



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

บุญช่วย ศิลาหม่อม พย.ม.*

วรรณิ์ เตียววิศเรศ PhD**

อารีรัตน์ ขำอยู่ PhD***

บทคัดย่อ

ปัญหาการคงอยู่ในงานของวิชาชีพพยาบาลนั้นจะทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลรุ่น Generation Y การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2543 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ บรรยากาศองค์กร และการคงอยู่ในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลที่ทำการศึกษา มีการคงอยู่ในงาน เฉลี่ย 10.07 ปี โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ทำการศึกษา ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เฉลี่ย 4.64 และระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ย 5.42 ปี และพบว่ามีเพียงปัจจัยเดียวคือโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .264, p < .05$) และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ($B = .264$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้ร้อยละ 7 ($R^2 = .070$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาล เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีการคงอยู่ในงานให้สูงขึ้น

คำสำคัญ : การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ Generation Y

*นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



Factor Influencing the Retention of Generation Y Professional Nurse at a Hospital.*

Boonchuay Silamom M.N.S.**

Wanee Deoisres PhD***

Areerut Khumyu PhD****

Abstract

Issues of hospital nurse intention to remain employed has been increasing, especially among nurses of generation Y. The purposes of this research were to study the retention among generation Y professional nurses and to examine its influencing factors including relationship between colleagues, kinship responsibility, and participation in the organizational decision making, routinization, compensation, career advancement opportunity, and organizational climate. A random sampling of 104 professional nurses who were born between 1982 and 2000 and having work experience of more than one year was recruited from a hospital. Data were collected using self-report questionnaires of personal data, relationship between colleagues, kinship responsibility, and participation in the organizational decision making, routinization, compensation, career advancement, organizational climate and retention. Data were analyzed by descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression.

The results of the study demonstrated that retention of professional nurses in Generation Y in this hospital was 10.07 years. Duration of working time in the study hospital was 4.64 years, and they planned to continue working for 5.42 years. Only career advancement opportunity was found to be statistically significant factor, with low positive relationship with retention ($r = .264$). In addition, career advancement opportunity was the only significant predictor of retention ($B = .264$) which explained 7 % of variance in nurse retention ($R^2 = .07$).

The findings suggested that administrators should concern and promote career advancement opportunity of professional nurses. This would increase retention among generation Y professional nurses.

Keywords : retention, professional nurse, generation Y

*Thesis of Master of Nursing Science, Faculty of Nursing, Burapha University.

**Student of Master of Nursing Science Program in Administration Nursing, Faculty of Nursing, Burapha University, Thailand.

***Associated Professor, Faculty of Nursing, Burapha University. Thailand.

****Assist Professor. Dr. Areerut Khumyu, Faculty of Nursing, Burapha University. Thailand.

Corresponding author



บทนำ

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก คาดว่าในปี ค.ศ. 2020 มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ประมาณ 400,000 คน¹ สำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีภาวะขาดแคลนและมีอัตราการย้ายงานหรือลาออกจากวิชาชีพค่อนข้างสูงจากการศึกษาของสภาการพยาบาล เพื่อคาดการณ์ความต้องการพยาบาลพบว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2553-2562 ประเทศไทยยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ ประมาณ 33,112 คน²

พยาบาลวิชาชีพที่ย้ายงานหรือลาออกจากราชการมากที่สุดคือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งเป็นกลุ่ม Generation Y หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2543³ การคงอยู่ในงานของพยาบาล Generation Y มีความสำคัญ ต่อองค์กรมากเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้คือกำลังสำคัญในด้านการปฏิบัติงาน องค์กรต้องการพยาบาลรุ่นใหม่มาทดแทนคนที่เกษียณ และมีความต้องการพยาบาลเพิ่มขึ้น เพื่อที่จะรองรับการเติบโตขององค์กร ที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดด เพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่น ซึ่งพยาบาล Generation Y ส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถเรียนรู้และทำงานได้ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา^{4,5}

