The purpose of this descriptive research were to study 1) the personal factors and organizational factors by perception of generation X and generation Y professional nurses; 2) the job retention of generation X and generation Y professional nurses; and 3) the influence of personal factors and organizational factors on the job retention of generation X and generation Y professional nurses. The research sample consisted of 172 generation X and generation Y professional nurses who have working in department of nursing at Phichit Hospital. The instruments used consisted of three section: 1) general information that they were information about personal factors 2) factors that influence the job retention, and 3) occupational job retention of professional nurses. These questionnaires were tested for reliability, validity that the survey was conducted by 5 experts and Cronbach's alpha coefficient. The reliability in part 2 and 3 was 0.97, 0.87 respectively. Research data were analyzed by both descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation), multiple linear regression analysis with stepwise selection method.

The research findings were as follows; 1) the personal factors ; the generation X professional nurses had most count were 59.30% and the generation Y professional nurses had 40.70% , the organizational factors by perception generation X and generation Y professional nurses were at the moderate level 2) The level of the job retention of professional nurses was at the high level, and 3) factors influencing the retention of generation X and generation Y professional nurses include: the organizational factor had 2 sides were organizational characteristics about job security, job design and work about the flexibility of working time and the personal factor was age ($p < .01$). These factors could predict the job retention of generation X and generation Y professional nurses accounted for 25.40 %.

Keywords: Generation X and generation Y, The job retention, professional nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ในแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ 20 ปี (2560-2579) มุ่งเน้นความเป็นเลิศคือ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคระบบบริการ การพัฒนาคน และ ระบบบริหารจัดการ การพัฒนาความเป็นเลิศด้านต่างๆต้องอาศัยอัตรากำลังที่เพียงพอ ร้อยละ 50 ของอัตรากำลังในระบบสุขภาพคือพยาบาลวิชาชีพ การบริการด้านสุขภาพไม่สามารถทดแทนด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีได้ทั้งหมด ปัญหาวิกฤติด้านอัตรากำลังจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องรีบแก้ไข เพื่อให้สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึงทุกภูมิภาค ประชากรสามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย แผนยุทธศาสตร์จึงให้ความสำคัญในการแก้ปัญหา 4 เรื่อง คือปัญหาการขาดแคลนพยาบาลการวางแผนอัตรากำลังคนการผลิตและพัฒนาบุคลากร และการปรับระบบค่าตอบแทนบุคลากรทางสาธารณสุข (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2560) การขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยอดีตมีสาเหตุมาจากการผลิตพยาบาลไม่เพียงพอ แต่ขณะนี้กลับพบว่าการขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาล เกิดจากการที่องค์การไม่สามารถธำรงรักษาพยาบาลไว้ได้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล (นงลักษณ์ พะโกยะและเพ็ญญา หงส์ทอง, 2554)

การธำรงรักษาพยาบาลจึงมีความสำคัญ คือ 1) ด้านระบบสุขภาพ ทำให้ระบบสุขภาพสามารถขับเคลื่อนไปได้ตามแผนและนโยบาย ประชาชนเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้รวดเร็ว 2) ด้านองค์กร ทำให้มีพยาบาลที่เพียงพอ มีทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ผลงานที่ได้ก็มีประสิทธิภาพ 3) ด้านผู้ให้บริการ การให้บริการก็จะมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานต่อไป และ 4) ด้านผู้ใช้บริการ ประชาชนทุกกลุ่มก็ได้รับบริการทางสุขภาพตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงได้รับตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2551) และในทางกลับกันหากเกิดการขาดแคลนอัตรากำลัง

พยาบาลส่งผลกระทบต่อเกิดความเหนื่อยล้า เครียดจากภาระงานที่มากขึ้น คุณภาพในการทำงานลดลง ผู้ใช้บริการได้รับบริการที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน เสี่ยงต่อการติดเชื้อ ต้องนอนโรงพยาบาลนานขึ้น สูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาตัวเพิ่มขึ้น ทำให้องค์การหลายๆองค์การต้องปิดหน่วยงานบางหน่วยงานลงเพื่อลดความเสี่ยง และคงคุณภาพในการบริการให้ได้ตามมาตรฐาน และระบบสุขภาพ เกิดการสูญเปล่าในการลงทุนผลิตพยาบาลให้แก่ภาครัฐ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รายงานค่าใช้จ่ายของการศึกษาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ 1 คน ใช้เงินเฉลี่ย 100,700 บาท/ปี และเมื่อเข้ามาทำงานก็ต้องใช้ค่าใช้จ่ายในการอบรมศึกษาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการทำงาน สุดท้ายก็ลาออกจากระบบของรัฐ (ฤชดา แสงดี, 2560) ส่วนพยาบาลในกลุ่มที่ยังคงอยู่ในงาน หลายองค์การต้องเพิ่มค่าตอบแทน หรือสวัสดิการเพื่อดึงดูดให้คงอยู่ในงานต่อไป (อรุณรัตน์ คันธา, 2557)

