บทความวิชาการ

ความท้าทายสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ เจเนอเรชั่น ซี

The Challenge for Nursing Administrators in Human Resource Management: Generation Z Professional Nurses' Group

สุพิชฌาย์ วงศ์กังแห (Supitcha Wongkanghae)*
จุฑาทิพย์ มงคลคำ (Chuthathip Mongkholkham)**

Received: November 29, 2022
Revised: December 20, 2022
Accepted: January 11, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มบุคลากรพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี ควรเน้นการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังที่เป็นลักษณะเด่นของกลุ่มคนเจเนอเรชั่นนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารทางการพยาบาลในการบริหารกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี โดยมีแนวทาง 5 ข้อ ได้แก่ 1) การออกแบบงานสำหรับกลุ่มวัยนี้ที่คำนึงถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย งานที่มีความชัดเจนและมีความสำคัญ และการป้อนกลับข้อมูล 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) การสร้างการมีส่วนร่วม โดยรับฟังความคิดเห็นและมีการสื่อสารที่ดีในองค์กร 4) การสร้างค่านิยมร่วมในการทำงานด้านสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่น และการสร้างค่านิยมด้านจรรยาบรรณและศีลธรรม และ 5) การบริหารงานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน โดยยึดหลักการประเมินผลงาน รวมถึงส่งเสริมให้มีค่าตอบแทนด้านอื่นๆร่วมด้วย ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำแนวทางนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการพัฒนางานวิจัยในอนาคต

คำสำคัญ : ผู้บริหารทางการพยาบาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี

* Corresponding author: Supitcha Wongkanghae; Email: supitchaw.@nu.ac.th
* อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (Instructor, Faculty of Nursing, Naresuan University)
** พยาบาลระดับปฏิบัติการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (Registered Nurse, Faculty of Nursing, Naresuan University)

ร่วมเฉลิมฉลอง 30 ปี มหาวิทยาลัยนเรศวร

Abstract

This article aims to present an idea of human resource management in generation Z nurses which emphasizes response to their needs and work expectations. This article also suggests guidelines for the generation Z nurse administrator which include 5 main topics: 1) Job design: considering work design for generation Z which consists of autonomy, skill variety, task identity, task significance, and feedback. 2) Human resource development: encouraging professional development 3) Participation: listening, respecting others' ideas, and creating good communication in the workplace 4) Shared values in the workplace: social and altruistic work values, moral and ethical work values 5) Performance management and compensation: performance evaluation and providing fringe benefits or rewards. This guideline would be beneficial for administrators to enhance motivation and job retention of generation Z nurses in nursing organizations. Also, the guideline can be applied for being conceptual frameworks of studies in terms of future research development.

Keyword: Nurse Administrator, Human Resource Management, Generation Z Nurses

บทนำ

พยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในระบบการบริการด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วย ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษาและฟื้นฟูสุขภาพของผู้รับบริการให้มีสุขภาพและสุขภาวะที่ดี (Nursing Division of Ministry of Public Health Thailand, 2018) พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด และเป็นกลุ่มบุคลากรทางสุขภาพที่มีจำนวนค่อนข้างมาก ในปี 2564 ประเทศไทยมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 184,840 คน (Office of the National Economic and Social Development Council, 2021) และเป็นพยาบาลวิชาชีพที่อายุ 60 ปีขึ้นไปมีการเกษียณอายุราชการ จำนวนมากกว่า 5,813 คน (Sawaengdee, 2019) ทำให้เกิดความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องมีการรับพยาบาลวิชาชีพ ทำให้มีพยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่เจเนอเรชั่น ซี กำลังทยอยเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อทดแทนบุคลากรรุ่นเก่าที่กำลังจะเกษียณหรือลาออกไป โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี เป็นพยาบาลน้องใหม่ กำลังเริ่มปฏิบัติงานในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาประมาณ 8,000-10,000 คน (พ.ศ. 2561 - 2562) (Taiwong & Chitpakdee, 2021) และในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพบสัดส่วนของพยาบาลเจเนอเรชั่น ซี ร้อยละ 25 - 49 (Saenung & Oumtanee, 2020; Wongthai & Oumtanee, 2020)

การปฏิบัติงานในองค์กรพยาบาลในปัจจุบันมีพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานร่วมกันในทีมพยาบาลหลายช่วงวัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงวัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น บี หรือเบบี้บูม (Generation B or Baby Boomers) เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 - 2507 อายุระหว่าง 58 - 76 ปี พยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) เกิดปี พ.ศ. 2508 - 2523 อายุระหว่าง 42 - 57 ปี พยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น วาย (Generation Y) เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 - 2539 อายุระหว่าง 26 - 41 ปี และพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี (Generation Z) เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2540 - 2552 อายุต่ำกว่า 25 ปี (Chupan, 2018) โดยในแต่ละช่วงวัยจะมีความแตกต่างของความคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางการใช้ชีวิต เป็นผลมาจากประสบการณ์และการเติบโตจากสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันในแต่ละยุคสมัย จึงส่งผลให้คนที่เกิดในช่วงเดียวกันจะมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีความเฉพาะไม่เหมือนกับช่วงวัยอื่น ทำให้เกิดการแสดงออกและความต้องการของแต่ละกลุ่มช่วงอายุนั้นแตกต่างกัน (Taiwong & Chitpakdee, 2021) ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) เป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน เกิดความขัดแย้ง หรือความไม่ร่วมมือในการทำงานได้ (Wongthai & Oumtanee, 2020)