สาเหตุที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานลดลง มีหลายสาเหตุ เช่น จากวิกฤติเศรษฐกิจในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลมีนโยบายจำกัดตำแหน่งราชการ และมีนโยบายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ (Medical hub) ทำให้เกิดการขยายตัวของสถานพยาบาลเอกชนจำนวนมาก และจากการเข้าร่วมการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาลนานาชาติ (JCI) ส่งผลให้ความต้องการพยาบาลเพิ่มขึ้น เป็นเหตุให้พยาบาลส่วนหนึ่งเลือกไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนมากกว่า² เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน⁶ ซึ่งการลาออกของพยาบาล จะส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างภาระงานกับจำนวนพยาบาล ทำให้พยาบาลที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลต้องรับภาระงานหนัก ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการพักผ่อนไม่เพียงพอ ทำให้เจ็บป่วย สุขภาพทรุดโทรม เกิดความเครียดจากการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คุณภาพการพยาบาลลดลง^{2,7} เช่นเดียวกับการศึกษาในประเทศแคนาดา พบอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วย ซึ่งเกิดจากปัญหาอัตรากำลังพยาบาลไม่เพียงพอ พบความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ป่วยตกเตียง พยาบาล

ให้ยาผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อน อัตราตายผู้ป่วยเพิ่มสูงขึ้น⁸

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่ผ่านมา ยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภูมิสำเนา รายได้^{9,10} ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว^{6,10-12} นอกจากนั้นยังพบปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์อีก ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน¹¹⁻¹⁴ โอกาสในการเปลี่ยนงาน ลักษณะงาน ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วม การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา^{6,11,15} และบรรยากาศองค์กร^{11-13,16,17} ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีการคงอยู่ในงาน (Theoretical models of retention)⁶ ร่วมกับการทบทวนงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นปัจจัย 3 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และภาระครอบครัว 2) ลักษณะของงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความจำเจของงาน 3) คุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์กร โดยวัดการคงอยู่ในงานจาก ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันและระยะเวลาที่วางแผนที่จะทำงานต่อไปในองค์กร¹⁸ เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study) หาความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายการคงอยู่ในวิชาชีพประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลที่ศึกษา เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2543 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 168 คน กลุ่มตัวอย่างมีคุณสมบัติตามประชากรเป้าหมายได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 102 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการวิเคราะห์อำนาจการจำแนก จากตาราง¹⁹ ที่ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) เท่ากับ 0.80 ค่าอัลฟา (α) เท่ากับ 0.05 ขนาดอิทธิพล (Effect size) เป็นขนาดกลาง (Medium) โดยที่มีตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยทำนาย 7 ตัวแปร ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 102 คน ผู้วิจัย



คำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 เพื่อทดแทนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับการตอบกลับ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 112 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามแบ่งเป็น 9 ส่วนโดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา การหารายได้พิเศษนอกเหนือจากงานประจำ ความเพียงพอของรายได้กับรายจ่าย รายได้ก็นำมาเลี้ยงดูครอบครัว จำนวนบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการส่งเงินหรือค่าใช้จ่ายในการดูแล โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง จำนวน 6 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน เป็นแบบสอบถามของคุษฎี เอกพจน์¹¹ สร้างขึ้นจากแนวคิดปัจจัยคงอยู่ในงานของ Taunton⁶ จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (จาก 1 ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ถึง คะแนน 5 เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด) คำถามเป็นทางบวกทุกข้อ คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 3-15 คะแนน และคะแนนรวมมาก แสดงถึงมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานดี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาระครอบครัว เป็นแบบสอบถามของคุษฎี เอกพจน์¹¹ ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดปัจจัยคงอยู่ในงานของ Taunton⁶ จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (จาก 1 ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ถึง คะแนน 5 เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด) คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 3-15 คะแนน คะแนนมาก แสดงถึงมีภาระครอบครัวมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมและตัดสินใจ เป็นแบบสอบถามของไพรวลัย รัตนปญฺช²⁰ ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดปัจจัยคงอยู่ในงานของ Taunton⁶ จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (จาก 1 ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ถึง คะแนน 5 เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด) คะแนนรวมมีค่าระหว่าง 5-25 คะแนน คะแนนมาก แสดงถึงมีส่วนร่วมและตัดสินใจมาก

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความจำของงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดการคงอยู่ในงานของ Price and Mueller²¹ จำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (จาก 1 ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ถึง คะแนน 5 เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด) คะแนนรวมมีค่าระหว่าง 4-20 คะแนน คะแนนมาก แสดงถึงมีความจำของงานน้อย

