

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

บุญช่วย ศิลาหม่อม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ บุญช่วย ศีลาหม่อม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เตียววิศเรศ)

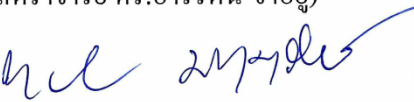

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.มณีรัตน์ ภาครูป)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เตียววิศเรศ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ปทุมารักษ์)

คณะพยาบาลศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 18 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีจากความกรุณาและการดูแลอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เดียววิเศษ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ ทั้งสองท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มณีนรัตน์ ภาครูป ประธานในการสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ปทุมารักษ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เดียววิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัย มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้ง ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และแบ่งปัน ประสบการณ์ที่มีค่าแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ชัยเวช นุชประยูร ผู้ช่วยเลขาธิการ สภากาชาดไทย รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา และผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลทุกท่านที่ให้โอกาสในการศึกษา รวมทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกท่านในโรงพยาบาลที่ทำการศึกษา ที่ให้ความกรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายขอขอบพระคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุน คอยห่วงใย และเป็นกำลังใจ ที่สำคัญยิ่ง ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พยาบาล เพื่อนร่วมหลักสูตรมหัศจรรย์ทุกท่านที่คอยให้การช่วยเหลือ เอื้ออาทร และให้กำลังใจมาตลอด จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาที่ได้รับจากทุก ๆ ท่านที่กล่าวมา จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

บุญช่วย ศิลาหม่อม

53920051: สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน/ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y/ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน/
 ภาวะครอบครัว/ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ/ ความจำเจของงาน/ ค่าตอบแทน/
 โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ/ บรรยากาศองค์การ

บุญช่วย ศิลาหม่อม: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง (FACTORS INFLUENCING RETENTION OF
 GENERATION Y NURSES AT A HOSPITAL) คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: วรณิ
 เดียวอิสเรศ, Ph.D., อารีรัตน์ ขำอยู่, D.S.N. 92 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

ปัญหาการคงอยู่ในงานของวิชาชีพพยาบาลนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะ
 ในกลุ่มพยาบาล Generation Y การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานและปัจจัย
 ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน
 ภาวะครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า
 ในอาชีพ และบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2537
 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 104 คน
 เลือกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย
 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาวะครอบครัว การมีส่วนร่วม
 ในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ บรรยากาศองค์การ
 และการคงอยู่ในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในโรงพยาบาลที่ทำการศึกษามีการคงอยู่
 ในงาน เฉลี่ย 10.07 ปี ($SD = 6.49$, $Range = 2-29$) โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
 ที่ทำการศึกษา ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เฉลี่ย 4.64 ปี ($SD = 2.69$, $Range = 2-14$) และระยะเวลา
 ที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ย 5.42 ปี ($SD = 5.37$, $Range = 0-25$) และพบว่ามีเพียงปัจจัย
 เดียวคือ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการคงอยู่ในงาน
 ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .26$, $p < .05$)
 และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ($B = .26$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนการคงอยู่ในงาน
 ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้ร้อยละ 7 ($R^2 = .07$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้า
 ในวิชาชีพของพยาบาล เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีการคงอยู่ในงานให้สูงขึ้น

53920051: MAJOR: NURSING ADMINISTRATION; M.N.S.

(NURSING ADMINISTRATION)

KEYWORDS: RETENTION/ PROFESSIONAL NURSES GENERATION Y/ SOCIAL
INTEGRATION/ KINSHIP RESPONSIBILITY/ ROUTINIZATION/
PARTICIPATION/ PAY/ PROMOTIONAL OPPORTUNITY/
ORGANIZATION CLIMATE

BOONCHUAY SILAMOM: FACTORS INFLUENCING RETENTION OF
GENERATION Y NURSES AT A HOSPITAL. ADVISORY COMMITTEE: WANNEE
DEOISRES, Ph.D., AREERUT KHUMYU, D.S.N. 92 P. 2017.

Issues of hospital nurse intention to remain employed has been increasing, especially among nurses in generation Y. The purposes of this research were to study the retention among generation Y professional nurses and to examine its influencing factors including social integration, kinship responsibility, participation, routinization, pay, promotional opportunity, and organization climate. A random sample of 104 professional nurses who were born between 1980 to 1994 and having work experience more than one year was recruited from a hospital. Data were collected by using self-report questionnaires of personal data, social integration, kinship responsibility, participation, routinization, pay, promotional opportunity, organization 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 Generation Y in the study hospital was 10.07 years ($SD = 6.49$, $Range = 2-29$). Duration of working in the study hospital was 4.64 years ($SD = 2.69$, $Range = 2-14$), and they planned to continue working in the hospital for 5.42 years ($SD = 5.37$, $Range = 0-25$). Only promotional opportunity was found to have statistically significant and low positive relationship with retention ($r = .26$) and was a significant predictor of retention ($B = .26$) which explained 7% of variance in nurse retention ($R^2 = .07$, $p < .01$).

The findings suggested that administrators should concern and promote professional progression among these nurses. This would increase retention among generation Y professional nurses.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดการคงอยู่ในงาน.....	11
คุณลักษณะของคน Generation Y.....	13
ความสำคัญของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y.....	16
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน	17
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย	32
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	36
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y.....	37
ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	40
ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ความจำของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	40
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าใน อาชีพ และบรรยากาศองค์การ กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	41
ตอนที่ 5 อำนาจการทำนาย โอกาสก้าวหน้าในในอาชีพกับการคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y	42
5 สรุป และอภิปรายผล	44
สรุปผลการวิจัย	44
อภิปรายผลการวิจัย.....	45
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	52
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	52
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	58
ภาคผนวก ก	59
ภาคผนวก ข	61
ภาคผนวก ค	67
ภาคผนวก ง.....	73
ภาคผนวก จ.....	77
ประวัติย่อของผู้วิจัย	92

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	33
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	37
3	จำนวนและร้อยละของงานที่กลุ่มตัวอย่างทำเพื่อหารายได้พิเศษ.....	38
4	จำนวนและร้อยละของจำนวนบุคคลที่กลุ่มตัวอย่าง ต้องรับผิดชอบส่งเงิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแล	39
5	จำนวนและร้อยละบุคคลที่กลุ่มตัวอย่าง ต้องรับผิดชอบรับผิดชอบส่งเงิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแล มีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่าง	39
6	การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	40
7	การรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	41
8	ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์กร กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	42
9	การวิเคราะห์สมการถดถอย ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	43

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก จากการประเมินสถานการณ์ขององค์การพยาบาลทั่วโลก คาดว่าในปี ค.ศ. 2020 มีแนวโน้มที่จะเผชิญกับการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ประมาณ 400,000 คน (Murray, 2002) สำหรับประเทศไทยในปัจจุบันพบว่า มีพยาบาล วิชาชีพทำงานในภาคบริการสุขภาพทั่วประเทศ ประมาณ 130,388 คน ยังขาดแคลนอยู่ ประมาณ 33,112 คน (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงดี, 2555) และพบว่าพยาบาลย้ายงานหรือลาออกจากวิชาชีพทั้งภาครัฐ และเอกชน ประมาณร้อยละ 3.3 (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2551) ซึ่งเป็นอัตราที่สูง เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ จากการศึกษาตารางชีพการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่า การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทยเฉลี่ย 22.55 ปี และมีแนวโน้มในอีก 20 ปี ข้างหน้าพยาบาลจะคงอยู่ในวิชาชีพประมาณร้อยละ 60.1 ทำงานสนับสนุนในระบบสุขภาพ ร้อยละ 23.5 และไม่ทำงานวิชาชีพประมาณ ร้อยละ 16.14 (กฤษฎา แสงวงดี, เดือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์, วิชิต หล่อจิรชุนห์กุล และจิราวัลย์ จิตรถเวช, 2552)

การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพส่วนหนึ่งมาจากการย้ายงาน หรือลาออกจากงานของพยาบาลที่เพิ่งจบการศึกษาได้ไม่นาน ซึ่งเป็นกลุ่มอายุที่อยู่ใน Generation Y หมายถึง ผู้ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2543 (เสาวคนธ์ วิทวัส โอฬาร, 2550) จากการสัมภาษณ์ข้อมูลพนักงานที่ลาออก จากองค์กรต่าง ๆ จำนวน 19,000 คน พบว่า พยาบาลลาออกจากระบบ 3,000 คน/ปี เป็นพยาบาล จบใหม่ 1,200 คน (Witt, 2012) และการศึกษาสถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่า พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยลาออก โอนย้ายสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในช่วงอายุ 25-29 ปี ซึ่งจัดอยู่ใน Generation Y ร้อยละ 13.2 เป็นการทำงานเพียง 2-7 ปี และมีแนวโน้มการลาออกในผู้ที่ทำงานลดลง เป็น 1-5 ปี เท่านั้น (กฤษฎา แสงวงดี, 2551) เช่นเดียวกับการศึกษาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ที่เป็นลูกจ้างประจำของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง ในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2553 มีอัตราการลาออกรวม ร้อยละ 40.48 โดยในจำนวนนี้ พบว่าเป็นการลาออกของพยาบาลภายใน ปีแรกของการทำงาน ร้อยละ 48.68 และลาออกในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงดี, 2555)

การคงอยู่ในงานของพยาบาล Generation Y มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในปัจจุบัน รัฐบาลประกาศนโยบาย เป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ (Medical hub) และ Thailand 4.0 มีการนำเทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัย เข้ามาใช้ในการให้บริการ

ในระบบสุขภาพ การติดต่อสื่อสารต้องการความเร็ว จะใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพยาบาล Generation Y เติบโตมาพร้อม ๆ กับเทคโนโลยีสมัยใหม่ จึงมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเป็นอย่างดี ประกอบกับคุณลักษณะของคน Generation Y มีความคิดสร้างสรรค์ เชื้อมั่นในตนเองสูง สามารถเรียนรู้และทำงานได้ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา (พสุ เดชะรินทร์, 2552) แตกต่างจาก Generation Baby boom หรือ X จะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้มาก และไม่คล่องแคล่วเท่า Generation Y (รัชฎา อีสตินธิสกุล, 2558) พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้จึงเป็นกำลังสำคัญในด้านการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน

นอกจากนี้การที่องค์กรพยาบาลจะตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและโรงพยาบาล ในการให้บริการที่มีคุณภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่กับโรงพยาบาลอย่างเพียงพอ และการไม่คงอยู่ในงานของพยาบาล จะส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างภาระงานกับจำนวนพยาบาล ทำให้พยาบาลที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลต้องรับภาระงานหนัก ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า จากการพักผ่อนไม่เพียงพอ ทำให้เจ็บป่วย สุขภาพทรุดโทรม เกิดความเครียดจากการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คุณภาพการพยาบาล ลดลง (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงศ์, 2555) ที่ผ่านมากกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบาย เพิ่มการผลิตพยาบาล และจัดสรรตำแหน่งบรรจุของพยาบาลเพิ่มขึ้น (ณรงค์ สหเมธาพัฒน์, 2554) ซึ่งเป็นเพียงการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ การที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน ไม่ลาออกหรือโอนย้าย ไปปฏิบัติงานที่อื่น จะต้องใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน เพื่อนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการดึงดูดใจ ให้บุคลากรคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะพยาบาล Generation Y

ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานลดลง มีหลายสาเหตุ เช่น รัฐบาลมีนโยบายจำกัด ตำแหน่งราชการ พยาบาลที่จบการศึกษาใหม่จึงมีอิสระไม่ต้องใช้ทุนอย่างในอดีต ขณะเดียวกัน การที่มีนโยบายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ (Medical hub) ทำให้เกิดการขยายตัวของสถานพยาบาลเอกชนจำนวนมาก และจากการเข้าร่วมการรับรองมาตรฐาน โรงพยาบาลนานาชาติ (Joint Commission International [JCI]) ส่งผลให้ความต้องการพยาบาลเพิ่มขึ้น เป็นเหตุให้พยาบาลส่วนหนึ่งเลือกไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนมากกว่า เป็นต้น (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงศ์, 2555) นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีก ดังการศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของ Taunton, Krampitz, and Woods (1989) กล่าวว่า การที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน มีการวางแผนในอนาคตว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นให้นานที่สุด ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 4 อย่าง ได้แก่ 1) คุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย โอกาสในการเปลี่ยนงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การศึกษา ภาระครอบครัว 2) ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความจำเจ

ของงาน การมีส่วนร่วม 3) คุณลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และ 4) คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล และพฤติกรรมกรนำ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมทุกช่วงอายุซึ่งรวมกลุ่มพยาบาล Generation Y และยังไม่พบว่ามีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยเฉพาะ และกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของ Taunton et al. (1989) ได้มีผู้นำไปศึกษาอย่างแพร่หลาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมทุกช่วงอายุ ดังนี้

ปัจจัยคุณลักษณะของบุคคล ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน แสงทอง ประสุพรรณ (2541) พบว่า สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงาน อยู่ต่อไปในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน ($r = .228$) คุชฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($r = .20$) เช่นเดียวกับ นิตยา วันทยานันท์ (2556) พบว่า สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ($r = .348$)

ส่วนปัจจัยคุณลักษณะของบุคคล ด้านการระครอบคร้ว การศึกษาของ Taunton et al. (1989) พบว่า ความรับผิดชอบต่อครอบคร้วเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน และการศึกษาของ Ellenbecker (2004) ศึกษารูปแบบความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ให้การดูแลที่บ้าน พบว่า ความรับผิดชอบต่อครอบคร้ว มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ แสงทอง ประสุพรรณ (2541) พบว่า การระครอบคร้วไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน และพยาบาลที่มีการระครอบคร้ว มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อจนเกษียณอายุ ส่วน คุชฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า การระครอบคร้วไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วม คุชฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า การมีส่วนร่วม ในงานของพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($r = .25$) และการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครของ วรณี วิริยะกังสานนท์ (2556) พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนด เป้าหมาย แนวทาง การปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง เมื่อบุคคล

มีความพึงพอใจในงานมากขึ้นจะมีความรู้สึกผูกพันกับงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานมากขึ้น

ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ด้านความจำเจของงาน คุษฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าจะงานที่ทำจำเจอยู่ในระดับปานกลาง และความจำเจของงานไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วน วรณิ วิริยะกังสานนท์ (2556) พบว่า งานที่ทำไม่จำเจ หรือน่าเบื่อ แต่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แต่ไม่ได้ศึกษาว่าความจำเจของงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานหรือไม่

ปัจจัยคุณลักษณะขององค์กร ด้านค่าตอบแทน คุษฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($r = .12$) บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริธรรังศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และวิไลพร รั้งควัด (2554) พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกและ เป็นปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($r = .248$) นิตยา วันทยานันท์ (2556) พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ($r = .465$) และ วัชรา ขาวผ่อง (2556) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($r = .378$)

ปัจจัยคุณลักษณะขององค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ คุษฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($r = .26$) นาคี สอนโพธิ์ (2553) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11 ($r = .504$) นิตยา วันทยานันท์ (2556) พบว่า โอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ($r = .462$) และ วัชรา ขาวผ่อง (2556) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($r = .471$)

ส่วนคุณลักษณะขององค์กร ด้านบรรยากาศขององค์กร นาคี สอนโพธิ์ (2553) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งระดับที่มการพยาบาลและองค์กรพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 11 ($r = .45$) วัชรา ขาวผ่อง (2556) พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (r = .444) วรณีย์ วิริยะกัณจนันท์ (2556) พบว่า งานด้านนโยบายองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (r = .388) และ นิตยา วันทยานันท์ (2556) พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพภาคระยอง ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน (r = .555)

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ในต่างประเทศ และในประเทศไทย ซึ่งมีการศึกษาทั้งในโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม การศึกษาในกลุ่มพยาบาล Generation Y ยังไม่มีการศึกษา และปัญหาการคงอยู่ในงานลดลงดังกล่าว เกิดขึ้นทุกภาคส่วนของสถานบริการสุขภาพทุกระดับ รวมถึงโรงพยาบาลที่ผู้วิจัยศึกษา จากข้อมูลด้านบุคลากรในปี พ.ศ. 2558 มีพยาบาลอยู่ทั้งหมด 470 คน เป็นพยาบาล Generation Y 208 คน (คิดเป็นร้อยละ 44.25) จากรายงานประเมินอัตรากำลังของฝ่ายการพยาบาลในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2556-2558) พบว่า ขาดอัตรากำลัง 28, 8, 7 คน ตามลำดับ สถิติจากการลาออกทุกประเภท ได้แก่ เกษียณอายุราชการ ลาออกก่อนเกษียณอายุราชการ รวมทั้งโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นที่ไม่ได้สังกัดกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลเดียวกัน ในปี พ.ศ. 2556-2558 มีจำนวน 38, 29, 28 คน ตามลำดับ เหตุผลในการย้ายหรือลาออก จากการสัมภาษณ์ผู้ที่ย้ายหรือลาออก ได้แก่ มีภาระดูแลครอบครัว กลับภูมิลำเนา ไปทำงานโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากมีค่าตอบแทนมากกว่า ในจำนวนนี้ พบว่าจำนวนผู้ที่ลาออก หรือ โอนย้าย เป็นพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 26-36 ปี ซึ่งจัดอยู่ใน Generation Y ถึงร้อยละ 98

จากสภาพปัญหาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ลดลง ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการบริการ รวมทั้งเพิ่มต้นทุนในการผลิตและพัฒนาบุคลากรพยาบาล ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เพิ่มขึ้น ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่มีผู้ใดศึกษาการคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะของพยาบาล Generation Y ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยบางประการที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลที่ศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคลประกอบด้วย สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วมและตัดสินใจ คุณลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์กร ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการพยาบาลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน และธำรงรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในวิชาชีพ

และให้เพียงพอต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพบริการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

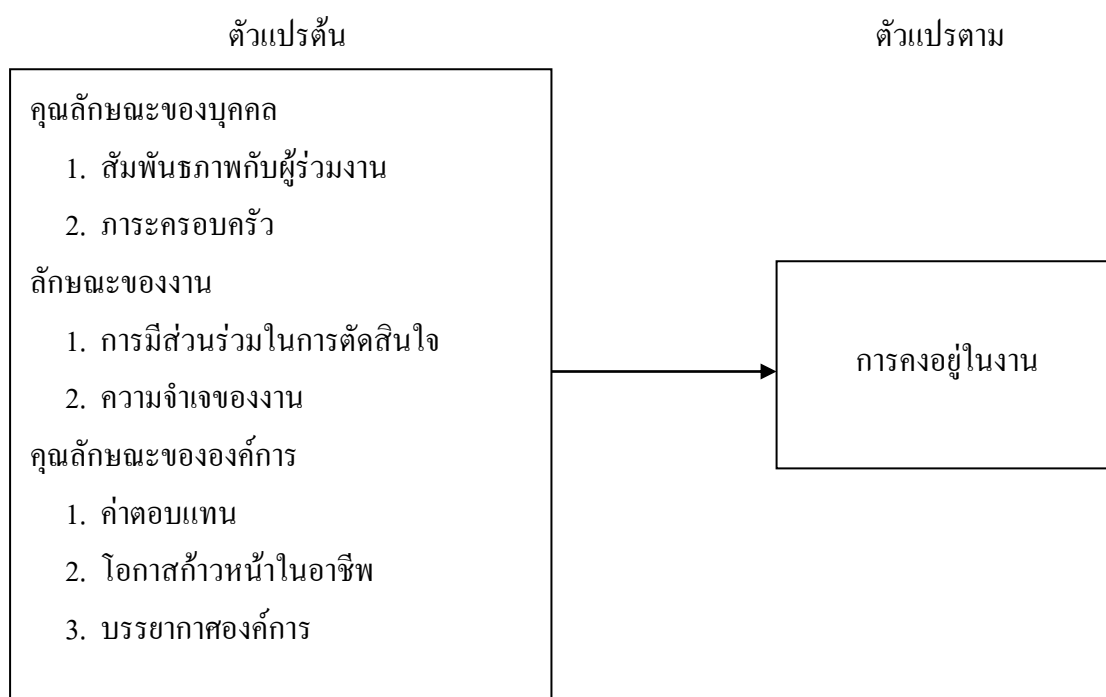
1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
2. ภาระครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวก กกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
4. ความจำเจของงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
5. ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
6. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
7. บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
8. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ของในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีการคงอยู่ในงาน (Theoretical model of retention) ของ Taunton et al. (1989) ร่วมกับการทบทวนงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีปัจจัย 3 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และภาระครอบครัว 2) ลักษณะของงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความจำเจของงาน 3) คุณลักษณะขององค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์การ สำหรับการวัดการคงอยู่ในงาน ตามปัจจัย ใช้แนวคิดของ Dunkin, Juhl, and Stration (1996) ซึ่งกล่าวว่า การศึกษาการคงอยู่ในงาน วัดจากระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนที่จะทำงานอยู่ต่อไปในองค์การ เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มาก กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งมีจำนวน 168 คน กลุ่มตัวอย่างสุ่มจากประชากร รวม 112 คน ในช่วงเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2560

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1.1 คุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และภาวะครอบครัว
- 1.2 ลักษณะของงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน

และความจำเจของงาน

- 1.3 คุณลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

และบรรยากาศองค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การคงอยู่ในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การคงอยู่ในงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพ Generation Y เข้ามาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน รวมกับระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ต่อไปในโรงพยาบาลแห่งนี้ โดยวัดเป็นจำนวนปี ประเมินได้จากแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน ตามแนวคิดของ Dunkin et al. (1996)

2. พยาบาลวิชาชีพ Generation Y หมายถึง พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาล ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2537 ในโรงพยาบาลที่ทำการศึกษาวิจัย และมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป

3. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต่อสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ซึ่งแสดงออกด้วยการให้เกียรติ การยอมรับ การช่วยเหลือ การแบ่งปันผลประโยชน์ การสนับสนุน การพึ่งพา และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประเมินได้จากแบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานของ ดุษฎี เอกพจน์ (2551) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Taunton et al. (1989)

4. ภาวะครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต่อภาวะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ การเลี้ยงดูบุตร การดูแลบิดามารดา และสามี รวมทั้งภาระด้านการเงิน ประเมินได้จากแบบสอบถามภาวะครอบครัวของ ดุษฎี เอกพจน์ (2551) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ

Taunton et al. (1989)

5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการในการแก้ปัญหาให้ผู้ป่วย สามารถให้ข้อมูล เสนอแนะข้อคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ทำงานร่วมกันเป็นทีม ประเมินได้จากแบบสอบถามของ ไพรวัลย์ รัตนบุญชร (2555) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Taunton et al. (1989)

6. ความจำเจของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต่อ ระดับการปฏิบัติงานประจำซ้ำ ๆ ประเมินได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแนวคิดของ Price and Mueller (1986)