แม้ว่าจะมีพยาบาลวิชาชีพทำงานร่วมกันหลายช่วงวัย และมีพยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่เข้ามาทดแทน รวมทั้งมีนโยบายผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้น แต่ยังพบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในระบบสุขภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญจากความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ต้องการพยาบาลเพิ่มขึ้นอย่างมาก สภาพการทำงานในวิชาชีพที่มีความเครียดสูง ทำงานหนักและเสี่ยงอันตราย ได้รับค่าตอบแทนต่ำและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งการลาออกดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาอัตรากำลังพยาบาลไม่เพียงพอในการให้บริการทางการพยาบาล และส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานการพยาบาล (Boonsana, 2022; Taiwong & Chitpakdee, 2021) นอกจากนี้ยังพบว่าอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยลง มีการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความตั้งใจลาออก ยิ่งมีอายุงานน้อย ช่วง 6 เดือน - 1 ปี ยิ่งมีแนวโน้มการลาออกเพิ่มมากขึ้น (Sanguanpak, 2020) ซึ่งแนวโน้มการลาออกของเจเนอเรชั่น ซี ไม่พบเฉพาะเพียงในวิชาชีพพยาบาลเท่านั้น ยังพบว่ากลุ่มบุคลากรเจเนอเรชั่น ซี โดยทั่วไปมีแนวโน้มสูงที่จะลาออกจากองค์กรภายใน 2 ปีถึงร้อยละ 61 และหวังว่าจะอยู่กับองค์กรมากกว่า 5 ปี เพียงร้อยละ 12 (Ferry, 2019) นอกจากนี้พบว่าปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อ

ความตั้งใจลาออกของพยาบาลเจเนอเรชั่น ซี (Sanguanpak, 2020) จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเจเนอเรชั่น ซี ที่เข้ามาให้คงอยู่ในองค์กร เพื่อยืดระยะเวลาให้บุคคลเหล่านี้ทำงานและคงอยู่ในองค์กรและในวิชาชีพพยาบาลได้นานขึ้น

แนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อธำรงรักษาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ โดยอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เข้าใจในธรรมชาติของความแตกต่างของแต่ละช่วงวัย โดยเฉพาะในกลุ่มเจเนอเรชั่น ซี ที่กำลังเข้ามาเป็นบุคลากรในองค์กรพยาบาลมากขึ้น และมีช่วงวัยที่แตกต่างกับกลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาล บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอลักษณะพฤติกรรม เป้าหมายและความต้องการ ในการทำงานของเจเนอเรชั่น ซี ตลอดจนเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพยาบาลวิชาชีพช่วงวัยนี้สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ลดการลาออกหรือย้ายงาน สามารถธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร

ลักษณะเฉพาะ เป้าหมายและความต้องการในการทำงานของบุคคลแต่ละช่วงวัย

ความแตกต่างกันของสังคมในแต่ละยุคสมัย เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เติบโตมา ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คน ในช่วงเวลาเดียวกันผู้คนที่เติบโตจากสภาพแวดล้อมและสังคมหนึ่ง จะได้รับการปลูกฝังทางความคิด ค่านิยม ความเชื่อ แรงจูงใจ รวมถึงการให้คุณค่า และสะท้อนออกมาเป็นรูปแบบพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ส่งผลให้ช่วงอายุหนึ่งมีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากผู้คนในช่วงอายุอื่นๆ จึงเกิดการจัดกลุ่มตามช่วงเกณฑ์อายุขึ้นมา โดยเรียก “เจเนอเรชั่น” (Generation) ซึ่งหมายถึงกลุ่มคนรุ่นเดียวกัน อ้างอิงจากปีที่เกิด สถานการณ์ สภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์สำคัญในชีวิตของคนกลุ่มหนึ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Sreeprasarn & Sujintawong, 2019) ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานอยู่มี 4 รุ่นอายุตามช่วงวัย ดังนี้

1. เจเนอเรชั่น บี หรือเบบี้บูม (Generation B or Baby Boomers) เป็นกลุ่มบุคคลที่เติบโตมาในยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีประสบการณ์ผ่านความแร้นแค้นหรือเห็นความยากลำบากของครอบครัว (Chupan, 2018) คนกลุ่มนี้มีนิสัยอดทน จริงจัง กลุ่มนี้มีพฤติกรรมในการใช้ชีวิตเป็นไปอย่างเรียบง่าย รักครอบครัว ให้ความสำคัญกับงานและสู้งานมาก จงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความบริสุทธิ์ใจ (Sanguanpak, 2020) ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มนี้จึงมักเป็นผู้บริหารองค์กรทั้งในส่วนของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการ หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

2. เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) เป็นกลุ่มบุคคลที่เติบโตมาในยุคที่มีความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ มีการรับวัฒนธรรมต่างๆ ผ่านสื่อโทรทัศน์ จึงมีลักษณะนิสัยที่ชอบความแปลกใหม่ เริ่มมีความสนใจเทคโนโลยี มีความสะดวกสบายด้วยเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ (Chupan, 2018) มองว่างานไม่ใช่ทุกอย่างของชีวิต รู้สึกว่าชีวิตควรมีอิสระ สำหรับการทำงานเป็นการทำไปตามหน้าที่ หากทำแล้วไม่ก้าวหน้าก็จะเปลี่ยนงานใหม่ ให้ความสำคัญกับครอบครัว การพักผ่อนเพื่อหาความสุขให้ตัวเองมากขึ้น (Sanguanpak, 2020) สำหรับพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ มักมีบทบาทสำคัญในการทำงาน เนื่องจากมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน และบางส่วนเริ่มก้าวเข้าสู่บทบาทของผู้บริหาร

3. เจเนอเรชั่น วาย (Generation Y) เป็นกลุ่มบุคคลที่เติบโตมาในสังคมยุคดิจิตอล จึงมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ใช้ชีวิตส่วนใหญ่ในโลกออนไลน์ จึงมีนิสัยที่มีความเป็นตัวของตัวเองค่อนข้างสูง ไม่ชอบการบังคับ และนิสัยใจร้อน ในด้านการทำงานถือว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ยิ่งทำงานเก่งยิ่งต้องการความก้าวหน้า (Chupan, 2018; Sanguanpak, 2020) พยาบาลกลุ่มนี้มักเป็นพยาบาลที่กำลังพัฒนาความเชี่ยวชาญและ

เป็นกำลังสำคัญของระบบบริการสุขภาพ

4. เจเนอเรชั่น ซี (Generation Z) เป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในยุคแรกของศตวรรษที่ 21 และเติบโตมาพร้อมกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและโซเชียลเน็ตเวิร์ค ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นหลัก (Chupan, 2018) ดังนั้นจึงสามารถเรียกกลุ่มวัยนี้ได้อย่างหลากหลาย เช่น iGen, digital natives, net Generation, iGeneration, Gen Next, I Gen, Gen Tech, Gen Wii, Post Gen และ Plurals (Chicca & Shellenbarger, 2018) ด้วยความสามารถด้านเทคโนโลยีจึงสามารถเปิดรับข้อมูลหลากหลายผ่านสื่อดิจิตอล มีการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ อย่างต่อเนื่องในทุกช่องทางการสื่อสารที่เป็นไปได้ มีแนวทางเป็นอิสระของตนเอง ให้ความสนใจเรื่องรอบตัว สามารถทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน หาความรู้ได้ทุกที่ ส่งผลถึงการพัฒนาความรู้และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะเข้ามาปรับเปลี่ยนองค์กรในแบบที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน (Chompukum & Chakrapeesirisuk, 2020; Iftode, 2019) อย่างไรก็ตามเนื่องจากกลุ่มเจเนอเรชั่น ซี เป็นกลุ่มที่เกิดจากครอบครัวที่เป็นเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ จึงได้รับอิทธิพลทางความคิดและการกระทำจากกลุ่มบุคคลช่วงวัยนี้ ทำให้มีลักษณะเฉพาะความคล้ายคลึงกันระหว่างบุคคลเจเนอเรชั่น ซี และ เอ็กซ์ ซึ่งได้แก่ การมีความรับผิดชอบ และมีความยืดหยุ่น (Chompukum & Chakrapeesirisuk, 2020; Hampton & Welsh, 2019)

ตารางที่ 1 การแบ่งช่วงวัย ลักษณะเฉพาะ และเป้าหมายและความต้องการในการทำงานของแต่ละเจเนอเรชั่น