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามคำตอบแทน เป็นแบบสอบถามของวิชา ขาวผ่อง¹² ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ McCarthy²², ปีที่ 36 ฉบับที่ 1 : มกราคม - มีนาคม 2561

Stamps and Piedmonte²³ และ Mueller and McCloskey²⁴ จำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (จาก 1 ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ถึง คะแนน 5 เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด) คะแนนรวมมีค่าระหว่าง 4-20 คะแนน คะแนนมาก แสดงถึงมีคำตอบแทนมาก

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เป็นแบบสอบถามของวิชา ขาวผ่อง¹⁶ ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ McCarthy²², Stamps and Piedmonte²³ และ Mueller and McCloskey²⁴ มี 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (จาก 1 ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ถึง คะแนน 5 เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด) คะแนนรวมมีค่าระหว่าง 5-25 คะแนน คะแนนมาก แสดงถึงมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมาก

ส่วนที่ 8 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กรเป็นแบบสอบถามของวิชา ขาวผ่อง¹⁶ ที่สร้างจากแนวคิดของ Stringer¹⁷ ประกอบด้วย 4 มิติ จำนวน 16 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (จาก 1 ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ถึง คะแนน 5 เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด) คะแนนรวมมีค่า 16-80 คะแนน คะแนนมาก แสดงถึงรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดี

ส่วนที่ 9 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน เป็นแบบสอบถามของ แสงทอง ประสุวรรณ์¹² ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดการคงอยู่ในงานของ Dunkin, Juhl and Stration¹⁸ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ ระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนั้นจนถึงปัจจุบัน และข้อคำถามความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ จำนวน 3 ข้อ แปรผล แบ่งเป็น 2 กรณี คือ 1) การคงอยู่ในงาน กรณีที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติงานต่อจะคำนวณจากระยะเวลาที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจนถึงปัจจุบัน จำนวนปีมาก แสดงว่ามีกรคงอยู่ในงานมาก 2) การคงอยู่ในงาน กรณีที่ตั้งใจปฏิบัติงานต่อ จะคำนวณจากระยะเวลาที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจนถึงปัจจุบันรวมกับระยะที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไปในอนาคตจำนวนปีมาก แสดงว่ามีกรคงอยู่ในงานมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยขออนุญาตนำแบบสอบถามมาใช้และไม่ได้ดัดแปลงแต่อย่างใด (ยกเว้นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและแบบสอบถามความจำของงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง) แบบสอบถามที่นำมาใช้นั้น ผู้พัฒนาแบบสอบถามได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยหาค่า CVI ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี (CVI เท่ากับ .85-.94) ส่วนแบบสอบถามความจำของงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน



เป็นผู้พิจารณาความตรงตามเนื้อหาได้ค่า CVI เท่ากับ .95 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับพยาบาลวิชาชีพ ที่มีคุณสมบัติตามกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ในโรงพยาบาลที่ทำการศึกษ จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .74-.93

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลที่ศึกษา ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการเก็บข้อมูลจนกระทั่งนำเสนอผลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ใช้เวลา 2 สัปดาห์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยเสนอเค้าโครงวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) หลังจากผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พร้อมทั้งโครงร่างฉบับย่อตัวอย่างแบบสอบถามในการวิจัย เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของโรงพยาบาลที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาล แนะนำตัวเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ขอรายชื่อพยาบาลวิชาชีพ และขออนุญาต เข้าแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน 4) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และใบเซ็นยินยอมให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยใส่ซองปิดผนึกไว้ และกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ 5) เมื่อครบกำหนด 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยโทรศัพท์สอบถามความเรียบร้อยในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง 6) เมื่อครบกำหนด 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือระยะเวลาดังแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานต่อไป