7. ค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประเมินได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนของ วัชรรา ขาวผ่อง (2556)

8. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งหรือการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่ง หรือได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพพยาบาล ประเมินได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของ วัชรรา ขาวผ่อง (2556)

9. บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับบรรยากาศสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประเมินได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ด้านบรรยากาศองค์การของ วัชรรา ขาวผ่อง (2556) ที่สร้างจากแนวคิดของ Stringer (2002) ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

9.1 โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อโครงสร้างของหน่วยงาน ในการบริหารจัดการ โดยการระบุบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจของพยาบาลวิชาชีพไว้อย่างชัดเจน

9.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อแรงผลักดันของหน่วยงาน ให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการทำงานที่มีคุณภาพ

9.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อหน่วยงานถึงการให้รางวัล คำชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ดีและได้รับการยอมรับ มีการลงโทษหรือดำเนินตามเกณฑ์ที่มีการกำหนดไว้ เมื่อมีการปฏิบัติงานผิดพลาดหรือทำงานได้ต่ำกว่าเกณฑ์

9.4 การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพถึงความไว้วางใจและกำลังใจที่มีให้กัน การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่ม

การทำงานและจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจะสูงเมื่อพยายามรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม
ที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา ปัจจัยทำนายนายการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ซึ่งแบ่งเป็นหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดการคงอยู่ในงาน
 - 1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน
 - 1.2 การวัดการคงอยู่ในงาน
2. คุณลักษณะของคน Generation Y
3. ความสำคัญของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

แนวคิดการคงอยู่ในงาน

ความหมายของการคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความหมายของการคงอยู่ในงาน พบว่ามีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่ง Taunton et al. (1989) กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน (Retention) หมายถึง การที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน มีการวางแผนในอนาคตว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น โดยวัดระยะเวลาที่เข้ามาทำงานตั้งแต่เริ่มต้นเข้ามาปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจนถึงปัจจุบัน ส่วน Dunkin et al. (1996) ให้ความหมายว่า หมายถึง การที่บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และมีการวางแผนในอนาคตว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรเดิม โดยวัดระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ให้ความหมายการคงอยู่ในงานว่า การที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด ๆ การก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ ส่วน Mathis and Jackson (2006) ให้ความหมายว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเองจากองค์กร ทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่เปลี่ยนอาชีพ เนื่องจากได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนเองจากองค์กร และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ โดยวัดระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลา

ที่วางแผนจะทำงานอยู่ต่อไปในอนาคต

การวัดการคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาล พบว่าการคงอยู่ในงาน จะวัดจากระยะเวลาที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ด้วยวิธีต่าง ๆ กันดังนี้

Dunkin et al. (1996) ให้แนวคิดในการวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลว่า ควรวัดจากรยะเวลาดังแต่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ในองค์กรการ Taunton et al. (1989) กล่าวว่า การวัดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวัดจากรยะเวลาดังแต่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน โดยวัดจากจำนวนวันในการปฏิบัติงานระหว่างช่วงที่ศึกษาหารด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษา คูณด้วย 100 ส่วน Mathis and Jackson (2006) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กร โดยวิธีการวัดอัตราการลาออก โดยใช้สูตรการคำนวณของ The U.S Department of Labor คือ จำนวนบุคลากรที่ลาออกในระหว่างเดือน หารด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดตอนกลางเดือน คูณด้วย 100

ถ้าการศึกษาในประเทศไทย มีการนำแนวคิดการวัดการคงอยู่ในงานของ Dunkin et al. (1996) มาใช้ ดังเช่น แสงทอง ประสุวรรณ (2541) ศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน วัดการคงอยู่ในงานจากการที่พยาบาลวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติงานในระยะเวลาหนึ่ง และยังคงปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่งจะวัดเป็น 2 ระยะ คือ ระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพ เริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจนถึงปัจจุบัน ทั้งระยะเวลาที่เป็นช่วงและต่อเนื่อง และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในโรงพยาบาลชุมชน การศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพเริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจนถึงปัจจุบัน มีระยะเวลาเฉลี่ย 5.87 ปี ($SD = 5.24$) และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปเฉลี่ย 15.05 ปี ($SD = 10.40$) และ คุษฎี เอกพจน์ (2551) ศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วัดการคงอยู่ในงานจากรยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันรวมทั้งระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ต่อไปในอนาคต โดยวัดเป็นจำนวนปี ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีระยะเวลาคงอยู่ในงานเฉลี่ย 23.65 ปี ($SD = 10.87$)

จะเห็นได้ว่าการวัดการคงอยู่ในงานนั้น ส่วนใหญ่มักจะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลา (Dunkin et al., 1996; Taunton et al., 1989) และอัตราการลาออก (Mathis & Jackson, 2006) ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดการคงอยู่ในงาน ตามแนวคิดของ Dunkin et al. (1996) โดยวัดระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลาที่วางแผนจะทำงานอยู่ต่อไปในอนาคต โดยวัดเป็นจำนวนปี

คุณลักษณะของคน Generation Y

คนทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามรายละเอียดดังนี้ (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550)

1. Baby boomer คือ คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 (ค.ศ. 1946-1964) คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ กติกา มีความอดทน และให้ความสำคัญกับงานมากกว่าสิ่งใด ทำงานหนักเพื่อชีวิตที่ดีขึ้น ทุ่มเกี่ยวกับการทำงานและหน่วยงาน โดยทั่วไปคนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจาก มีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก

2. Generation X คือ คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522 (ค.ศ. 1965-1979) คนกลุ่มนี้ไม่ชอบความเป็นทางการ พฤติกรรมชอบอะไรง่าย ๆ สบาย ๆ ให้ความสำคัญกับงานเท่า ๆ กับครอบครัว มีความรอบรู้หลายด้าน สามารถปฏิบัติงานได้ตามลำพัง ยอมรับฟังความคิดของคนอื่นเพื่อนำมาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น

3. Generation Y คือ คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2543 (ค.ศ. 1980-2000) คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ในปัจจุบันเป็นคนกลุ่มใหญ่ที่อยู่ในองค์กร และเริ่มเข้าทำงาน

ลักษณะเด่นของ Generation Y คือ มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเป็นอย่างดี ชอบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว มีพฤติกรรมกล้าแสดงออก ชอบการแสดงความคิดเห็น คิดนอกกรอบ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง ไม่ชอบอยู่ในกฎเกณฑ์และข้อบังคับ มีความต้องการความชัดเจน เชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน ต้องการงานที่มีความก้าวหน้า บริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

คุณลักษณะของ Generation Y ดังที่กล่าวมานั้นส่งผลต่อองค์กรในหลายด้าน ทั้งวิธีการทำงานร่วมกับพนักงานรุ่นอื่น (Baby boomers และ Generation X) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณลักษณะด้านบวก คือ ความสามารถของ Generation Y ไม่ว่าจะอยู่ในด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ล้วนเป็นความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์ Generation Y ส่วนใหญ่มักมีความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่หลากหลาย สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว กล้าคิดนอกกรอบซึ่งเป็นคุณลักษณะที่แตกต่างจากคนรุ่นอื่น และการคิดนอกกรอบนี้ ได้กลายเป็นความสามารถสำคัญของการสร้างนวัตกรรมที่องค์กรทั้งหลายต่างต้องการ คุณลักษณะอีกด้านหนึ่งของ Generation Y คือ ความเชื่อมั่นในตนเองสูง และการแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างอิสระ บางทีก็ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอึดอัดได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่มีบุคลิกภาพ และค่านิยมที่ต่างกันในแต่ละรุ่นอย่างสังคมไทย อาจมองว่า

Generation Y เป็นคนก้าวร้าว ไม่มีความเกรงใจ มีความคิดประหลาด ไม่มีความอดทนในการทำงาน พร้อมจะลาออก เมื่อไม่ชอบใจหรือไม่พอใจในเรื่องต่าง ๆ บางทีก็ถูกมองว่าชอบเรียกร้อเงินเดือน และสวัสดิการสูง ๆ ทั้งที่เพิ่งเข้ามาทำงานได้ไม่นาน อีกประการหนึ่ง Generation Y มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกับคนรุ่นอื่น เช่น Generation Y ให้ความสำคัญมากกับ การสร้างสมดุลในชีวิต และหน้าที่การงาน (Work-life balance) จะใช้ชีวิตพักผ่อนในวันหยุด ชอบทำงานที่ได้เงิน และต้องไม่เบียดบังเวลาความสุขส่วนตัว ทุกเวลาที่ต้องคุ้มค่า การวัดผลงานก็ไม่ได้วัดตรงที่มาทำงานตรงต่อเวลา หรือมาก่อนนาย แล้วกลับทีหลังนาย ทำให้คนรุ่นนี้ปฏิเสธที่จะทำงานล่วงเวลา ในขณะที่องค์กรกำลังขาดแคลนอัตรากำลัง (จิราพร พุกยานุกุล, 2552; ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2550; McCrindle, 2002) แตกต่างกับคน Generation X ที่รู้สึกดีใจเมื่อต้องอยู่ทำงานล่วงเวลาเพื่อแลกกับเงินพิเศษ และจากการศึกษา เรื่องเตรียมรับ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์การของ รัชฎา อสิสนธิสกุล (2549) พบว่า Generation Y ต้องการลักษณะงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ Generation Y ยังต้องการการทำงานที่พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงานปลอดภัย

ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคน Generation Y นั้น เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) กล่าวว่า แนวโน้มพฤติกรรมของ Generation Y มี 13 ประการ ดังนี้

1. เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิด ทัศนคติ เป้าหมาย การแต่งกาย การพูดจา รูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเอง ไม่ชอบลอกเลียนแบบใคร ไม่คล้อยตามผู้อื่นง่าย ๆ

2. ความอดทนต่ำ ทั้งร่างกายและจิตใจ จะแสดงออกมาทันที เมื่อรู้สึกร้อน หิว เหนื่อย หรือ่วงนอน มีภูมิต้านทานทางด้านจิตใจต่ำกว่าคน Generation อื่น ๆ จะเก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้ หากเกิดปัญหา หรือไม่พอใจในงานก็มีโอกาสลาออกจากงานสูง และหากมีผลการทำงานที่ดีมาก และมีโอกาสก้าวหน้าแต่ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างทันที หรือค่าจ้างไม่ทันใจก็พร้อมจะลาออกไปหาความก้าวหน้าที่อื่น

3. อยากรู้อยากเห็น และต้องการคำตอบจากคำถามนั้นทันที มักจะเก็บความสงสัยไว้ไม่ได้ มักจะถามว่าทำไม และเมื่อไรองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลง

4. ท้าทายกฎระเบียบ Generation Y ไม่นิยมกฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกาใด ๆ มักจะตั้งคำถาม และต้องการความยืดหยุ่นเสมอ ยิ่งควบคุมก็ยิ่งฝ่าฝืน และไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณี หรือแนวปฏิบัติเดิม ๆ

5. มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูง และพร้อมที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่ออาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์กร ห่วงองค์กรไม่ตอบโจทก์เรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าด้วยระยะเวลาอันสั้น

6. คู่แข่งกับเทคโนโลยี ใช้คอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่ว และมักใช้ชีวิตใน Cyber space

7. ชอบการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง อยากลอง รู้สึกตื่นเต้น ใฝ่ใจที่จะเปลี่ยนไปสู่สิ่งใหม่ แม้ว่าจะไม่สามารถนำไปสู่สิ่งที่คิดไว้ก็กล้าเสี่ยง อยากมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร หากทำอะไรหลายอย่างซ้ำ ๆ เหมือนเดิมจะรู้สึกเบื่อหน่ายเป็นอย่างยิ่ง