การแบ่งช่วงวัย	ลักษณะเฉพาะ	เป้าหมายและความต้องการในการทำงาน
เจเนอเรชั่น บี หรือเบบี้บูม (Generation B or Baby Boomers)	- วางแผนชีวิตสอดคล้องกับการทำงาน - ขยัน สู้งานหนัก เพื่อสร้างความมั่นคง และความสำเร็จในหน้าที่การงาน - ทุ่มเท มีความจงรักภักดีกับองค์กรมาก - เคารพและอยู่ภายใต้กฎระเบียบ - ไม่ค่อยเปลี่ยนงานบ่อย - มีความเป็นผู้นำสูง ทำงานเป็นระบบ - มองคนในวัยอื่นๆ จะทำงานได้ไม่ดีเท่าตนเอง จึงลงมือทำงานเอง ทำให้งานล้นมือ	- ยึดมั่นในอุดมคติ - ต้องการการสนับสนุนความต้องการทางด้านกายภาพ - ต้องการได้รับการยอมรับ ยกย่องจากการทุ่มเททำงานหนัก - มีความพึงพอใจในความเห็นพ้องต้องกัน ชื่นชอบความลงรอยกันของคนส่วนใหญ่ - มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ภักดีต่อนายจ้าง
เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X; Extraordinary Generation)	- รู้รอบด้าน ทำงานลำพังได้ ไม่พึ่งใคร - ปรับตัวได้ดี - พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา - ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว เชื่อว่างานไม่ใช่ทุกอย่างของชีวิต - มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานและอำนวยความสะดวก	- ต้องการสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว - ชอบทำงานตามลำพัง - ต้องการทราบผลลัพธ์จากการทำงาน - ภักดีต่อวิชาชีพ และองค์การ แต่น้อยกว่าคนรุ่นก่อนหน้า - ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างรวดเร็ว - ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน

การแบ่งช่วงวัย	ลักษณะเฉพาะ	เป้าหมายและความต้องการในการทำงาน
เจเนอเรชั่น วาย (Generation Y; Why Generation)	- มีความมั่นใจในตนเองสูง - กล้าแสดงออก กล้าซักถาม กล้าตัดสินใจ - ชอบความชัดเจน มีเหตุผลในการทำงาน - เน้นการทำงานเชิงรุก - คาดหวังในความก้าวหน้าในอาชีพสูง และด้านรายได้ - สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน - ใช้เทคโนโลยีได้ดี - มีทัศนคติที่ดีต่องานว่าทุกอย่างเป็นไปได้ และพร้อมทำงานหนักเพื่อความสำเร็จที่มุ่งหวัง - รักอิสระ เบื่อง่าย ไม่ชอบการผูกมัด - ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน - มีความคาดหวังสูง ใจร้อน อดทนต่ำ ตัดสินใจเร็ว มักจะเลือกงานที่สร้างความมั่นใจว่าจะให้ความสุขทางอาชีพและการดำเนินชีวิต	- ชอบการทำงานเป็นทีม - ให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในงาน การเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน - ชอบการทำงานเชิงรุก ใช้ทักษะความคิด และงานที่ท้าทาย - งานหนักต้องมาพร้อมค่าตอบแทนที่ตนพอใจและเหมาะสม - สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี สนุกสนาน - ต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น - ต้องการข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ ไม่ชอบถูกบังคับ - เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูล - ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ต้องการความยืดหยุ่น ไม่ยึดติด - มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ อัตราการลาออกสูง แต่ผูกพันและต้องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าที่ดี
เจเนอเรชั่น ซี (Generation Z)	- มีความสามารถในการปรับตัวตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว - มีความอิสระในตัวเองค่อนข้างสูง - มีแนวทางของตัวเองชัดเจน ไม่เหมือนใคร และไม่อยากให้ใครเหมือน - กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น - ใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี - สามารถทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกันและมีประสิทธิภาพ - มีการตั้งเป้าหมายระยะสั้นและไม่ยึดติดกับองค์กร ไม่ค่อยมีความอดทน ไม่ชอบการรอคอย - หากรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงานก็พร้อมลาออกได้ทุกเมื่อ	- ต้องการความก้าวหน้า และโอกาสพัฒนาในสายงานอย่างรวดเร็ว - ต้องการทำงานที่ท้าทาย มีคุณค่าและความหมาย - มีค่านิยมด้านการทำงานเพื่อสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่น หรืองานที่มีผลกระทบต่อสังคมเชิงบวก - ชอบทำงานที่ยืดหยุ่น และหลากหลาย - ต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน - ทำงานเพื่อความสุขของตนเอง และมีชีวิตที่สมดุล - ชอบมีความอิสระในการทำงาน - มีการสื่อสารในช่องทางที่หลากหลาย กระชับ ชัดเจน มีเหตุผลและเป็นรูปธรรม ติดต่อได้ตลอดเวลา - ใช้เทคโนโลยีที่สะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน - ต้องการรายได้และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงาน

ที่มา: Chompukum & Chakrapeesirisuk, 2020; Ferry, 2019; Hampton & Welsh, 2019; Kaewpongmongkol & Popaitoon, 2020; Kumchen & Sivapitak, 2020; Sanguanpak, 2020; Sreeprasarn & Sujintawong, 2019; Suwannarat, Kasem, & Chuthai, 2021; Taiwong & Chitpakdee, 2021