3. ความสัมพันธ์ของตัวแปร กับการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4. ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีอายุเฉลี่ย 27.26 ปี (SD = 2.97) ผู้ที่อายุระหว่าง 26-30 ปี มีมากที่สุด (ร้อยละ 56.7) รองลงมาอายุระหว่าง 20-25 ปี (ร้อยละ 31.7) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 84.6) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 15.4) มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด (ร้อยละ 89.4) ทำงานเพื่อหารายได้พิเศษเพิ่ม (ร้อยละ 73.1) มีรายได้พอติดกับค่าใช้จ่าย (ร้อยละ 43.3) รองลงมา มีรายได้เหลือเก็บ (ร้อยละ 40.4) ส่วนใหญ่หารายได้พิเศษเพิ่มโดยการทำงานนอกเวลาที่สถานพยาบาลที่อื่น ได้แก่ ห้องพยาบาลโรงงาน / คลินิกมากที่สุด (ร้อยละ 59.2) รองลงมาทำคลินิกนอกเวลาของโรงพยาบาล (ร้อยละ 14.5) กลุ่มตัวอย่างมีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดูแลเฉลี่ย 2 คน (ร้อยละ 47.9) โดยมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นพ่อแม่ (ร้อยละ 59.2) รองลงมาเป็นที่น้อง (ร้อยละ 12.7)

2) การคงอยู่ในงาน เฉลี่ย 10.07 ปี (SD = 6.485, range = 2-29) โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ทำการศึกษ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เฉลี่ย 4.64 ปี (SD = 2.690, range = 2-14) และระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ย 5.42 ปี (SD = 5.365, range = 0-25)

3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาวะครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำใจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์กรกับการคงอยู่ในงาน พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .264$) ส่วนสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาวะครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำใจของงาน ค่าตอบแทน และบรรยากาศองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์กร กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ($n = 104$)

	สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	ภาระครอบครัว	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ความจำเจของงาน	ค่าตอบแทน	โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	บรรยากาศองค์กร	การคงอยู่ในงาน
สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	1.000							
ภาระครอบครัว	.032	1.000						
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	.550**	.090	1.000					
ความจำเจของงาน	.292**	-.005	.412**	1.000				
ค่าตอบแทน	.372**	-.081	.429**	.264**	1.000			
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	.377**	-.028	.526**	.438**	.461**	1.000		
บรรยากาศองค์กร	.565**	-.028	.583**	.410**	.527**	.638**	1.000	
การคงอยู่ในงาน	.088	.096	.189	.095	.038	.264**	.101	1.000

** = $p < .01$

4) ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

Generation Y ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Beta = .264) โดยอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 7 ($R^2 = .070$, $p < .01$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สมการถดถอย ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ($n = 104$)

ตัวแปรทำนาย	ค่าคงที่	B	Beta	R^2	F
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	.433	.264**	.264**	.070	7.640

** $p < .01$

การอภิปรายผล

1. การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เฉลี่ย 10.067 ปี (SD = 6.485) โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เฉลี่ย 4.644 ปี (SD = 2.690) และมีระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ย 5.423 ปี (SD = 5.365) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่ายังไม่มีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการคงอยู่ในองค์กรว่าควรเป็นระยะเวลาเท่าไร ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะระบุว่าระยะเวลาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y สำหรับการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างไร อีกทั้งยังไม่มีผู้ศึกษาการคงอยู่ในงานโดยเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y แต่ถ้าหากนำไปเทียบเคียงการศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลทุกช่วงอายุที่ผ่านมา ก็มีความสอดคล้องกัน ดังเช่น การศึกษาสถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่าพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย มีการลาออก โอนย้ายสูงขึ้นเรื่อย ๆ

ในช่วงอายุ 25-29 ปี ซึ่งจัดอยู่ใน Generation Y ร้อยละ 13.2 เป็นการทำงานเพียง 2-7 ปี และมีแนวโน้มการลาออกในผู้ที่ทำงานลดลงเป็น 1-5 ปี เท่านั้น^{7, 22} เช่นเดียวกับการศึกษาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างประจำของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง ในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2553 มีอัตราการลาออกรวม ร้อยละ 40.48 โดยในจำนวนนี้ พบว่าเป็นการลาออกของพยาบาลภายในปีแรกของการทำงาน ร้อยละ 48.68 และลาออกในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57² และการสัมภาษณ์ข้อมูลพนักงานที่ลาออกจากองค์กรต่าง ๆ จำนวน 19,000 คน พบว่าพยาบาลลาออกจากระบบ 3,000 คน/ปี เป็นพยาบาลจบใหม่ 1,200 คน²⁶

ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เฉลี่ย 4.644 ปี อภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานมาจนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลานานกว่าระยะเวลาที่กำหนดให้ใช้ทุนเมื่อจบการศึกษา คือ 4 ปี และมีระยะวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ย 5 ปี เนื่องจาก