การขับเคลื่อนองค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีการจูงใจให้บุคลากรอยากคงอยู่ในงาน นั่นคือปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะขององค์การ 2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านการให้รางวัลและ 5) ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ (Lim, Mathis, & Jackson, 2010) จากการศึกษาของนิตยา วันทยานันท์ (2556) พบว่าปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การคงอยู่ในงาน เป็นความคาดหวังของพยาบาลว่าจะปฏิบัติงานเป็นพยาบาลต่อไปและไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Cowin, 2002) ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นผลมาจากคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล องค์กรที่มีบุคลากรต่างเจนเนอเรชันกัน มักพบปัญหาในการทำงาน เนื่องจากแต่ละเจนเนอเรชัน มีแนวคิด ทักษะค่านิยม พฤติกรรม ตลอดจนความต้องการในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน และยังได้แบ่งกลุ่มคนออกเป็น 4 เจนเนอเรชัน (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000)

ประเทศไทยมีประชากรวัยทำงาน เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (อายุช่วง 37- 57 ปี) จำนวน 16.6 ล้านคน (ร้อยละ 25) และมีเจนเนอเรชั่นวาย (อายุช่วง 17-36 ปี) จำนวน 18.7 ล้านคน (ร้อยละ 28.00) ซึ่งมีอัตราที่ใกล้เคียงกัน (United Nations, 2015) เช่นเดียวกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะกลุ่มพยาบาลผู้ปฏิบัติงานเป็นเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายเป็นส่วนใหญ่ (กฤษดา แสงดี, 2560) จากการศึกษาของ เทรมเบ็ลคเลอค์มาร์ช เชียนี่ และเครฟเนียค (Tremblay, Leclerc, Marchionni, & Drevniok, 2010). พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายตั้งใจลาออกจางานร้อยละ 61.50 ซึ่งสูงกว่าพยาบาลกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

การธำรงรักษานุคลากรทางการพยาบาลจึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงและควรเร่งหาแนวทางแก้ไข ในปัจจุบันพบว่า มีผู้ศึกษาวิจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลในเจนเนอเรชั่นต่างๆค่อนข้างน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลพิจิตร โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล โดยแบ่งกลุ่มอายุบุคคลเป็นเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายตามแนวคิดของเซมเก้และคณะ (Zemke et al, 2000). และนำแนวคิดด้านปัจจัยองค์การของลิมและคณะ (Lim et al, 2010) ได้แก่ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง 5 ด้านคือ คุณลักษณะขององค์การลักษณะงานและการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการให้รางวัลและสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การและประยุกต์ใช้แนวคิดของโควิน (Cowin, 2002). โดยวัดการคงอยู่ในงานเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายต่อการคาดหวังที่จะปฏิบัติงานพยาบาลต่อไปและ ไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน และใช้ระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปีมาเป็นตัวกำหนดการคงอยู่ในงาน มาเป็นกรอบในการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการวางแผนบริหารจัดการให้เหมาะสมกับเจนเนอเรชั่นต่างๆเพื่อธำรงรักษานุคลากรพยาบาลที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย
2. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย
3. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายของปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลพิจิตร

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านบุคคลและ ปัจจัยด้านองค์การ มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลพิจิตร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ประชากร คือพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลพิจิตรที่ไม่ใช่หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยและมีอายุไม่เกิน 57 ปี จำนวน 315 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane 1973: อ้างในรัตนศิริ ทาโต, 2551) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้จำนวน 176 คน และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยผู้วิจัยได้ประชากรในกลุ่มงานการพยาบาล ทั้งหมด 9 หน่วยงาน จำนวนประชากรทั้งหมด 315 คน คำนวณหาขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละหน่วยงาน แล้วนำรายชื่อของประชากรในหน่วยงานเดียวกันมาละกันจับขึ้นมาทีละ 1 ใบแบบไม่ใส่คืนจนครบจำนวนตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละหน่วยงาน ทำจนครบทุกหน่วยงาน จนได้จำนวนพยาบาลวิชาชีพ จำนวนครบ 176 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยอายุ สถานภาพการว่าจ้าง หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ปัจจุบัน ภูมิค่านำลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะขององค์การ ประกอบด้วยวัฒนธรรมและค่านิยม การบริหารจัดการ และความมั่นคงในงาน 2) ลักษณะงานและการทำงาน ประกอบด้วยการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงานและความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว 3) โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วยการพัฒนาการฝึกอบรมระบบที่เลี้ยงให้คำปรึกษาและการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ 4) การให้รางวัล ประกอบด้วย การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลงานและค่าตอบแทน และการให้การยอมรับ และ 5) สัมพันธภาพของบุคลากร ในองค์การตามแนวคิดของของลิมและคณะ (Lim et al., 2010) จำนวน 50 ข้อเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ต (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานตามแนวคิดของโควิน (Cowin, 2002) เป็นคำถามการวัดระดับความรู้สึกรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับความคาดหวังว่าจะปฏิบัติงานเป็นพยาบาลตลอดไปและไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานในระยะเวลา 5 ปี โดยมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อใช้มาตรวัดประมาณค่าลิเคิร์ต (Rating scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งส่วนที่ 1, 2 และส่วนที่ 3 มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และหาความเที่ยง (Reliability) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97, 0.87 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือหลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดำเนินการวิจัยโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองใส่ซองปิดผนึก ข้อมูลได้จากการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพิจิตร จำนวน 176 คน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวม ตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2560 ถึงวันที่ 5 มกราคม 2561 และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.73

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติ Kolmogorov-Smirnov มีการกระจายประชากรแบบโค้งปกติและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผล การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การว่ามีอิทธิพลกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพิจิตร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis with Stepwise Selection Method)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับคำรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ IRB เลขที่ 0939260 วันที่ 24 ตุลาคม 2560

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยด้านบุคคลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เงินเนอเรนซ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนซ์หน่วยพบว่า มีอายุ

เฉลี่ย 37.87 ปี (SD = 9.43) ส่วนใหญ่เป็นเงินเนอเรนซ์ เอ็กซ์ (37-57 ปี) ร้อยละ 59.30 เงินเนอเรนซ์วาย (17-36ปี) ร้อยละ 40.70 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 80.24 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เฉลี่ย 14.62 ปี (SD = 9.93) รายได้เฉลี่ย 32,999.94 บาท (SD = 8,609.30) รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 37.21 มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอเมืองพิจิตร มากที่สุด ร้อยละ 57.56

ปัจจัยด้านองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เงินเนอเรนซ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนซ์วาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$,SD =.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะขององค์การ ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก และด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานและการทำงานและด้านการให้รางวัล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$,S.D.=0.64, $\bar{X} = 3.32$, SD = 0.62, $\bar{X} = 3.31$, SD=0.63 ตามลำดับ) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนของปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ เงินเนอเรนซ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนซ์วายโรงพยาบาลพิจิตร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 172)

ปัจจัยด้านองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านคุณลักษณะขององค์การ	3.65	0.53	มาก
ด้านลักษณะงานและการทำงาน	3.32	0.62	ปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.34	0.64	ปานกลาง
ด้านการให้รางวัล	3.31	0.63	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร	3.52	0.61	มาก
โดยรวม	3.43	0.54	ปานกลาง

การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนซ์วายโรงพยาบาลพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$,SD = .80)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนซ์วายได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะขององค์การที่เกี่ยวกับความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงานและการทำงานที่เกี่ยวกับความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน และปัจจัยด้านบุคคล คืออายุมีความสำคัญในการพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนซ์วายตามลำดับ ซึ่งร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 25.4 ($R^2 = .254$, $p < .01$) ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) ค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์การคงอยู่ในงาน ด้วยการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis with Stepwise Selection Method)

Model	ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p-value
1	- ความมั่นคงในงาน	.431	.186	.181	39.730	.000
2	- ความมั่นคงในงาน - ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน	.474	.224	.215	25.01	.000
3	- ความมั่นคงในงาน - ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน - อายุ	.505	.254	.242	19.598	.000

นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคลของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนซ์หน่วย ในโรงพยาบาลพิจิตร มีอายุเฉลี่ย 37.87 ปี (SD=9.43) ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์ มีอายุระหว่าง 37-57 ปี ร้อยละ 59.30 อภิปรายว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพิจิตร ส่วนใหญ่เป็นเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในอำเภอเดียวกับโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน คือ อำเภอเมืองพิจิตร ร้อยละ 57.56 เช่นเดียวกับการศึกษาของวันเพ็ญนาสอนใจ, มุกดา หนูศรีและวาริณี เอี่ยมศิริกุล(2558). พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในอำเภอเดียวกันกับสถานที่ปฏิบัติงาน ร้อยละ 56.50 และมีครอบครัวตั้งอยู่ในอำเภอที่ปฏิบัติงาน ร้อยละ 76.40 ส่งผลให้พยาบาลต้องการอยู่ในพื้นที่ ไม่คิดที่จะย้ายที่ทำงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลพิจิตร ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการมากถึงร้อยละ 80.24 เช่นเดียวกับการศึกษาของคุษฎี เอกพจน์ (2551) พบว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นข้าราชการร้อยละ 75.10 โรงพยาบาลพิจิตรพยายามปลูกฝังค่านิยมในการทำงานภายใต้ MOPH ให้กับพยาบาลวิชาชีพ ในองค์กร มีการสร้างสรรค่านวัตกรรมกระตุ้นให้มีการพัฒนางานให้ดีขึ้น สนับสนุนให้คน

มีความรู้ความสามารถในการทำงานมีการทำงานเป็นทีมซึ่งตรงกับความต้องการของคนรุ่นใหม่เนอเรนซ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนซ์หน่วย (โรงพยาบาลพิจิตร ,2560)

ส่วนปัจจัยด้านองค์กรที่ประกอบด้วย 5 ลักษณะคือ 1) ด้านลักษณะขององค์กร 2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านการให้รางวัลและ 5) ด้านสัมพันธภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพิจิตรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนซ์เอ็กซ์และเงินเนอเรนซ์หน่วย ในโรงพยาบาลพิจิตร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D = 0.54) อภิปรายว่า โรงพยาบาลพิจิตรมีแบบแผนความเชื่อค่านิยมร่วมกันของบุคลากรทุกคนในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีผู้นำมีวิสัยทัศน์มีแผนกลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีความมั่นคงในงาน (โรงพยาบาลพิจิตร, 2560) มีความก้าวหน้าทั้งทางด้านการเงินและอาชีพสอดคล้องกับรายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะขององค์กรที่ประกอบด้วยวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรเป็นแบบแผนความเชื่อค่านิยมร่วมกันของบุคลากรทุกคนในองค์การบริหารจัดการขององค์กรและความมั่นคงในงานและด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กรที่ประกอบด้วยการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน

ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน และความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.53$, $\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.62$ ตามลำดับ) ในการศึกษาของ คุชฎี เอกพจน์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าปัจจัยด้านองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.05$; สุริย์ ท้าวคำลือ และพนิดา คามาพงศ์ (2550) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 4.43$) และพบว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ปวยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.86$, $SD = 4.89$) และบงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.55$) เช่นเดียวกัน

2. การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์ชั่นวายโรงพยาบาลพิจิตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.80$) อภิปรายว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพิจิตรส่วนใหญ่อยู่ในเจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์ ร้อยละ 59.30 มีความมั่นคงในอาชีพจากการได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ถึงร้อยละ 80.20 และมีการรับรู้ถึงลักษณะขององค์การ การบริหาร ซึ่งมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายที่สอดคล้องกับรายชื่อย่อยคือ โรงพยาบาลพิจิตรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ เกิดความรู้สึกมั่นคง ในงานและความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้โรงพยาบาลยังมีระบบบริการที่ได้มาตรฐานปลอดภัยสำหรับผู้ใช้บริการ บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าให้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถ เข้าใจและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก

ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในอาชีพ ซึ่งเมื่อพิจารณา รายชื่อย่อยพบว่าเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุริย์ ท้าวคำลือและพนิดา คามาพงศ์(2550) พบว่าความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 4.17$) และการศึกษาของกฤษณีก่อนพงศ์ (2552) พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระยะเวลา 11 ปีขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 49.8