จะเห็นได้ว่าลักษณะ เป้าหมายและความต้องการในการทำงานของแต่ละช่วงวัยนั้นมีความแตกต่างกัน มีทั้งคุณลักษณะเด่นเฉพาะและข้อจำกัดที่ต่างกัน ซึ่งการที่แต่ละช่วงวัยมีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกัน อาจทำให้เกิดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) เป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน เกิดความขัดแย้ง หรือความไม่ร่วมมือในการทำงานได้ (Wongthai & Oumtanee, 2020) โดยเฉพาะปัญหาที่พบระหว่างรุ่นพี่อายุมากกับรุ่นน้องใหม่ที่อายุน้อยหรือกลุ่มวัยเจเนอเรชั่น ซี ดังการศึกษาเกี่ยวกับมุมมองของคนต่างช่วงวัยต่อเจเนอเรชั่น ซี พบว่า บุคลากรรุ่นเจเนอเรชั่น บี และ เอ็กซ์ มองเจเนอเรชั่น ซี ว่าเป็นกลุ่มวัยที่มีพฤติกรรมและความคิดแตกแยก จากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน เนื่องจากคุณลักษณะของเจเนอเรชั่น ซี ที่ชอบยึดติดกับเทคโนโลยี นิยมการสื่อสารแบบผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ขาดทักษะการสร้างสัมพันธภาพ เชื่อมั่นในตนเองสูง ต้องการการยอมรับแต่ยังอ่อนประสบการณ์และไม่ยึดหลักเคารพผู้อาวุโส รวมทั้งยังเป็นกลุ่มบุคคลที่ไม่ค่อยมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากนัก เมื่อเกิดปัญหาต่างๆ และรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงานก็พร้อมลาออก (Sangaunpak, 2020; Saenung & Oumtanee, 2020) ทำให้กลุ่มพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี มีอัตราการลาออกมาก มีความผูกพันในองค์การต่ำ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกลุ่มวัยนี้ ทั้งมุ่งในการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รวมทั้งการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป โดยการยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยมของบุคคลช่วงวัยนี้ และวิเคราะห์ลักษณะพฤติกรรมและมองหาแรงจูงใจหลัก นำมาสร้างกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เหมือนกับกลุ่มช่วงวัยอื่นที่ผ่านมา เพื่อให้เกิดความผูกพันและสามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรได้

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในงาน เกิดแรงจูงใจและความผูกพันในงาน ทำให้เกิดความทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และลดความตั้งใจในการลาออกจากงาน รวมทั้งช่วยให้สามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรได้ จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มเจเนอเรชั่น ซี ของกัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ (Ferry, 2019) เสนอกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจเนอเรชั่น ซี ประกอบด้วย การออกแบบงานที่มีคุณค่าและความหมาย การบริหารงานที่โปร่งใสและค่าตอบแทน การมีส่วนร่วม การสร้างค่านิยมร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ ชัชชัย สุวรรณรัตน์ และคณะ (Suwannarat, Kasem, & Chuthai, 2021) ยังกล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย ได้แก่ การสรรหาคัดเลือกโดยใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ที่สอดคล้องกับค่านิยมและทักษะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใส่ใจความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล การจ่ายค่าตอบแทนแบบยืดหยุ่นที่เลือกได้ตามต้องการ และการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ให้ข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งการบริหารจัดการนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับกลุ่มคนเจเนอเรชั่น ซี ได้ และอนุชา ไทยวงษ์ และบุญพิชชา จิตต์ภักดี (Taiwong & Chitpakdee, 2021) ยังได้นำเสนอกลวิธีและแนวทางการบริหารพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ด้วยหลัก 5As ดังนี้ 1) การสื่อสารที่รวดเร็ว หลากหลายช่องทาง และเข้าถึงง่าย (Access) 2) การส่งเสริมความสามารถที่หลากหลาย (Ability) 3) การให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้นิเทศจากพยาบาลพี่เลี้ยง (Autonomy) 4) การยอมรับและความเข้าใจในความแตกต่าง (Acceptance) และ 5) การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Advancement)

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่าแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบุคลากรกลุ่มวัย

เจเนอเรชั่น ซี นั้น เน้นการตอบสนองตามความต้องการและความคาดหวังที่เป็นลักษณะเด่นของกลุ่มบุคคลช่วง

วัยนี้ ดังนั้นในบทความนี้จึงขอเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ประยุกต์จากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี ในองค์กร อันประกอบด้วย 1) การออกแบบงาน 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การมีส่วนร่วม 4) การสร้างค่านิยมร่วม และ 5) การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ดังตารางที่ 2 และมีรายละเอียด ดังนี้