โรงพยาบาลที่ศึกษาเป็นแหล่งฝึกของนักศึกษาพยาบาล สำหรับพยาบาลที่จบใหม่ยังคงต้องการฝึกทักษะความชำนาญ แต่สำหรับพยาบาลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ ส่วนหนึ่งอาจย้ายกลับ ภูมิลำเนา ส่วนพยาบาลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่จะคงอยู่ในงานต่อไป ระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไปของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จะไม่ยาวนาน สอดคล้องกับคุณลักษณะของคน Generation Y คือ ไม่มีความอดทนในการทำงาน พร้อมจะลาออก เมื่อไม่พอใจในเรื่องต่าง ๆ ประกอบกับมีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกับคนรุ่นอื่น จะให้ความสำคัญมากกับการสร้างสมดุลในชีวิตและหน้าที่การงาน (Work-life balance) จะใช้ชีวิตพักผ่อนในวันหยุด ชอบทำงานที่ได้เงิน และต้องไม่เบียดบังเวลาความสุขส่วนตัว ต้องการงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน²⁷ ซึ่งคุณลักษณะของคน Generation Y จะขัดแย้งกับอาชีพพยาบาล ที่ต้องเสียสละ ให้ความอดทนสูง และปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตลอด 24 ชั่วโมง อาจส่งผลต่อสมดุลในชีวิต และส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ด้วย

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

2.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษา ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัย สอดคล้องกับคุณลักษณะของคน Generation Y คือ มีความทะเยอทะยาน เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูง หากองค์กรไม่ตอบโต้ภัยเรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน อยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด ฟุ้งฟูไปด้วยระยะเวลาอันสั้น³ ซึ่งโรงพยาบาล ที่ทำการศึกษามีนโยบายพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน พยาบาลใหม่ทุกราย จะได้รับการปฐมนิเทศ จัดให้มีพยาบาลพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาและสอนงานระหว่างปฏิบัติงาน รวมถึงมีการประเมินสมรรถนะของบุคคลเพื่อหาส่วนขาด นำมาวางแผนพัฒนารายบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม ด้านทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล สอดคล้องกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน พยาบาลพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาและสอนงาน มีระบบปฐมนิเทศจะทำให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับงาน จะทำให้มีความตั้งใจอยู่ในงานสูง²⁸ ในด้านการได้เลื่อนตำแหน่ง ได้กำหนดนโยบายใน

การเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน กำหนดขั้นตอน แนวทาง และมาตรฐานที่บุคคลจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับสมาชิกทุกคนที่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดย เริ่มจากตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 และเมื่อปฏิบัติงานต่อไปจะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามลำดับ โดยมีระดับ 9 เป็นระดับสุดท้าย สำหรับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และระดับ 6 เป็นระดับสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หากพยาบาลปฏิบัติการต้องการเลื่อนไปเป็นระดับ 7 จะต้องทำผลงานทางวิชาการเพื่อรับการประเมิน สอดคล้องกับการศึกษาการรับรู้โอกาสก้าวหน้าของพยาบาลในทุกช่วงอายุ พบว่า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้เนื่องจากระเบียบราชการมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพไว้อย่างชัดเจน¹¹ สอดคล้องกับผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11 เนื่องจากมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ มีโอกาสศึกษาต่อเนื่องในสาขาการพยาบาล เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจนทำให้พยาบาลมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนด²⁸ สอดคล้องกับผลการศึกษา พบว่า โอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลมีนโยบายให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และส่งเสริมให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นสิ่งที่ช่วยให้มีความก้าวหน้าในงาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน และคงอยู่ในงาน²⁹ และสอดคล้องกับผลการศึกษา ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้ามีความมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภาคตะวันออก¹⁶

2.2 ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ และไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

โรงพยาบาลที่ศึกษา ได้แก่ สัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน และบรรยากาศองค์กร อภิปรายได้ดังนี้

2.2.1 สัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation



Y ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะเด่นของ Generation Y ถึงแม้จะให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน แต่ลักษณะเด่นของ Generation Y อีกหลายประการ คือเป็นตัวของตัวเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสูง มักใช้ชีวิตในโลกอินเทอร์เน็ต (Cyber Space)³ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ขอความช่วยเหลือ ปรึกษาได้ตลอดเวลา ได้รับการสนับสนุน การพึ่งพา ได้รับเกียรติ และการยอมรับ