3. ปัจจัยด้านบุคคลคืออายุ และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะขององค์การเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงานและการทำงานเกี่ยวกับความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์ชั่นวายโรงพยาบาลพิจิตร ได้ร้อยละ 25.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการให้รางวัลสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์ชั่นวายโรงพยาบาลพิจิตร สอดคล้องกับการศึกษาของสุริย์ ท้าวคำลือและพนิดาคามาพงศ์. (2550) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยดังกล่าวอธิบายได้ว่าอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการตัดสินใจเลือกการทำงาน อายุที่มากขึ้นมีผลให้มีโอกาสในการเลือกงานลดลง (Mayer & Allen, 1984; Mathieu & Zajac, 1990) คนที่มีอายุมากมักมีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์ชั่น วายโรงพยาบาลพิจิตร มีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 14.60 ปี ($SD = 9.93$) ส่วนมากได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ร้อยละ 80.20 จึงได้รับสวัสดิการในการดำรงชีวิตที่ดีกว่าการจ้างงานอื่น เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลทั้งของตนเองและครอบครัว สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร สิทธิในการลาหยุดในวาระต่างๆ สิทธิในการฝึกอบรม/

การลาศึกษาต่อ เงินบำเหน็จ/บำนาญหลังเกษียณ และ ยังมีสวัสดิการอื่นๆที่มีผลต่อการดำรงชีวิต มักมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นค่าผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆที่ได้รับก็มากขึ้นตามลำดับการตัดสินใจที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานย่อมส่งผลถึงการสูญเสียผลประโยชน์นั้นด้วย (Mobley, 1982) นอกจากค่าตอบแทนแล้วพวกเขายังต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือต้องการเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่นขึ้น เพื่อความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว

ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านคุณลักษณะขององค์กรเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงานและการทำงานเกี่ยวกับความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลพิจิตร พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวาย ระบุว่าโรงพยาบาลพิจิตรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง มีระบบบริการที่ได้มาตรฐานความปลอดภัยสำหรับผู้ใช้บริการ โรงพยาบาลพิจิตรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ยังเป็นการสนับสนุนความมั่นคงในชีวิต และยังให้ความสำคัญในเรื่องความยืดหยุ่นของเวลาทำงานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรช่วยลดความกดดันจากการมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นความยืดหยุ่นเวลาทำงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพและได้ผลผลิตที่มากขึ้น โดยให้บุคลากรมีการยืดหยุ่นตารางเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสมให้โอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางเวรได้มีการสื่อสารทางไกลที่รวดเร็วการกำหนดวันหยุดการทำงานร่วมกัน การกำหนดช่วงเกษียณอายุจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Lim et al, 2010) ในทางกลับกัน ถ้าการยืดหยุ่นตารางเวลาทำงานไม่เหมาะสมจะมีผลต่อการคงอยู่ในงานเช่นกัน มีการศึกษาของบงกชพร ตั้งจักรชัย (2553) พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพคือ ด้านคุณลักษณะขององค์กร มีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่า (Odds ratio = 1.08) และด้านลักษณะงานและการทำงานมีขนาดอิทธิพล 1.06 เท่า (Odds ratio = 1.06) ตัวแปรที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ คุณลักษณะ

ขององค์กร และลักษณะงานและการทำงานสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8 ($R^2 = .248, p < 0.05$)

ส่วนปัจจัยด้านองค์กรได้แก่โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการให้รางวัลสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลพิจิตรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสามารถอธิบายได้ว่าด้วยพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการสูงถึงร้อยละ 80.24 ซึ่งในระบบริหาร ระยะเวลาในการทำงานที่มากขึ้นจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อค่าตอบแทน/เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นอยู่เช่นเดียวกันและยังมีเงินตอบแทนอย่างอื่นซึ่งมาพร้อมกับตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงอาจส่งผลให้พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและการให้รางวัล ส่วนด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร อาจมองเรื่องของอายุที่เพิ่มขึ้น การทำงานที่ต้องอาศัยความเป็นทีม ทำให้เกิดความคุ้นเคยกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และจากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นทำให้บุคลากรอื่นให้ความสำคัญหรือเกรงใจ จึงส่งผลให้ไม่ค่อยพบความขัดแย้งเรื่องสัมพันธภาพภายในแต่อาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพกับบุคลากรภายนอกหน่วยงานแต่ด้วยความสัมพันธ์นั้นอาจเป็นเพียงช่วงสั้นๆ จึงอาจไม่ส่งผลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจคงอยู่ในงานหรืออาจมองได้ว่าโรงพยาบาลพิจิตรมีการบริหารจัดการเรื่องโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล และสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรได้ดีจึงไม่มีอิทธิพลกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบุคคลคืออายุ และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านคุณลักษณะขององค์กรเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงานและการทำงานเกี่ยวกับความยืดหยุ่นของ

เวลาทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอร์ชั่นเอ็กซ์และเงินเนอร์ชั่นวาย โรงพยาบาลพิจิตร ผู้บริหารทางการพยาบาลควรกำหนดนโยบายและแผนการบรรจพยาบาลวิชาชีพให้เป็นข้าราชการที่ชัดเจนเพื่อสร้างความมั่นใจให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในงาน

1.2 ส่วนด้านลักษณะงานและการทำงาน เกี่ยวกับความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน อาจด้วยการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดภาระงานที่มากเกินไปที่ขาดความสมดุลทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทางผู้บริหารทางการพยาบาลควรคำนึงถึงการจัดสรรอัตรากำลังทางการพยาบาลให้เพียงพอตามเกณฑ์มาตรฐานและผู้บริหารควรให้มีส่วนร่วมในการจัดตารางเวรและสามารถแลกเปลี่ยนเวรได้ตามความเหมาะสมเพื่อสมดุลทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเฉพาะกลุ่มเงินเนอร์ชั่นเอ็กซ์และเงินเนอร์ชั่นวายในโรงพยาบาลพิจิตรเท่านั้น ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึก ปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในวางแผนการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเงินเนอร์ชั่นให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ และมีการติดตามหรือประเมินความพึงพอใจในการทำงานทุก 6 เดือน

เอกสารอ้างอิง

กฤษดาแสงดี. (2560). วิถีชีวิตขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข: ข้อเสนอเชิงนโยบาย. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 26(2), 456-468.

กฤษณี ก้อนพิงค์.(2552). *ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศิลปากร,กรุงเทพฯ.

ศุภฎี เอกพจน์.(2551). *ปัจจัยผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.

นงลักษณ์ พะไยยะและเพ็ญญา หงส์ทอง. (2554). *กำลังคนด้านสุขภาพ: ที่เป็นมา เป็นอยู่และจะเป็นไป*. กรุงเทพมหานคร:พรินท์แอมบี.

นิตยา วันทยานันท์.(2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา

บงกชพร ตั้งจักรชัย.(2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บุญใจศรีสถิตย่นรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนศิริทาโต. (2551). *การวิจัยทางพยาบาลศาสตร์: แนวคิดสู่การประยุกต์ใช้*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โรงพยาบาลพิจิตร. (2560). *รายงานประจำปี 2560*. พิจิตร: โรงพยาบาลพิจิตร.

- โรงพยาบาลพิจิตร.(2560).รายงานการประชุม คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาลพิจิตร ประจำเดือน ธันวาคม 2560.พิจิตร: โรงพยาบาล พิจิตร.
- วันเพ็ญ นาสอนใจ, มุกดา หุ่ยศรีและวาริณี เอี่ยมศิริกุล. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัด เพชรบูรณ์.วารสารพยาบาลทหารบก,17(2), 43-50.
- สุรีย์ท้าวคำลือและพนิดาคามาพงศ์. (2550). ปัจจัย คัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข. (2560).แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข และเป้าหมายปฏิรูป 18 เดือน.สืบค้นเมื่อ10 สิงหาคม 2560, จาก<https://www.hfocus.org/content/2016/06/12331>
- อรุณรัตน์กันธา. (2557).ผลกระทบและทางออกของกา รขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. *Journal of Nursing Science*, 32(1), 81-90.
- Cowin ,L.S.(2002). *The Self-Concept of Nurses and its Relationship to Job Satisfaction and Retention*.Dissertation, Ph. D. (Philosophy). Sydney: Graduate School The University of Western Sydney at Sydney. Photocopied.
- Lim,G.S., Mathis,R.L. , Jackson ,J.H.(2010). *Human Resource Management: an Asia edition*.13th Edition, South-Western College Publishing, Ohio.
- Tremblay ,L.M., Leclerc ,E.,Marchionni C, & Drevniok, U.(2010).The needs and expectations of generation y nurses in the workplace. *Journal for Nurses In Staff Development*.26 (1), 2-8.
- Mathieu,J.E.,Zajac,D.M.,(1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*. *Psychological Bulletin*.108,171-194.
- Mayer,J.P., Allen,N.J.(1984).Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*.69,372-278.
- Mobley, H. H. (1982). *Employee turnover case consequences and control*. Texas: Addison Wesley.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs,Population Division. (2015). *World Population Prospects: The 2015 Revision*. New York: UN.
- Zemke, R., Raines, C.,Filipczak, B.(2000). *Generations at work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*, Amacon ,New York.