1. การออกแบบงาน โดยกำหนดลักษณะงานเพื่อเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี มีแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของแฮคแมนและโอล์แฮม (Hackman & Oldham, 1976 as cited in Kaewpongmongkol & Popaitoon, 2020) ประกอบด้วย ความมีอิสระ ความหลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน และการให้ผลป้อนกลับ ดังนี้ 1) การให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้การนิเทศจากพยาบาลพี่เลี้ยง โดยเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่สนใจในระยะแรกที่เริ่มปฏิบัติงาน หรือเปิดโอกาสให้เรียนรู้ระบบการทำงานในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานต่างๆ ในช่วง 1-2 เดือนแรก เพื่อส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ใช้ศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ สร้างการมีส่วนร่วมและข้อตกลงร่วมกันในการจัดตารางปฏิบัติงานที่ชัดเจนและยืดหยุ่นได้ 2) การสนับสนุนให้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลาย และการใช้เทคโนโลยี โดยการส่งเสริมให้มีบทบาทในการสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาลและจัดการประกวดแข่งขันกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล การเสนอผลงานวิชาการและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงาน อาจมอบหมายการสืบค้นข้อมูลเชิงวิชาการจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ แล้วนำมาถ่ายทอดสู่พยาบาลในหน่วยงานและต่อยอดงานวิจัยหรือนวัตกรรม 3) การสร้างความชัดเจนและความสำคัญของงาน โดยกระตุ้นให้ได้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิดในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ เพื่อส่งเสริมการทำงานในหน่วยงานนั้นดีขึ้น เกิดความสุขในการทำงาน รวมทั้งสร้างผลกระทบเชิงบวกหรือส่งผลดีต่อผู้อื่น และ 4) การให้ผลป้อนกลับ จะต้องมีการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการสื่อสารอย่างมีเหตุผล เป็นรูปธรรม อย่างชัดเจน และกระชับ สามารถให้ผลป้อนกลับและติดต่อสื่อสารในหลากหลายช่องทาง (Ferry, 2019; Taiwong & Chitpakdee, 2021; Unhalekka, 2021)

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องด้วยช่วงวัยนี้ให้ความสำคัญความก้าวหน้าและเติบโตในสายงานอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องมีการวางแผนรายบุคคล โดยมีการเปิดโอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลในช่วงเวลาที่เหมาะสม ทั้งการอบรมระยะสั้น อบรมเฉพาะทาง การศึกษาต่อในระดับปริญญาโท รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสนใจในทักษะอื่นๆ ที่ช่วยสนับสนุนงานการพยาบาล นอกจากนี้การบริหารผลงานต้องเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในงานอย่างชัดเจน องค์กรเองอาจมีการกำหนดความก้าวหน้าแบบพิเศษ (Fast Track) เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี ที่มีความสามารถได้มีโอกาสพบกับงานที่ท้าทายและเติบโตก้าวหน้าตามสายอาชีพได้รวดเร็ว (Suwannarat et al., 2021; Taiwong & Chitpakdee, 2021)

3. การมีส่วนร่วม เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างให้พยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี เกิดความผูกพันในองค์กร ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี ได้สามารถเสนอข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงานทุกระดับ มีโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเดียวกัน รุ่นก่อนหน้า และหัวหน้างาน ให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ควรมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานในองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีม รวมทั้งผู้บริหารงานทุกระดับต้องเปิดใจยอมรับฟังข้อเสนอต่างๆ และต้องส่งเสริมการสื่อสารในทีมที่ดี โดยสื่อสารอย่างตรงประเด็น กระชับ เป็นเหตุเป็นผล และสามารถติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลา (Ferry, 2019; Saenung & Oumtanee, 2020; Wongthai & Oumtanee, 2020)

4. การสร้างค่านิยมร่วม โดยผู้บริหารทางการพยาบาล

และทุกคนในองค์กรต้องเปิดใจ เข้าใจ ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละช่วงวัย เข้าใจถึงความคิด ทัศนคติ ค่านิยม และร่วมกันสร้างค่านิยมที่ดีร่วมกันในองค์กร เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงค่านิยมที่เหมาะสมกับองค์กร ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ทั้งนี้ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี ที่สามารถนำมาพิจารณาเป็นค่านิยมร่วมขององค์กร คือ การให้ความสำคัญด้านการทำงานสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่น รวมถึงการมีจรรยาบรรณ ศีลธรรม ที่องค์กรพยาบาลต่างให้ความสำคัญเช่นกัน อันนำไปสู่การสร้างบรรทัดฐานภายในขององค์กรและตัวบุคคล แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Ferry, 2019; Hampton & Welsh, 2019)

5. การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน โดยผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ชัดเจน และยึดหลักการประเมินผลงานมากกว่าระบบอาวุโส การบริหารผลงานนี้ต้องเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน มีการตั้งเป้าหมายประเมินผล และให้ข้อมูลป้อนกลับควบคู่กับการนิเทศเป็นระยะ ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลเจเนอเรชั่น ซี รับรู้ถึงความใส่ใจที่องค์กรมีต่อตนเอง นอกจากนี้องค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สวัสดิการที่ดีเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ การยกย่องชมเชย การให้รางวัลเพื่อจูงใจ และการให้ข้อมูลเชิงบวกที่ทันท่วงที รวมถึงการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความสุข ช่วยให้เกิดความรู้สึกสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจมากขึ้น (Chompukum & Chakrapeesirisuk, 2020; Hampton & Welsh, 2019; Taiwong & Chitpakdee, 2021; Thanchaikon, 2019; Wongprasit, 2015)