2.2.2 ภาระครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีภาระครอบครัว ต้องรับผิดชอบส่งเงิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแล ให้กับพ่อแม่ แต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้พิเศษเพิ่มโดยการทำงานนอกเวลาที่สถานพยาบาลที่อื่น และส่วนใหญ่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ต้องขึ้นเวรบ่อย/ดึก ทำให้ได้รับค่าปฏิบัติงานนอกเวลาเวรบ่อย/ดึก เป็นค่าตอบแทนจากเงินเดือน จึงทำให้มีรายได้พอติดกับค่าใช้จ่าย หรือมีรายได้เหลือเก็บ และสามารถรับภาระครอบครัวได้ แต่จากลักษณะของคน Generation Y ต้องการงานสบาย เงินดี มีเวลาพักผ่อน มีสมดุลในชีวิตที่ดี²⁷ ดังนั้นการที่ต้องทำงานประจำ และใช้เวลาส่วนตัวทำงานพิเศษเพิ่ม จนไม่มีเวลาเพื่อตัวเอง เพียงเพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บสำหรับครอบครัว จึงไม่ใช่ทางเลือกของคน Generation Y หากมีทางเลือก และโอกาสที่ดีกว่า คน Generation Y ก็พร้อมจะลาออกทุกเมื่อ ดังนั้นการศึกษาคั้งนี้ภาระครอบครัว จึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน และไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาล Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษาได้

2.2.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลที่ศึกษาหอยุ่ส่วนใหญ่มีการประชุมปรึกษา เพื่อวางแผนในการพัฒนาคุณภาพงานบริการอย่างสม่ำเสมอ และร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ทั้งในระดับวิชาชีพพยาบาล และร่วมกับสหวิชาชีพ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างมีโอกาสดำเนินการแก้ไขปัญหาฉุกเฉิน หรือขอความช่วยเหลือผู้ป่วยจากทีมสุขภาพได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ยังคงต้องแสวงหาความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ประกอบกับผู้ป่วยที่รับไว้ในการดูแล เป็นผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนในด้านการ

รักษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างจึงไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ทั้งหมดตามมาตรฐานวิชาชีพ ต้องขอคำปรึกษาจากพยาบาล ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า

2.2.4 ความจำเจของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อภิปรายได้ว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ยังคงต้องแสวงหาความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานประกอบกับโรงพยาบาลที่ศึกษาเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เป็นโรงเรียนแพทย์ ผู้ป่วยที่รับไว้ในการดูแลจึงเป็นผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนในด้านการรักษาพยาบาล และภาระงานสูง ตามแนวคิดบันไดอาชีพของ Benner³⁰ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วงของ Advance beginner (2-3 ปี) จะมีความสามารถเพียงปฏิบัติ การพยาบาล และจัดการสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อนภายใต้การนิเทศของพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่า ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วง Competence (3-5 ปี) ก็มีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ จัดลำดับความสำคัญของงาน สามารถวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้เหมาะสม สามารถจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ แต่ไม่สามารถให้คำปรึกษาแก่พยาบาลรุ่นน้องได้ ดังนั้นถึงแม้ว่างานจะจำเจน้อย แต่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดสูงในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเวรบ่อย/ดึก ซึ่งอัตราค่าจ้างของพยาบาลเชี่ยวชาญ (Expert) ซึ่งมีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีไม่เพียงพอ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเครียด เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่คงอยู่ในงาน ดังที่กล่าวไว้ว่า ขอบเขตงานวิชาชีพพยาบาล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตของผู้ป่วย และสถานการณ์ตึงเครียดต่าง ๆ รวมทั้งต้องรองรับอารมณ์ของแพทย์ ผู้ป่วยและญาติ ประกอบกับระบบบริการสุขภาพในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป ขอบเขตงานมีความซับซ้อน และท้าทายความสามารถมากกว่าในอดีต ทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับสิ่งเร้าหลากหลายประการที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และหลากหลายรูปแบบ หากพยาบาลไม่สามารถปรับตัวต่อสิ่งเร้าที่เผชิญ จะทำให้สับสน เครียด เบื่อหน่าย และลาออกจากวิชาชีพ³¹