8. กระตือรือร้น คล่องแคล่วมาก คิดเร็ว พูดยเร็ว ทำเร็ว และเมื่อทำอะไรก็ต้องการเห็นผลเร็ว ๆ บางครั้งเหมือนไม่รอบครอบ ถ้าทำงานที่ชอบจะตื่นเต้นกระตือรือร้น แต่เมื่อไรต้องทำงานที่ไม่ชอบจะแสดงอาการเบื่อหน่ายทันที

9. มองโลกในแง่ดีมาก คิดบวก เมื่อจะทำอะไรก็มักจะคิดว่าทุกอย่างเป็นไปได้ และสามารถประสบความสำเร็จ

10. มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดมากมายหลายรูปแบบ ไม่ยึดติดกับกรอบ อยากพูด อยากระบาย อยากทำให้ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นจริง

11. มีความมั่นใจในตัวเองสูง ความมั่นใจในเชิงลึกของ Generation Y เป็นไปในเชิงรู้สึกดีกับตนเอง ไม่ได้เปรียบเทียบกับใคร จนบางครั้งถูกมองว่าแข็งกระด้าง ไม่อ่อนน้อม Generation Y ไม่เก้อเจิน หรือประหม่า เมื่อต้องพูดต่อหน้าสาธารณชน

12. ไม่เคารพผู้ที่อาวุโสกว่า หรือผู้ที่มีอายุมากกว่า หรือมีตำแหน่งสูงกว่า โดยอัตโนมัติ หากจะเคารพใครนั้นต้องเคารพที่ตัวตนของคนนั้น ๆ จะอาวุโสหรืออายุมากกว่าก็ไม่มีผลใด ๆ

13. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เป็นคนเลื่องงานไม่ใช่องค์กร เวลาทำงาน Generation Y จึงยื่นข้อเสนอที่จะทำหน้าที่ที่สูงกว่าที่องค์กรเสนอให้ และมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมต่อไปสู่เป้าหมายแห่งอาชีพ ทัศนคตินี้จึงสร้างอัตราการลาออกที่สูงมาก

จากคุณลักษณะของคน Generation Y ที่กล่าวมา และคนรุ่นใหม่ที่เราเรียกกันว่า Generation Y ได้ก้าวสู่โลกของการทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่องค์กรต่าง ๆ กลับประสบปัญหาการลาออกของคนรุ่นใหม่สูง จึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องทำอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรสามารถรักษานักบุคลากรไว้ได้ การบริหารจัดการภายในองค์กรนั้นผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิถีชีวิต ค่านิยม ทัศนคติของบุคคลที่อยู่ในองค์กร โดยเฉพาะ กลุ่มคนรุ่นใหม่ หรือ Generation Y ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการบริหารจัดการ การจูงใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และการคงอยู่ในงาน

ความสำคัญของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

การคงอยู่ในงานของพยาบาล Generation Y มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากในปัจจุบัน เป็นยุคโลกาภิวัตน์ การทำงานในระบบสุขภาพ จึงต้องการพยาบาลที่มีทักษะความรู้ทางด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งรัฐบาลไทยประกาศนโยบาย เป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ (Medical hub) และนโยบาย Thailand 4.0 จึงมีการนำเทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัย เข้ามาใช้ในการให้บริการในระบบสุขภาพมากมาย การติดต่อสื่อสารต้องการความรวดเร็ว จะใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพยาบาล Generation Y เติบโตมาพร้อม ๆ กับเทคโนโลยีสมัยใหม่ จึงมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต เป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเองสูง สามารถเรียนรู้และทำงานได้ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ศาสนา (พสุ เดชะรินทร์, 2552) แตกต่างจาก Generation baby boom หรือ Generation X จะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้มาก และไม่คล่องแคล่วเท่า Generation Y (รัชฎา อติสนธิสกุล, 2558) ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้จึงเป็นกำลังสำคัญในด้านการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อีกทั้งงานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้กำลังคนเป็นหลัก ไม่สามารถใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยีทดแทนได้ทั้งหมด (กฤษฎา แสงวงดี และคณะ, 2552) การลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละครั้ง องค์กรต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นสำหรับการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ทดแทนพยาบาลวิชาชีพเดิมที่ลาออกไป ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2551; Jones, 2005) ดังเช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล ในปี พ.ศ. 2554-2557 พบว่า ต้นทุนค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดการศึกษาของนักศึกษาพยาบาลเฉลี่ยต่อคน ประมาณ 100,700 บาท/คน/ปี (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, สุธรรม อำพะมะ และวารภรณ์ นุ่นแก้ว, 2557) ในประเทศไทยค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพยาบาลใหม่ 1 คน ต้องใช้งบประมาณ ประมาณ 221,600 บาท (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2550)

เมื่อพยาบาล Generation Y ลาออกมาก ก็จะทำให้โรงพยาบาลมีอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสม พยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ต้องทำงานหนัก เป็นเหตุให้พยาบาลลาออกเพิ่มขึ้น จากการสำรวจของสมาคมพยาบาลแห่งรัฐแคลิฟอร์เนียพบว่า การจ้างพยาบาลล่วงเวลามาแทนทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการลงทุน มากกว่าพยาบาลที่ทำงานเต็มเวลา ซึ่งเป็นการลงทุนระยะยาวที่คุ้มค่า ซึ่งประหยัดทั้งค่าใช้จ่ายและเวลา (Baumann & Blythe, 2003) และการไม่คงอยู่ในงานของพยาบาล ทำให้อัตราพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยไม่เพียงพอส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการผู้ป่วย อาจทำให้การพยาบาลไม่ได้มาตรฐาน เสี่ยงต่อการติดเชื้อในโรงพยาบาล ระยะเวลาการนอนโรงพยาบาลนานขึ้น สูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาของ Barker (2006) ที่พบว่า

อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยในประเทศแคนาดา เกิดจากปัญหาอัตรากำลังไม่เพียงพอ พบความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ป่วยตกเตียง พยาบาลให้ยาผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อน อัตราตายผู้ป่วยเพิ่มสูงขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ทำให้คุณภาพการพยาบาลลดลงแล้วยังส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ เช่น ภาระงานที่หนักมากขึ้น ความเสี่ยงจากการทำงาน ความเครียด ดังผลการสำรวจ จำนวนพยาบาลที่เจ็บป่วยจากการทำงานในปี พ.ศ. 2551 พบว่า พยาบาล ร้อยละ 34.7 ถูกเข็มฉีดยาหรือของมีคมบาด ร้อยละ 32.6 ติดเชื้อวัณโรคจากผู้ป่วย และร้อยละ 14.9 ถูกผู้ป่วยทำร้าย (กฤษฎา แสงวดี, 2551) รวมทั้งขาดสมดุลชีวิตครอบครัวและงาน ก่อให้เกิดความเครียด ไม่พึงพอใจในการทำงาน และลาออกจากวิชาชีพไปในที่สุด (อรุณรัตน์ คันธา , เดช เกตุฉำ, กฤษฎา แสงวดี และดวงทิพย์ ชีระวิทย์, 2556)

สรุปได้ว่าการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีความสำคัญต่อองค์การ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใช้บริการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงผู้สนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้มีการคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของพยาบาล พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่ง Taunton et al. (1989) ได้สรุปเป็นปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎี การคงอยู่ในงาน (Theoretical model of retention) ประกอบด้วย 4 ลักษณะคือ ลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การและลักษณะผู้บริหาร ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. ลักษณะบุคคล (Employee characteristics) หมายถึง ลักษณะที่แสดงเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใด ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละคน และมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันของบุคคล ได้แก่ โอกาสในการเปลี่ยนงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ระดับการศึกษา และภาระครอบครัว ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 โอกาสในการเปลี่ยนงาน (Opportunity elsewhere) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสนในการเลือกงานใหม่ บุคคลจะเปรียบเทียบระหว่างองค์การที่ทำอยู่ในปัจจุบัน กับองค์การอื่น ถ้าองค์การที่ทำอยู่ในปัจจุบันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองมากกว่า ก็จะคงอยู่ต่อไป ในทางตรงข้าม ถ้าองค์การที่ทำอยู่ในปัจจุบันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองน้อยกว่าก็จะลาออก

1.2 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ และการประสานงานที่ดี

ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงาน

1.3 ระดับการศึกษา (Education) หมายถึง วุฒิการศึกษาที่บ่งบอกถึงกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากการจัดสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นธรรมชาติและ เทคโนโลยี การสั่งสอน ฝึกฝน อบรม บ่มนิสัย การเลียนแบบ การปรับพฤติกรรม กระบวนการคิดและการสร้างสรรค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม ตามความสามารถของบุคคล

1.4 ภาระครอบครัว (Kinship responsibility) หมายถึง การที่บุคคลมีหน้าที่ภาระหรือความรับผิดชอบในการเลี้ยงดู ดูแลบุคคลที่อยู่ในครอบครัว ในด้านการเงิน หรือเวลา ภาระรับผิดชอบนี้จะมากขึ้นน้อยแตกต่างกัน ตามสภาพความเป็นอยู่และปัญหาของแต่ละบุคคล เช่น หนี้สิน การเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว เป็นต้น ภาระครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลที่แตกต่างกัน

2. ลักษณะงาน (Task requirements) หมายถึง ส่วนประกอบย่อยของงานที่แสดงให้ทราบถึงความน่าสนใจในตัวเอง โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ การรับรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน ลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วม ดังมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความจำเจของงาน (Routinization) หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานซ้ำ ๆ งานที่มีลักษณะจำเจหรือเป็นงานที่ทำเป็นประจำ จะไม่ต้องการทักษะที่หลากหลาย ไม่ท้าทาย และน่าเบื่อหน่าย ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ และอาจส่งผลให้ลาออกหรือไม่คงอยู่ในงาน

2.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ระดับการใช้อำนาจของบุคคลในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเป้าหมายการปฏิบัติงาน และร่วมกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จะทำให้นุคลากรมีกำลังใจ และพึงพอใจในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนสำคัญขององค์การ

3. ลักษณะองค์การ (Organization characteristics) หมายถึง รูปแบบการปฏิบัติงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน และติดตามวัดผลความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ บริบทขององค์กร นโยบาย การบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม และ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ดังมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน รางวัล เงินปันผลกำไร เงินล่วงเวลา ค่ายกย่องชมเชย และการประกาศให้บุคคลอื่นทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานท่านใดเป็นเจ้าของผลงาน การกำหนดค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมเป็นธรรมกับผู้ปฏิบัติงานต้องมีการวิเคราะห์งาน เปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน การจ่ายค่าตอบแทน และการให้รางวัลที่ยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน

3.2 ความยุติธรรม (Distributive justice) หมายถึง ความเท่าเทียมในการแบ่งสรรปันส่วนของผลตอบแทน หรือทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นธรรม บุคคลจะรู้สึกว่าคุณได้รับความยุติธรรม ถ้าหากลงทุนไปมาก และได้รับผลตอบแทนมาก และจะรู้สึกว่าคุณได้รับความยุติธรรม ไม่ได้เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นเท่านั้น แต่ยังขึ้นกับความรู้สึกภายในของบุคคลด้วย