ตารางที่ 2 สรุปลักษณะเด่นสำคัญในการทำงานและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพยาบาลวิชาชีพ เจเนอเรชั่น ซี

ลักษณะเด่นสำคัญในการทำงาน	แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ความอิสระในการทำงาน - การทำงานที่ท้าทาย มีคุณค่าและความหมาย - การทำงานที่ยืดหยุ่น และหลากหลาย - การใช้เทคโนโลยีที่สะดวกและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน - การทำงานเพื่อความสุขของตนเอง และมีชีวิตที่สมดุล - มีการสื่อสารในช่องทางที่หลากหลาย กระชับ ชัดเจน มีเหตุผล และเป็นรูปธรรม ติดต่อได้ตลอดเวลา	**1. การออกแบบงาน:** - การให้อิสระในการปฏิบัติงานภายใต้การนิเทศจากพยาบาลพี่เลี้ยง - การใช้ทักษะที่หลากหลาย และการใช้เทคโนโลยี - การสร้างความชัดเจนและความสำคัญของงาน - การให้ข้อมูลป้อนกลับ
- ความก้าวหน้าในสายอาชีพ - มีโอกาสในการพัฒนาตนเอ	**2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:** - การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ - กำหนดความก้าวหน้าแบบพิเศษ (Fast Track)
- มีโอกาสได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับคนในงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง - การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	**3. การมีส่วนร่วม:** - ร่วมเสนอข้อคิดเห็น - มีการสื่อสารที่ดีในองค์กร
- การทำงานที่มีคุณค่าและความหมาย มีผลกระทบต่อสังคม - การทำงานสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่น	**4. การสร้างค่านิยมร่วม** - ค่านิยมด้านการทำงานและสังคม - ค่านิยมต่อจรรยาบรรณ และศีลธรรม
- รายได้และค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับปริมาณงาน	**5. การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน:** - ยึดหลักการประเมินผลงาน - ค่าตอบแทนอื่น

สรุป

พยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี กำลังเข้ามามีบทบาทในองค์กรมากขึ้น การทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ต่างช่วงวัย ผู้บริหารควรเปิดใจและเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลในแต่ละช่วงวัย ดึงศักยภาพของบุคคลแต่ละเจเนอเรชั่น โดยเฉพาะพยาบาลเจเนอเรชั่น ซี ที่เป็นน้องใหม่ในวันนี้ ซึ่งจะก้าวเป็นหัวหน้าในวันข้างหน้า นำความสามารถของบุคคลเจเนอเรชั่น ซี มาใช้ให้เหมาะสมกับงานในด้านเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ความต้องการในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความผูกพันและธำรงรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร จึงเป็นความท้าทายที่ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องหาแนวทาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในช่วงวัยนี้ โดยส่งเสริมด้านการออกแบบงานที่ดี ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีค่านิยมที่ดีภายในองค์กร และการบริหารงานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานให้เป็นธรรมและมีค่าตอบแทนที่คุ้มค่า ทั้งหมดที่กล่าวนี้(คณะ) ผู้เขียนคาดว่าจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันในองค์กรของบุคคลเจเนอเรชั่น ซี ท้ายที่สุดจะเกิดการธำรงอยู่ของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังสามารถนำแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชั่น ซี นี้ไปประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการพัฒนางานวิจัยในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Boonsanan, S. (2022). The commitment of professional nurses to the organization Pak Tho Hospital. *Journal of Research for Health Improvement and Quality of Life*, 2(1), 51-61. [In Thai].

Chicca, J. & Shellenbarger, T. (2018). Connecting with generation Z: Approaches in nursing education. *Teaching and Learning in Nursing*, 13, 180-184.

Chompukum, P. & Chakrapeesirisuk, N. (2020). Factors affecting job satisfaction and motivation: A case comparison of generation Y and generation X in Bangkok. *Chulalongkorn Business Review*, 42(3), 1-18. [In Thai].

Chupan, S. (2018). Generation Y professional nurses: A challenge for nursing administrators. *The Nurse Alumni Association of the Ministry of Public Health*, 28(1), 1-12. [In Thai].

Ferry, K. N. (2019). Building up organizational commitment of generation Z. *FEU Academic Review*, 13(3), 10-25. [In Thai].

Hampton, D. & Welsh, D. (2019). Work values of generation Z nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 49(10), 480-486.

Iftode, D. (2019). Generation Z and learning styles. *SEA - Practical Application of Science*, 7(21), 255-262.

Keawpongmongkol, N. & Popaitoon, P. (2020). Intention to stay of generation Z: The roles of knowledge characteristics and work engagement. *Songklanakarin Journal of Management Sciences*, 38(2), 168-197. [In Thai].

Kumchuen, E. & Sivapitak, S. (2020). The relationship between work values and entrepreneurship of generation Y in Bangkok. *Suthiparithat Journal*, 34(112), 94-109. [In Thai].