2.2.5 ค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย 4 ปี พยาบาลได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเวรบ่อย/ดึก และค่าตอบแทนอื่น ๆ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากโรงพยาบาลในจำนวนหนึ่ง อาจไม่เพียงพอกับภาวะ



เศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ปรับตัวสูงขึ้น โดยเฉพาะภาคตะวันออกเป็นเมืองท่องเที่ยวและแหล่งอุตสาหกรรม ค่าครองชีพสูงใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานเพื่อหารายได้พิเศษเพิ่ม จึงพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายได้พอติดกับค่าใช้จ่าย หรือมีเหลือเก็บในขณะเดียวกันโรงพยาบาลก็มีภาระงานมาก โรงพยาบาลต้องปฏิบัติงานนอกเวลามากขึ้น ถึงแม้จะทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นก็ตาม แต่ก็ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อีกเหตุผลหนึ่งคือ คุณลักษณะของ Generation Y ไม่มีความอดทนในการทำงาน พร้อมจะลาออก เมื่อไม่พอใจในเรื่องต่าง ๆ บางทีก็ถูกมองว่าชอบเรียกร้องเงินเดือนและสวัสดิการสูง ๆ ทั้งที่เพิ่งเข้ามาทำงานได้ไม่นาน²⁷ และ Generation Y มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกับคนรุ่นอื่น จะให้ความสำคัญมากกับการสร้างสมดุลในชีวิตและหน้าที่การงาน (Work-life balance) จะใช้ชีวิตพักผ่อนในวันหยุด ชอบทำงานที่ได้เงิน และต้องไม่เบียดบังเวลาความสุขส่วนตัว ทำให้คนรุ่นนี้ปฏิเสธที่จะทำงานล่วงเวลา ในขณะที่องค์กรกำลังขาดแคลนอัตรากำลัง³² หากมีการชักชวนให้ไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่นโดยมีข้อเสนอที่ดี ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดีกว่า ก็อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้พยาบาล Generation Y ตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลเดิม ดังนั้นค่าตอบแทนจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาล Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษาได้

2.2.6 บรรยายความต้องการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษา อภิปรายได้ว่า องค์กรจะมีโครงสร้างนโยบายบริหารที่ชัดเจน มีการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกมีกำลังใจ ใ่วางใจซึ่งกัน และกัน มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีนโยบาย ยกย่องชมเชยเมื่อมีผลงานยอดเยี่ยม แสดงถึงการยอมรับความสามารถของบุคลากร แต่เนื่องจากโรงพยาบาลที่ศึกษาเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่การบริหาร องค์กรใช้ระบบราชการ ซึ่งค่อนข้างช้า มีขั้นตอนมาก การสื่อสาร ขาดสารต่าง ๆ ไม่รวดเร็ว ไม่ทั่วถึง ไม่ตอบสนองลักษณะเด่นของ Generation Y คือชอบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบเทคโนโลยีใหม่ ๆ⁴ นอกจากนี้การศึกษาระบบราชการไทยกับประชากร Generation Y พบว่า ประชากร Generation Y ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 และปีสุดท้ายของสถาบันในระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศไทย เห็นว่าการทำงานในระบบราชการปัจจุบันไม่ท้าทายความสามารถ ซ้ำยังเป็นการบั่นทอนความท้าทาย ทั้งนี้ผู้ที่มีความศักยภาพสูง ๆ จะเลือกทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานราชการ³³

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่า มีเพียงปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เพียงปัจจัยเดียว ที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้ ดังนั้นควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความสมดุลของระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เป็นต้น
2. ควรทำวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ เช่น วิจัยเชิงปฏิบัติการให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการสร้างการคงอยู่ในงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการในองค์กรพยาบาล หรือการศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
3. ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลเอกชน ภูมิภาคอื่น ซึ่งอาจจะทำให้ผลต่างจากที่อื่น ๆ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการทุกท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Murray MK. The Nursing shortage: Past Present, and Future. Journal of Nursing Administration 2002; 32(2): 79-84.
2. วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงศ์. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล 2555; 27(1): 5-12.
3. เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. จับให้มันค้นให้เวิร์ค. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯบิสเนสส์; 2550.
4. รัชฎา อธิสนธิสกุล. เตรียมรับ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์กร. บริหารทรัพยากรมนุษย์ 2558; 60(2): 1-4.
5. พสุ เดชะรินทร์. การทำความเข้าใจกับคน Gen Y. กรุงเทพธุรกิจ 2552; 28(7): 10.
6. Taunton RL, Krampitz SD, Woods CQ. Manager impact on Retention of hospital staff part 1. Journal of Nursing Administration 1989; 20: 15-19.
7. สมจิต แดนสีแก้ว, ดลวิวัฒน์ แสนโสม, นฤมล สิงห์ตง และปิยนุช บุญทอง. บริบทการทำงานของพยาบาลไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการพยาบาล



- และการดูแลสุขภาพ 2560; 35(2): 216-226.
8. Barker ER. Mentoring-A complex relationship. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners* 2006; 18: 56-61.
 9. บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริธรรังศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และวิไลพร รังควัต. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารสภาการพยาบาล* 2554; 26(4): 43-54.
 10. Ellenbecker CH. A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing* 2004; 47(3): 303-310.
 11. ดุษฎี เอกพจน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. [วิทยานิพนธ์]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2551.
 12. แสงทอง ปุระสุวรรณ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. [วิทยานิพนธ์]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2541.
 13. นาคี สอนโพธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11. [วิทยานิพนธ์]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2553.
 14. Ninh DoThi, วรณี เดียววิเศษ และอารีรัตน์ข้าวอยู่. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความมีเอกลักษณ์ในวิชาชีพของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของรัฐ ประเทศเวียดนาม. *วารสารการพยาบาลและการดูแลและการดูแลสุขภาพ* 2559; 34(1): 179-188.
 15. ญัฐปาลิน นิลเป็ง. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารการพยาบาลและการดูแลและการดูแลสุขภาพ* 2560; 35(1): 16-18.
 16. วิชา ขาวผ่อง. ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์]. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา; 2556.
 17. Stringer R. Leadership and organizational climate. New Jersey: Upper Saddle River; 2002.
 18. Dunkin JW, Juhl N, Stration T. Why Rural Practice ?. *Nursing Management* 1996; 27(12): 26-28.
 19. Cohen j. A power primer. *Psychological Bulletin* 1992; 112(1): 115-159.
 20. ไพรวลัย รัตนปัญชร. ปัจจัยจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช. [วิทยานิพนธ์]. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร; 2555.
 21. Price JR, Mueller CW. Absenteeism and turnover of hospital employee. Greenwich. Conn: JAI Press; 1986.
 22. McCarthy G, Tyrrell MP, Lehan. Intent to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of Nursing Management* 2007; 15: 248-255.
 23. Stamps PL, Piedmonte EB. Nurses and work satisfaction: An index for measurement. Michigan: Health Administration Press; 1986.
 24. Mueller CW, McCloskey JC. Nurse' job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research* 1990; 39: 113-117.
 25. กฤษฎา แสงดี. สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข* 2551; 2(1): 40-46.
 26. Pricewaterhouse Coopers. [database on the Internet]. 2012 [cited 2015 Novem.12]. Available from: <http://leaderchat.org>
 27. รัชฎา อธิสนธิสกุล. เตรียมรับ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์กร. *โปรดักทีวีตีวีลด์* 2549; 11(60): 56-60.
 28. Mathis RL, Jackson JH. Human Resource Management. (10thed.). Singapore: Seng Lee Press; 2006.
 29. นิตยา วันทยานันท์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. [งานนิพนธ์]. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา; 2556.
 30. Benner P. From novice to expert. California: Addison-Wesley; 1984.
 31. Coroll TL. Stressful life events among new nurses: Implication for retaining new graduates. *Nurs Admin Q* 2005; 29(3): 292-296.
 32. จิราพร พฤษานุกุล. รู้เท่าทัน Gen Y ทฤษฎีแรงจูงใจบริหารคน 3 Gen [อินเทอร์เน็ต]. (2552). [เข้าถึงเมื่อ 10 ม.ค. 2559] เข้าถึงได้จาก: <http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9520000043414>
 33. ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. ระบบราชการไทยกับประชากร Generation Y: แล้วเราจะดึงดูดเขาได้อย่างไร?. *วารสารประชากรและการพัฒนา* 2553; 30(5): 43-46.