3.3 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotional opportunity) หมายถึง ระดับของแนวโน้มในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ศักยภาพ ความสามารถ และเป็นเครื่องแสดงถึงความก้าวหน้าในอนาคตของบุคคล บุคคลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งย่อมจะมีความยินดี ในทางตรงข้ามบุคคลที่คาดหวังว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่กลับไม่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือได้รับการเลื่อนขั้นแต่ไม่ตรงกับความต้องการ อาจเกิดความท้อแท้ หดหวังและไม่พอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร หรือการคงอยู่ในงาน

4. ลักษณะผู้บริหาร (Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล และพฤติกรรมในการนำ ดังมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 แรงจูงใจในการบริหาร (Motivation to manage) หมายถึง ความมุ่งมั่นของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการให้งานประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

4.2 อำนาจ (Power) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ อำนาจในการให้รางวัล อำนาจในการลงโทษ อำนาจที่เกิดจากตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาตามสายบังคับบัญชา ที่สามารถควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจที่เกิดจากบุคคล ที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และได้รับการเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจที่เกิดจากบุคคลที่ได้รับความนิยมนับถือ หรือเลื่อมใสจากความเป็นบุคคลคนนั้น ทำให้ผู้อื่นต้องการปฏิบัติตาม ความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับลักษณะของการใช้อำนาจ

หากใช้อำนาจไม่เหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ และไม่คงอยู่ในงาน

4.3 อิทธิพล (Influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุม การปฏิบัติงาน การควบคุมการใช้บุคลากรและทรัพยากร และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การใช้ อิทธิพลเป็นสิ่งสำคัญของการเป็นผู้นำ เพื่อให้นโยบายของหน่วยงานได้รับการตอบสนองตาม วัตถุประสงค์ การใช้อิทธิพลอาจมีผลต่อผู้บังคับบัญชาในแง่เกิดความผูกพันต่องาน หรือยินยอม ปฏิบัติตามหรือต่อต้าน โดยผู้บังคับบัญชาต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดการคงอยู่ในงาน

4.4 พฤติกรรมในการนำ (Leadership style) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมในการ บริหารงานของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การควบคุมงาน การกำหนดเป้าหมาย การแก้ปัญหา การประสานงาน การตัดสินใจ การมีส่วนร่วม ความลำเอียง เป็นต้น การที่องค์การจะประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ย่อมต้องมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็น ผู้นำ จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการชักจูง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขององค์การ โดยการนำทักษะการบริหารมาใช้ มาผสมผสานกับทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการวางแผนงาน ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ความสำเร็จทางการบริหาร ต้องอาศัยพฤติกรรมผู้นำ และแบบแผนผู้นำ

สำหรับการศึกษาในประเทศไทย มีผู้นำรูปแบบทางทฤษฎีการคงอยู่ในงานของ Taunton et al. (1989) ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาหลายคน เช่น แสงทอง ประสุวรรณ (2541) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิจิตร และ ดุษฎี เอกพจน์ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ Taunton et al. (1989) บางปัจจัย ร่วมกับแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Stringer (2002) โดยผู้วิจัย นำมาสรุปเป็นปัจจัย 3 ด้าน คือ คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาวะครอบครัว ลักษณะของงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วม ความจำเจของงาน คุณลักษณะขององค์การ ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์การ ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. คุณลักษณะของบุคคล (Employee characteristics) ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาวะครอบครัว

1.1 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Social integration) สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน หมายถึง การแสดงออกด้วยการให้เกียรติ การยอมรับ การช่วยเหลือ การแบ่งปันผลประโยชน์ การสนับสนุน การพึ่งพา และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในการทำงานจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศ การทำงาน ลดความขัดแย้งขณะปฏิบัติงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ บุคลากร พึงพอใจ ในงาน และคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในพยาบาลวิชาชีพหลาย ๆ องค์การ เช่น

แสงทอง ประสุวรรณ (2541) พบว่า สัมพันธภาพ กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ($r = .228$) นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา (2548) พบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่ทำให้พยาบาลโรงพยาบาลรัฐ และ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร คงอยู่ในงาน และพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้ความมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้เกียรติ ยอมรับ การช่วยเหลือ การแบ่งปันผลประโยชน์ การสนับสนุน การพึ่งพา และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คุชฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($r = .20$) และ นิตยา วันทยานันท์ (2556) พบว่า สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ($r = .348$)

1.2 ภาระครอบครัว (Kinship responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบด้านการเงินและหรือการเลี้ยงดูบุคคล ได้แก่ บุตร บิดามารดา ญาติพี่น้อง รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ในการอุปการะจากการศึกษาของ Taunton et al. (1989) พบว่า ภาระครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ และการคงอยู่ในองค์การ Ellenbecker (2004) ศึกษารูปแบบความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ให้การดูแลที่บ้าน พบว่า ความรับผิดชอบต่อครอบครัว มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับ แสงทอง ประสุวรรณ (2541) พบว่า ภาระครอบครัวไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน และพยาบาลที่มีภาระครอบครัว มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อจนเกษียณอายุ ส่วน คุชฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการรับรู้ภาระครอบครัวอยู่ในระดับสูง ($M = 3.59, SD = 1.13$) แต่ภาระครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

2. ลักษณะของงาน (Task requirements) ได้แก่ การมีส่วนร่วม ความจำของงาน

2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน (Participation) หมายถึง ระดับการใช้อำนาจของบุคคลในการปฏิบัติงาน (Taunton et al., 1989) การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเป้าหมายการปฏิบัติงาน และร่วมกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จะทำให้บุคลากรมีกำลังใจและพึงพอใจในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนสำคัญขององค์การ (สมยศ นาวิกการ, 2547) เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น จะมีความรู้สึกผูกพันกับงาน ส่งผลต่อการขาดงาน และการออกจากงานน้อยลงหรือคงอยู่ในงานมากขึ้น (ชูศรี มโนการ, 2548) ดังเช่น คุชฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($r = .25$) และการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน

กรุงเทพมหานครของ วรณี วิริยะกึ่งสานนท์ (2556) พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น จะมีความรู้สึกผูกพันกับงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานมากขึ้น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดนโยบายและเรื่องที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย คือ การให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพยาบาลวิชาชีพทุกระดับ ทั้งพยาบาลระดับบริหาร และพยาบาลประจำการ เพราะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะการทำงานเป็นทีม จะต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากพยาบาลวิชาชีพ หากผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ โดยให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย หรือตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นบุคคลสำคัญในความสำเร็จขององค์กร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงาน

2.2 ความจำเจของงาน (Routinization) หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานซ้ำ ๆ งานที่มีลักษณะจำเจหรือเป็นงานที่ทำเป็นประจำ จะไม่ต้องการทักษะที่หลากหลาย ไม่ท้าทาย และน่าเบื่อหน่าย ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ และอาจส่งผลให้ลาออกหรือไม่คงอยู่ในงาน ซึ่ง คุษฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่างานที่ทำจำเจอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.05, SD = 0.70$) และความจำเจของงานไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วน วรณี วิริยะกึ่งสานนท์ (2556) พบว่า งานที่ไม่จำเจ หรือน่าเบื่อ แต่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แต่ไม่ได้ศึกษาว่าความจำเจของงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานหรือไม่

สรุปได้ว่า การที่บุคคลรับรู้ลักษณะของงานภายในองค์กร เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานซ้ำ ๆ งานที่มีลักษณะจำเจ ไม่ต้องการทักษะที่หลากหลาย ไม่ท้าทายและน่าเบื่อหน่าย ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ และอาจส่งผลให้ลาออกหรือไม่คงอยู่ในงาน

3. คุณลักษณะขององค์กร (Organization characteristics) ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ บรรยากาศขององค์กร ดังรายละเอียด ดังนี้

3.1 ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน รางวัล เงินปันผลกำไร เงินล่วงเวลา ค่ายกย่องชมเชย

และการประกาศให้บุคคลอื่นทราบว่า ใครเป็นเจ้าของผลงาน เป็นต้น ส่วนสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนมีชีวิตที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดี และมีความสุขสบาย การจ่ายค่าตอบแทน และการให้รางวัลที่ยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน และคงอยู่ในงาน ดังเช่น คุษฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($r = .12$) นิชนันท์ พุ่งลัดดา (2548) พบว่า สวัสดิการเป็นตัวแปรที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐบาล ส่วนค่าตอบแทนเป็นตัวแปรที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554) พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกและเป็นปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในงาน ($r = .248$) โดยที่พยาบาลมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทำให้ไม่ต้องดิ้นรนมากนักในการเปลี่ยนงาน หรือไปทำงานพิเศษเพิ่ม มีผลทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 1.57 เท่า นิติยา วันทยานันท์ (2556) พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ($r = .465$) และ วัชรา ขาวผ่อง (2556) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($r = .378$) การวิจัยของ Fochsen, Katarina, Josephson, and Monica (2005) ศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลของประเทศสวีเดน ระหว่าง ค.ศ. 1992-1995 แต่ได้ลาออกจากงานแล้ว จำนวน 158 คน แบ่งเป็นพยาบาล ร้อยละ 43 และผู้ช่วยพยาบาล ร้อยละ 56 ผลการวิจัยพบว่า ความไม่พึงพอใจในเงินเดือน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากงาน

3.2 โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Promotional opportunity) หมายถึง ระดับของแนวโน้มในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพ (Taunton et al., 1989) การเลื่อนตำแหน่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ศักยภาพ ความสามารถ และเป็นเครื่องแสดงถึงความก้าวหน้าในอนาคตของบุคคล บุคคลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการพัฒนาทักษะย่อมจะมีความยินดี ในทางตรงข้ามบุคคลที่คาดหวังว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แต่กลับไม่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือได้รับการเลื่อนขั้นแต่ไม่ตรงกับความต้องการ อาจเกิดความท้อแท้หมดหวังและไม่พอใจขึ้น อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ในทางตรงและทางอ้อม (ณัฏฐพันธ์ เจริญนันท์, 2542) และส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ดังเช่น คุษฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

การคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($r = .26$) นาคี สอนโพธิ์ (2553) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน โอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้า ในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11 ($r = .504$) นิตยา วันทยานันท์ (2556) พบว่า โอกาสก้าวหน้ามีความมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ($r = .462$) และ วัชรวิภา ขาวพอง (2556) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้ามีความมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจ คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($r = .471$)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งหรือการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่ง หรือได้รับความก้าวหน้า ในทักษะหรือวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลได้

3.3 บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลในองค์การ ต่อคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานอยู่ รวมถึงค่านิยมบรรทัดฐาน ความคาดหวัง การสนับสนุน ความเป็นอิสระ ความกดดันจากงาน นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Gibson, Ivencevich, & Donelley, 2000; Snow, 2002) บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การนั้น ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์การ Stone et al. (2007) กล่าวว่า การสนับสนุน ส่งเสริมให้โรงพยาบาลมีบรรยากาศองค์การที่ดี จะส่งผลดีต่อการ ธารงรักษาพยาบาลให้อยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งเป็นการช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล และลดความสูญเสียที่เกิดจากการลาออกจากงานของพยาบาล นอกจากนี้ Grigsby (1991) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเชิงบวกจะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจและช่วยให้การทำงานของบุคลากร เป็นไปในทางที่ดี ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือในทางตรงข้ามอาจเป็น อุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การได้

ทฤษฎีบรรยากาศองค์การมีหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีมีทั้งส่วนที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละทฤษฎีสามารถนำไปใช้ได้โดยเลือกให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์การ บรรยากาศองค์การมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ โดยที่แต่ละองค์ประกอบของบรรยากาศ องค์การจะสร้างรูปแบบและลักษณะต่าง ๆ ขององค์การ ในที่นี้ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีบรรยากาศองค์การ ของ Stringer (2002) ซึ่งได้ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การว่าหมายถึง สภาพแวดล้อมภายใน องค์การซึ่งบุคลากรในองค์การสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