Nursing Division of Ministry of Public Health Thailand (2018). *Roles and responsibilities of professional nurses*. Nonthaburi: Suetawan Printing [In Thai].

Office of the National Economic and Social Development Council. (2021). *Health Statistics*. Retrieved 26 November 2022 from http://bit.ly/3AQWL68. [In Thai].

Saenung, S. & Oumtanee, A. (2020). How to communicated in generation Z nurses. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 21(2), 286-294. [In Thai].

Sanguanpak, S. (2020). *Factors affecting turnover intention of generation Z professionals nurses in a university hospital*. Master Thesis (Management), Mahidol University, Nakhon Pathom. [In Thai].

Sawaengdee, K. (2019). *The reforming plans of human recourse management and health service missions of Ministry of public health*. Nonthaburi: Suetawan Printing [In Thai].

Sreeprasarn, P., & Sujintawong, S. (2019). Generational models in nursing administration in the ambulatory care nursing service division. *Journal of Public Health Nursing*, 33, 87-105. [In Thai].

Suwannarat, C., Kasem, S. & Chuthai, R. (2021). Human resource management for developing organizational commitment of generation Y. *FEU Academic Review*, 15(1), 10-28. [In Thai].

Taiwong, A. & Chitpakdee, B. (2021). Generation Z registered nurses of the health system in Thailand: Challenging management strategies for nursing administrators. *Royal Thai Navy Medical Journal*, 48(1), 199-209. [In Thai].

Thanchaikon, A. (2019). The close-relation in organizational according. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-46. [In Thai].

Unhalekka, A. (2021). Job design by job characteristic theory for enhancing employee's work engagement and job performance. *Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn*, 16(1), 15-30. [In Thai].

Wongprasit, N. (2015). Employee engagement: The challenge for diverse human resource management of private hospitals in Thailand. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 8(1), 16-31. [In Thai].

Wongthai, S., & Oumtanee, A. (2020). Working with multi-generation colleagues: Perspectives of generation Z nurses. *Journal of The Thai Royal Army Nurses*, 21(1), 96-104. [In Thai].

บทความวิจัย

ปัจจัยทำนายสมรรถนะแห่งตนในการคลอดของสตรีตั้งครรภ์เสี่ยงสูง

Factors Predicting Childbirth Self-Efficacy Among High-risk Pregnant Women

กนกอร มังกรประดิษฐ์ (Kanokon Mangkornpradit)*
สุกฤตา ว่องวิกย์การ (Sugritta Wongwiggan)**

Received: September 3, 2022
Revised: September 21, 2022
Accepted: October 19, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย มีวัตถุประสงค์ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยและปัจจัยทำนายสมรรถนะแห่งตนในการคลอดของสตรีตั้งครรภ์เสี่ยงสูง กลุ่มตัวอย่างเป็นสตรีตั้งครรภ์เสี่ยงสูง อายุครรภ์ 28-41 สัปดาห์ ที่มารับบริการฝากครรภ์ในแผนกผู้ป่วยนอกสูติ-นรีเวชกรรม โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก จำนวน 200 ราย เก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม-ธันวาคม 2564 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเปิดตารางอำนาจการทดสอบ (power analysis) ใช้แบบสอบถามสมรรถนะแห่งตนในการคลอด แบบสอบถามความกลัวการคลอด แบบประเมินความเครียด แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม มีค่าความเชื่อมั่นโดยสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.96, 0.81, 0.92 และ 0.80 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันกับสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียแมน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่าจำนวนครั้งของการตั้งครรภ์ ความกลัวการคลอด มีความสัมพันธ์ทางลบกับสมรรถนะแห่งตนในการคลอด ($r = -.160$, $p<.05$ และ $r = -.353$, $p<.01$ ตามลำดับ) การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะแห่งตนในการคลอด ($r = .165$, $p<.05$) ความกลัวการคลอด และการสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายสมรรถนะแห่งตนในการคลอดของสตรีตั้งครรภ์เสี่ยงสูงได้ร้อยละ 12.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R2 = .126$, $F = 14.169$, $df=2$, $p< .001$) และการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลในการทำนายสมรรถนะแห่งตนในการคลอดมากที่สุด ($b=30.84$, $t=2.978$, $\beta=.199$, $p<.01$)

ผลการศึกษานี้เสนอแนะว่าพยาบาลควรส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคม และลดความกลัวการคลอด เพื่อให้สตรีตั้งครรภ์เสี่ยงสูงมีสมรรถนะแห่งตนในการคลอดมากขึ้น

คำสำคัญ: สมรรถนะแห่งตนในการคลอด, สตรีตั้งครรภ์เสี่ยงสูง, ความกลัวการคลอด, ความเครียด, การสนับสนุนทางสังคม

*Corresponding author: Kanokon Mangkornpradit: Kanokonk@nu.ac.th
*อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
**อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ร่วมเฉลิมฉลอง 30 ปี มหาวิทยาลัยนเรศวร