ของบุคคลในองค์กร และได้แบ่งมิติของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 มิติ ดังนี้

3.3.1 โครงสร้าง (Structure) เป็นการสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรว่า มีการจัดการและมีการระบุน้ำที่บทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับโครงสร้างที่ดีเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าทุกคนมีการระบุน้ำที่เป็นอย่างดี และระดับโครงสร้างจะไม่ดีเมื่อพนักงานมีความสับสนในภาระหน้าที่และผู้ที่มิอำนาจตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.3.2 มิติมาตรฐาน (Standard) เป็นการวัดการรับรู้หรือความรู้สึกว่าองค์กรมีแรงผลักดัน ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของบุคลากรต่อการทำงาน การมีระดับมาตรฐานสูง หมายถึง การที่บุคลากรมองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติอยู่เสมอ และระดับมาตรฐานต่ำจะสะท้อนถึงความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

3.3.3 มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการสนองตอบความรู้สึก หรือการรับรู้ของบุคลากรต่อการได้รับความไว้วางใจและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ถึงความรับผิดชอบในระดับสูงและการมุ่งแก้ปัญหาด้วยตนเอง การเป็นเจ้านายตนเอง และไม่มีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำโดยผู้อื่น ผู้ที่รู้สึกถึงความรับผิดชอบในระดับต่ำแสดงว่า ไม่มีการสนับสนุนให้บุคลากร ซึ่งจะบ่งชี้ถึงความเสี่ยงและการทดสอบแนวทางที่เป็นตัวขัดขวาง วิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ

3.3.4 มิติการได้รับการยอมรับหรือการเห็นคุณค่า (Recognition) เป็นการบ่งชี้ว่าบุคลากรรู้สึกได้ถึงรางวัลเมื่อทำงานได้ดี การได้รับการยอมรับ การวัดในมิตินี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัล หรือการคำเหน็ดเหนื่อยและการถูกลงโทษ การมองเห็นคุณค่าในระดับสูง บ่งบอกถึงคุณลักษณะของความสมดุล และความเหมาะสมระหว่างรางวัลและการคำเหน็ดเหนื่อย การเห็นคุณค่าในระดับต่ำ หมายถึง การที่ทำงานได้ดี แต่รางวัลไม่มีความแน่นอนหรือสม่ำเสมอ

3.3.5 มิติการสนับสนุน (Support) เป็นการสนองตอบตามการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรถึงความไว้วางใจและกำลังใจที่มีให้กัน การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไป ในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและการได้รับความช่วยเหลือจากทีมงาน การสนับสนุนในระดับต่ำ จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรรู้สึกโดดเดี่ยวและแยกจากผู้อื่น ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือจากทีมงาน

3.3.6 มิติความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) เป็นการสนองตอบความรู้สึกของบุคลากรถึงความภาคภูมิใจในที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร การมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของบุคลากร การมีความยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำหมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกไม่มีความหวัง

หรือสนใจต่อองค์การและเป้าหมายขององค์การ

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer (2002) เนื่องจากแนวคิดนี้ให้ความชัดเจนในรายละเอียดของบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยที่ผู้วิจัยพิจารณาตัดมิติด้านความรับผิดชอบออก และตัดมิติด้านความยึดมั่นผูกพันออก เนื่องจากพบว่ามีความซ้ำซ้อนกับตัวแปรด้านคุณลักษณะงาน และตัดมิติด้านความยึดมั่นผูกพันออก เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าน่าจะเกิดขึ้นภายหลังความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน

การศึกษาของ Stone et al. (2007) พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะบ่งถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยวิกฤติ ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยบรรยากาศองค์การที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการโยกย้ายงาน และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของ ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2551) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไปมากถึงร้อยละ 93.7 บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เช่นเดียวกับ Mrayyan (2008) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศจอร์แดน ($r = .26$) นาคี สอนโพธิ์ (2553) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11 มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งระดับทีมการพยาบาลและระดับองค์การพยาบาลโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง ($r = .45$ ถึง $.55, p < .01$) และ วัชรานาวาฬ (2556) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน และด้าน โครงสร้างองค์การ เป็นปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ภาคตะวันออก

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานนั้นมีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัย และเป็นประเด็นที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องศึกษา และค้นหาแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y คงอยู่ในงานนานขึ้น ทำให้องค์กรมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ และสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ส่งผลต่อการพยาบาลที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ตามแนวคิดปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีการคงอยู่ในงานของ Taunton et al. (1989) ร่วมกับการทบทวนงานวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารทางการพยาบาลนำมาใช้ในการบริหารจัดการ และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y คงอยู่ในงานให้นานที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบหาความสัมพันธ์และทำนาย (Correlational and predictive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล ที่ทำการศึกษา เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2537 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจข้อมูลประชากร จากฝ่ายการพยาบาลของ โรงพยาบาล (ณ วันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2559) มีจำนวนประชากรทั้งหมด 168 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ทำการศึกษา ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2537 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิเคราะห์อำนาจการจำแนก จากตารางของ Cohen (1992) ที่ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) เท่ากับ .80 ค่าอัลฟา (α) เท่ากับ .05 ขนาดอิทธิพล (Effect size) เป็นขนาดกลาง (Medium) โดยที่มีตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยทำนาย 7 ตัวแปร ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 102 คน ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 เพื่อทดแทนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาไม่สมบูรณ์ หรือไม่ได้รับการตอบกลับ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 112 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบัญชีรายชื่อของพยาบาล ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 9 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา การหารายได้พิเศษนอกเหนือจากงานประจำ ความเพียงพอของรายได้กับรายจ่าย รายได้ที่น่ามาเลี้ยงดูครอบครัว จำนวนบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการส่งเงินหรือ

ค่าใช้จ่ายในการดูแลโดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง จำนวน 6 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน เป็นแบบสอบถามของ คุษฎี เอกพจน์ (2551) ที่สร้างขึ้นจาก แนวคิดปัจจัยคงอยู่ในงานของ Taunton et al. (1989) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ .86 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .73 ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ แบบสอบถามเป็นทางบวกทั้งหมด และมีคำตอบเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	หมายถึง
5	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

การแปลผล คะแนนรวมมีค่า 3-15 คะแนน และคะแนนรวมมาก แสดงถึงมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานดี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาระครอบครัว เป็นแบบสอบถามของ คุษฎี เอกพจน์ (2551) ที่สร้างขึ้นจาก แนวคิดปัจจัยคงอยู่ในงานของ Taunton et al. (1989) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ .86 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .73 ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ แบบสอบถามเป็นทางบวกทั้งหมด และมีคำตอบเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	หมายถึง
5	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

การแปลผล คะแนนรวมมีค่า 3-15 คะแนน และคะแนนรวมมาก แสดงถึงมีภาระครอบครัวมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมและตัดสินใจ เป็นแบบสอบถามของ ไพรวลัย รัตนบุญชร (2555) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดปัจจัยคงอยู่ในงานของ Taunton et al. (1989) ร่วมกับ

การทบทวนวรรณกรรม ซึ่งได้ผ่านการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .92 ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามเป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด และมีคำตอบเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	หมายถึง
5	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

การแปลผล คะแนนรวมมีค่า 5-25 คะแนน และคะแนนรวมมาก แสดงถึงมีส่วนร่วม และตัดสินใจมาก

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความจำของงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Price and Mueller (1986) ประกอบด้วย ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว มีระดับคะแนน และความหมาย ดังนี้

คะแนน	หมายถึง
5	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

การแปลผล คะแนนรวมมีค่า 4-20 คะแนน และคะแนนรวมมาก แสดงถึงมีความจำเจ ของงานน้อย

ตอนที่ 6 แบบสอบถามคำตอบแทน เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานด้าน คำตอบแทนของ วัชรรา ขาวพ่อง (2556) สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของ McCarthy, Tyrrell, and Lehane (2007) Stamps and Piedmonte (1986) และ Mueller and McCloskey (1990) ซึ่งได้ผ่านการ หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .83 ประกอบด้วยข้อคำถาม เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด จำนวน 4 ข้อ และมีคำตอบเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	หมายถึง
5	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

การแปลผล คะแนนรวมมีค่า 4-20 คะแนน และคะแนนรวมมาก แสดงถึงมีคำตอบแทนมาก

ตอนที่ 7 แบบสอบถามโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าของ วัชร ขาวผ่อง (2556) ที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของ McCarthy et al. (2007) Stamps and Piedmonte (1986) และ Mueller and McCloskey (1990) ซึ่งได้ผ่านการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .87 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามเป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด และมีคำตอบเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	หมายถึง
5	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

การแปลผล คะแนนรวมมีค่า 5-25 คะแนน และคะแนนรวมมาก แสดงถึงมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมาก

ตอนที่ 8 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ (Organization climate) เป็นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของ วัชร ขาวผ่อง (2556) ที่สร้างจากแนวคิดของ Stringer (2002) แต่ตัดมิติด้านความรับผิดชอบออก เนื่องจากพบว่า มีความซ้ำซ้อนกับด้านคุณลักษณะงาน จึงแบ่งเป็น 4 มิติ ได้ผ่านการตรวจความตรงเชิงเนื้อหา และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .92 และมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรายด้านอยู่ในช่วง .76-.84 ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 16 ข้อ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure)	จำนวน	4 ข้อ
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard)	จำนวน	4 ข้อ

3. การได้รับการยอมรับ (Recognition)	จำนวน 4 ข้อ
4. การสนับสนุน (Support)	จำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	หมายถึง
5	เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

การแปลผล คะแนนรวมมีค่า 16-80 คะแนน และคะแนนรวมมาก แสดงถึงมีบรรยากาศองค์การดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน เป็นแบบสอบถามของ แสงทอง ประสุวรรณ (2541) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดการคงอยู่ในงานของ Dunkin et al. (1996) ประกอบด้วย ข้อคำถามแบบเติมคำในช่องว่างเกี่ยวกับระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนถึงปัจจุบัน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ และวางแผนจะอยู่ต่อไปในอนาคต จำนวน 3 ข้อ

แปลผล แบ่งเป็น 2 กรณี คือ

1. การคงอยู่ในงาน กรณีที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติงานต่อจะคำนวณจากระยะเวลาที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจนถึงปัจจุบัน จำนวนปีมาก แสดงว่ามีการคงอยู่ในงานมาก
2. การคงอยู่ในงาน กรณีที่ตั้งใจปฏิบัติงานต่อ จะคำนวณจากระยะเวลาที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจนถึงปัจจุบันรวมทั้งระยะที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต จำนวนปีมาก แสดงว่ามีการคงอยู่ในงานมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

การตรวจสอบความตรง (Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ความจำเจของงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำแบบสอบถามส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความครอบคลุมตามแนวคิด ทฤษฎี และนิยามศัพท์ของตัวแปร การใช้ภาษาที่ชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ และหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index [CVI]) โดยมีเกณฑ์ดัชนีความตรงตาม

เนื้อหาที่ยอมรับได้ คือ .70 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2551)

โดยการกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อความไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและนิยามศัพท์ของตัวแปรเลย
 - 2 หมายถึง ข้อความจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก
จึงจะมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและนิยามศัพท์ของตัวแปร
 - 3 หมายถึง ข้อความจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อย
จึงจะมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและนิยามศัพท์ของตัวแปร
 - 4 หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและนิยามศัพท์ของตัวแปร
- หาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาจากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

แบบสอบถามความจำของงานมีค่า CVI เท่ากับ .95

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อย นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ ที่มีคุณสมบัติตามกลุ่มตัวอย่าง และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ในโรงพยาบาล ที่ทำการศึกษ จำนวน 30 ท่าน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ($n = 30$)

แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	.860
ภาระครอบครัว	.871
การมีส่วนร่วมและตัดสินใจ	.914
ความจำของงาน	.847
คำตอบแทน	.743
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	.885
บรรยากาศองค์กร	.934

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

โครงร่างวิทยานิพนธ์ ได้รับการรับรองให้ดำเนินการจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม การวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และคณะกรรมการพิจารณา จริยธรรมการวิจัย โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของ กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามโดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการเก็บข้อมูลจนกระทั่งนำเสนอ ผลการวิจัย โดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย วิธีการเก็บ รวบรวมข้อมูล และสอบถามถึงการยินยอมเข้าร่วมในการวิจัยตามแบบฟอร์มการอธิบายการ เข้าร่วมงานวิจัยและการลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย การให้ความร่วมมือเป็นไปด้วยความ สมจริตใจของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้นำเสนอในภาพรวม นำไปใช้สำหรับวัตถุประสงค์ ทางวิชาการเท่านั้น โดยข้อมูลต่าง ๆ ในแบบสอบถามถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยชื่อของผู้ตอบ แบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลที่กลุ่มตัวอย่าง ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอเค้าโครงวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อคณะกรรมการ พิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. หลังจากผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการ โดยการนำหนังสือจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พร้อมทั้งโครงร่างฉบับย่อ ตัวอย่างแบบสอบถามในการวิจัย เสนอต่อ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เพื่อขออนุญาต ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลของ โรงพยาบาล แนะนำตัวเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การพิทักษ์สิทธิ กลุ่มตัวอย่าง ขอรายชื่อพยาบาลวิชาชีพ และขออนุญาตเข้าแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และใบเซ็นยินยอมให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยใส่ซองปิดผนึกไว้ และกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์
4. เมื่อครบกำหนด 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยโทรศัพท์สอบถามความเรียบร้อยในการตอบ แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

5. เมื่อครบกำหนด 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. ข้อมูลแบบสอบถามการคงอยู่ในงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ความสัมพันธ์ของตัวแปรกับการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ตามเกณฑ์ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2542)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
ค่าระหว่าง ± 0.70 ถึง ± 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าระหว่าง ± 0.30 ถึง ± 0.69	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง ± 0.00 ถึง ± 0.29	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
เครื่องหมาย + หมายถึง	ข้อมูลทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน
เครื่องหมาย - หมายถึง	ข้อมูลทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทางตรงข้ามกัน

4. ตัวพยากรณ์การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ใช้การวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบหาความสัมพันธ์และทำนาย (Correlational and predictive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงาน ศึกษาความสัมพันธ์ของ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ และบรรยากาศองค์การ กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y และศึกษา ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2537 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 112 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย ได้แบบสอบถามคืน 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.85 แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้ง 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อทำการทดสอบการกระจายของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้น ของการใช้สถิติทดสอบพบว่าคุณสมบัติ ไม่มีคะแนนที่ต่างจากกลุ่ม (Outliers) ผู้วิจัยจึงนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์การ กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ตอนที่ 5 อำนาจการทำนาย โอกาสก้าวหน้าในในอาชีพกับการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพ Generation Y

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีอายุเฉลี่ย 27.26 ปี อายุมากที่สุด 36 ปี อายุน้อยที่สุด 23 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 56.7) รองลงมาอายุระหว่าง 20-25 ปี (ร้อยละ 31.7) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 84.6) ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด (ร้อยละ 89.4) ทำงานเพื่อหารายได้พิเศษเพิ่ม (ร้อยละ 73.1) มีรายได้พอดีกับค่าใช้จ่าย (ร้อยละ 43.3) รองลงมารายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และมีเหลือเก็บ (ร้อยละ 40.4) รายได้ที่นำมาเลี้ยงดูครอบครัวมาส่วนใหญ่มาจากกลุ่มตัวอย่างและคู่สมรสหรือบุคคลอื่น (ร้อยละ 64.4) มีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบส่งเงิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแล (ร้อยละ 68.3) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ($n = 104$)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ ($M = 27.26, SD = 2.97, Min = 23, Max = 36$)		
≤ 25 ปี	33	31.7
26-30 ปี	59	56.7
31-35 ปี	10	9.6
≥ 36 ปี	2	1.9
สถานภาพสมรส		
โสด	88	84.6
สมรส	16	15.4
ภูมิลำเนา		
จังหวัดชลบุรี	11	10.6
จังหวัดอื่น ๆ	93	89.4
การทำงานเพื่อหารายได้พิเศษ		
ไม่ได้ทำ	28	26.9
ทำ	76	73.1
รายได้		
เพียงพอ	44	42.3
เพียงพอ และมีเหลือเก็บ	42	40.4
ไม่เพียงพอ	18	17.3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ที่นำมาเลี้ยงดูครอบครัวมาจาก		
ท่านเพียงคนเดียว	37	35.6
ท่านและคู่สมรสหรือบุคคลอื่น	67	64.4
บุคคลที่ต้องรับผิดชอบส่งเงิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแล		
ไม่มี	33	31.7
มี	71	68.3

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่หารายได้พิเศษเพิ่ม โดยการทำงานนอกเวลาที่สถานพยาบาลที่อื่น ได้แก่ ห้องพยาบาลโรงงาน/ โรงพยาบาลเอกชน/ คลินิกมากที่สุด (ร้อยละ 59.2) รองลงมาทำคลินิกนอกเวลาของโรงพยาบาล (ร้อยละ 14.5) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของงานที่กลุ่มตัวอย่างทำเพื่อหารายได้พิเศษ ($n = 76$)

การทำงานเพื่อหารายได้พิเศษ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ธุรกิจส่วนตัว/ ครอบครัว	3	3.9
คลินิกนอกเวลาของโรงพยาบาล	11	14.5
สถานพยาบาลที่อื่น เช่น ห้องพยาบาลโรงงาน/ โรงพยาบาลเอกชน/ คลินิก	45	59.2
ทำงานคลินิกนอกเวลาของโรงพยาบาลและทำงาน ห้องพยาบาลโรงงาน	9	11.8
ทำธุรกิจส่วนตัวและทำงานห้องพยาบาลโรงงาน	4	5.3
ทำธุรกิจส่วนตัว ทำงานห้องพยาบาลโรงงาน และทำคลินิกนอกเวลาของโรงพยาบาล	4	5.3

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างสามารถเลือกตอบได้หลายข้อ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบส่งเงิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแล เฉลี่ย 2 คน ($SD = .00$) จำนวน 2 คน (ร้อยละ 47.9) รองลงมา 1 คน (ร้อยละ 33.8) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของจำนวนบุคคลที่กลุ่มตัวอย่าง ต้องรับผิดชอบส่งเงิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแล ($n = 71$)

จำนวนบุคคลที่ต้องรับผิดชอบส่งเงิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวน ($M = 2, SD = .00$)		
1 คน	24	33.8
2 คน	34	47.9
3 คน	8	11.3
ตั้งแต่ 4 คน ขึ้นไป	5	7.0

ผลการศึกษาพบว่า บุคคลในกลุ่มตัวอย่างที่ต้องรับผิดชอบรับผิดชอบส่งเงิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแล มีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นพ่อแม่ (ร้อยละ 59.2) รองลงมา เป็นพี่/ น้อง (ร้อยละ 12.7) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละบุคคลที่กลุ่มตัวอย่าง ต้องรับผิดชอบรับผิดชอบส่งเงิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแล มีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่าง ($n = 71$)

ความสัมพันธ์ เกี่ยวข้อง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พ่อแม่	42	59.2
พี่/ น้อง	9	12.7
บุตร	3	4.2
พ่อแม่และบุตร	3	4.2
พ่อแม่และพี่/ น้อง	12	16.9
ครอบครัวใหญ่ ได้แก่ ปู่ย่า ตายาย บุตร	2	2.8

ตอนที่ 2 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เฉลี่ย 10.067 ปี ($SD = 6.485$) ต่ำสุด 2 ปี สูงสุด 29 ปี โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เฉลี่ย 4.644 ปี ($SD = 2.690$) ต่ำสุด 2 ปี สูงสุด 14 ปี และมีระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ย 5.423 ปี ($SD = 5.365$) ต่ำสุด 0 ปี (ไม่อยู่ต่อ) สูงสุด 25 ปี ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ($n = 104$)

ระยะเวลา (ปี)	Min	Max	<i>M</i>	<i>SD</i>
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน	2	14	4.644	2.690
ระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป	0	25	5.423	5.365
การคงอยู่ในงาน	2	29	10.067	6.485

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่ามีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอาชีพค่อนข้างมาก มีบรรยากาศองค์การค่อนข้างดี มีค่าตอบแทนปานกลาง และมีความจำเจของงานค่อนข้างน้อย ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ($n = 104$)

ปัจจัย	Range	Min	Max	M	SD
1. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	3-15	3	15	12.211	1.598
2. ภาระครอบครัว	3-15	3	15	10.528	3.255
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5-25	10	25	20.336	2.514
4. ความจำเจของงาน	4-20	8	20	15.971	2.407
5. ค่าตอบแทน	4-20	7	20	12.961	2.899
6. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	5-25	10	25	18.375	3.268
7. บรรยากาศองค์กร	16-80	38	80	61.932	8.460

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์กร กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ผลการศึกษา เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์กร กับการคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .264$) ส่วนสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน และบรรยากาศองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาวะครอบครัว การมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจ ความจำใจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
และบรรยากาศองค์การ กัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ($n = 104$)

	SOCIAL	KINSHIP	PARTI	ROUT	PAY	OPP	ORGA	RETEN
SOCIAL	1.000							
KINSHIP	.032	1.000						
PARTI	.550**	.090	1.000					
ROUT	.292**	-.005	.412**	1.000				
PAY	.372**	-.081	.429**	.264**	1.000			
OPP	.377**	-.028	.526**	.438**	.461**	1.000		
ORGA	.565**	-.028	.583**	.410**	.527**	.638**	1.000	
RETEN	.088	.096	.189	.095	.038	.264**	.101	1.000

** = $p < .01$

ความหมายตัวย่อ ตัวแปรต้น SOCIAL หมายถึง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน
KINSHIP หมายถึง ภาวะครอบครัว
PARTI หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ROUT หมายถึง ความจำใจของงาน
PAY หมายถึง ค่าตอบแทน
OPP หมายถึง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
ORGA หมายถึง บรรยากาศองค์การ
ตัวแปรตาม RETEN หมายถึง การคงอยู่ในงาน

ตอนที่ 5 อำนวยการทำนาย โอกาสก้าวหน้าในอาชีพกับการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพ Generation Y

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในอาชีพกับการคงอยู่ในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า โอกาสก้าวหน้า
ในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .264$) ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมาทำนาย

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยใช้สถิติถดถอยแบบง่าย (Simple regression) พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Beta = .264) โดยอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 7 ($R^2 = .070$) ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์สัมพรรคถดถอย ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ($n = 104$)

ตัวแปรทำนาย	ค่าคงที่	<i>B</i>	<i>Beta</i>	R^2	<i>F</i>
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	.433	.264**	.264**	.070	7.640

** = $p < .01$

บทที่ 5

สรุป และอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย หาความสัมพันธ์ และทำนาย (Descriptive correlational and predictive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงาน ศึกษาความสัมพันธ์ของ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์การ กับการคงอยู่ในงาน และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลที่ทำการศึกษา เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2537 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบง่าย โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ได้แบบสอบถามกลับคืน มีความสมบูรณ์ ผ่านการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติและสามารถนำไปวิเคราะห์ 104 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 9 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาระครอบครัว ตอนที่ 4 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตอนที่ 5 แบบสอบถามความจำเจของงาน ตอนที่ 6 แบบสอบถามค่าตอบแทน ตอนที่ 7 แบบสอบถามโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ตอนที่ 8 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และตอนที่ 9 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน ตรวจสอบความตรง ของแบบสอบถามตอนที่ 5 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน มีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .95 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ตอนที่ 2-8 เท่ากับ .860, .871, .914, .847, .835, .854 และ .934 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ พิสัย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษา มีอายุเฉลี่ย 27.26 ปี มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 56.7) รองลงมาอายุระหว่าง 20-25 ปี (ร้อยละ 31.7) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 84.6) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 15.4) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนา

อยู่จังหวัดอื่น ๆ (ร้อยละ 89.4) ทำงานเพื่อหารายได้พิเศษเพิ่ม (ร้อยละ 73.1) มีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย (ร้อยละ 43.3) รองลงมารายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และมีเหลือเก็บ (ร้อยละ 40.4) ส่วนใหญ่หารายได้พิเศษเพิ่ม โดยการทำงานนอกเวลาที่สถานพยาบาลที่อื่น ได้แก่ ห้องพยาบาล โรงงาน/ โรงพยาบาลเอกชน/ คลินิกมากที่สุด (ร้อยละ 59.2) รองลงมาทำคลินิกนอกเวลาของโรงพยาบาล (ร้อยละ 14.5) มีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบส่งเงิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแล เฉลี่ย 2 คน ($SD = .00$) จำนวน 2 คน (ร้อยละ 47.9) รองลงมา 1 คน (ร้อยละ 33.8) มีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างเป็นพ่อแม่ (ร้อยละ 59.2) รองลงมาเป็นพี่/ น้อง (ร้อยละ 12.7)

2. การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เฉลี่ย 10.067 ปี ($SD = 6.485$) ต่ำสุด 2 ปี สูงสุด 29 ปี โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เฉลี่ย 4.644 ปี ($SD = 2.690$) ต่ำสุด 2 ปี สูงสุด 14 ปี และมีระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ย 5.423 ปี ($SD = 5.365$) ต่ำสุด 0 ปี (ไม่อยู่ต่อ) สูงสุด 25 ปี

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาวะครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .264$) ส่วนสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาวะครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำของงาน ค่าตอบแทน และบรรยากาศองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

4. ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($Beta = .264$) โดยอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 7 ($R^2 = .070$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เฉลี่ย 10.067 ปี ($SD = 6.485$) โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เฉลี่ย 4.644 ปี ($SD = 2.690$) และมีระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ย 5.423 ปี ($SD = 5.365$) จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่ายังไม่มีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการคงอยู่ในองค์การว่าควรเป็น

ระยะเวลาเท่าไร ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะระบุว่าการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y สำหรับการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างไร อีกทั้งยังไม่มีผู้ศึกษาการคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y แต่ถ้าหากนำไปเทียบเคียงการศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลทุกช่วงอายุที่ผ่านมา ก็มีความสอดคล้องกัน ดังเช่น การศึกษาสถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่า พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย มีการลาออก โอนย้ายสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในช่วงอายุ 25-29 ปี ซึ่งจัดอยู่ใน Generation Y ร้อยละ 13.2 เป็นการทำงานเพียง 2-7 ปี และมีแนวโน้มการลาออกในผู้ที่ทำงานลดลงเป็น 1-5 ปี เท่านั้น (กฤษฎา แสงวดี, 2551) เช่นเดียวกับการศึกษาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างประจำของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง ในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2553 มีอัตราการลาออกรวม ร้อยละ 40.48 โดยในจำนวนนี้ พบว่าเป็นการลาออกของพยาบาลภายในปีแรกของการทำงาน ร้อยละ 48.68 และลาออกในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวดี, 2555) และการสัมภาษณ์ข้อมูลพนักงานที่ลาออกจากองค์กรต่าง ๆ จำนวน 19,000 คน พบว่า พยาบาลลาออกจากระบบ 3,000 คน/ปี เป็นพยาบาลจบใหม่ 1,200 คน (Witt, 2012)

ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เฉลี่ย 4.644 ปี อภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานมาจนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลานานกว่าระยะเวลาที่กำหนดให้ใช้ทุนเมื่อจบการศึกษา คือ 4 ปี และมีระยะวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ย 5 ปี เนื่องจากโรงพยาบาลที่ศึกษาเป็นแหล่งฝึกของนักศึกษาพยาบาล สำหรับพยาบาลที่จบใหม่ยังคงต้องการฝึกทักษะความชำนาญ แต่สำหรับพยาบาลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ ส่วนหนึ่งอาจย้ายกลับภูมิลำเนา ส่วนพยาบาลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่จะคงอยู่ในงานต่อไป ระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไปของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จะไม่ยาวนาน สอดคล้องกับคุณลักษณะของคน Generation Y คือ ไม่มีความอดทนในการทำงาน พร้อมจะลาออก เมื่อไม่พอใจ หรือไม่พอใจในเรื่องต่าง ๆ ประกอบกับมีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกับคนรุ่นอื่น จะให้ความสำคัญมากกับการสร้างสมดุลในชีวิตและหน้าที่การงาน (Work-life balance) จะใช้ชีวิตพักผ่อนในวันหยุด ชอบทำงานที่ได้เงิน และต้องไม่เบียดบังเวลาความสุขส่วนตัว ต้องการงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน (รัชฎา อธิสนธิสกุล, 2549) ซึ่งคุณลักษณะของคน Generation Y จะขัดแย้งกับอาชีพพยาบาลที่ต้องเสียสละ ใช้ความอดทนสูง และปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตลอด 24 ชั่วโมง อาจส่งผลต่อสมดุลในชีวิต และส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ด้วย

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

2.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษา ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัย สอดคล้องกับ คุณลักษณะของคน Generation Y คือ มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูง และพร้อมที่จะไปให้ถึง หากองค์กรไม่ตอบใจเรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าด้วยระยะเวลาอันสั้น (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550) ซึ่งโรงพยาบาล ที่ทำการศึกษามีนโยบายพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน พยาบาลใหม่ทุกรายจะได้รับการปฐมนิเทศ จัดให้มีพยาบาลพี่เลี้ยงคอยให้ คำปรึกษาและสอนงานระหว่างปฏิบัติงาน รวมถึงมีการประเมินสมรรถนะของบุคคลเพื่อหาส่วนขาด นำมาวางแผนพัฒนารายบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม คุณาน ทั้งภายใน และภายนอกโรงพยาบาล และสนับสนุนทุนการศึกษาทั้งหลักสูตรระยะสั้น/ ระยะยาว/ หลักสูตร เฉพาะทาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson (2006) ที่กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุน จากองค์กรให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานพยาบาลพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน มีระบบปฐมนิเทศจะทำให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับงาน จะทำให้มีความตั้งใจอยู่ในงานสูง

ในด้านการได้เลื่อนตำแหน่ง ได้กำหนดนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน กำหนดขั้นตอน แนวทาง และมาตรฐานที่บุคคลจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความยุติธรรม กับสมาชิกทุกคนที่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง คัดเลือกและพิจารณาบุคคลที่เหมาะสม โดยอาศัย ข้อมูลจากประวัติของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานที่ โรงพยาบาลที่ ศึกษา พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนด จะได้รับการบรรจุ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง (ซี) ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 และเมื่อปฏิบัติงานต่อไปจะมีโอกาส เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามลำดับ โดยมีระดับ 9 เป็นระดับสุดท้ายสำหรับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และระดับ 6 เป็นระดับสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ หากพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการต้องการ เลื่อนไปเป็นระดับ 7 จะต้องทำผลงานทางวิชาการเพื่อรับการประเมิน อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพยังมี โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามสายบังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาล คือพยาบาลปฏิบัติการ และพยาบาลผู้บริหาร และจำแนกตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการเป็นเป็นสมาชิกทีม หัวหน้าทีม หัวหน้าเวร เป็นต้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ การศึกษาการรับรู้โอกาสก้าวหน้าของพยาบาลในทุกช่วงอายุ ดังนี้ คุชฎี เอกพจน์ (2551) พบว่า

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้เนื่องจากระเบียบราชการมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพไว้อย่างชัดเจน นาคี สอนโพธิ์ (2553) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสในการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11 เนื่องจาก มีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ มีโอกาสศึกษาต่อเนื่องในสาขาการพยาบาล เพื่อให้เกิด ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจนทำให้พยาบาล มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่กำหนด นิตยา วันทยานันท์ (2556) พบว่า โอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลมีนโยบายให้ พยาบาลวิชาชีพได้รับการฝึกอบรมความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และส่งเสริมให้มีโอกาส ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นสิ่งที่จะช่วยให้มีความก้าวหน้าในงาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน และคงอยู่ในงาน และ วัชรฯ ชาวผ่อง (2556) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ภาควะวันออก

2.2 ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ และไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษา ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาวะครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเริญของงาน ค่าตอบแทน และบรรยากาศองค์การ อธิบายได้ดังนี้

2.2.1 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะเด่นของ Generation Y ถึงแม้จะให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับการรับรู้สัมพันธภาพ กับผู้ร่วมงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับค่อนข้างดี แต่ลักษณะเด่นของ Generation Y อีกหลาย ประการ คือ เป็นตัวของตัวเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถ ทางด้านเทคโนโลยีสูง มักใช้ชีวิตใน Cyber space (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550) จึงทำให้พยาบาล วิชาชีพ Generation Y สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในโลกอินเทอร์เน็ต ขอความช่วยเหลือ ปรึกษาได้ตลอดเวลา ได้รับการสนับสนุน การพึ่งพา ได้รับเกียรติ และการยอมรับ ดังนั้นการศึกษา ครั้งนี้สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน และไม่สามารถทำนาย การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้

2.2.2 ภาระครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ระบุว่ามีการครอบครัวมาก ต้องรับผิดชอบ ส่งเงินหรือค่าใช้จ่ายในการดูแล เฉลี่ย 2 คนให้กับพ่อแม่ แต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้พิเศษเพิ่ม โดยการทำงานนอกเวลาที่สถานพยาบาลที่อื่น ได้แก่ ห้องพยาบาล โรงงาน หรือทำคลินิกนอกเวลา ของโรงพยาบาล นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ต้องขึ้นเวรบ่อย/ ดึก ทำให้ได้รับค่าปฏิบัติงานนอกเวลาเวรบ่อย/ ดึก เป็นค่าตอบแทนเพิ่มจากเงินเดือน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีรายได้พอติดกับค่าใช้จ่าย หรือมีรายได้เหลือเก็บ จึงสามารถรับภาระครอบครัว ได้ แต่จากลักษณะของคน Generation Y ต้องการงานสบาย เงินดี มีเวลาพักผ่อน มีสมดุลในชีวิต ที่ดี (รัชฎา อธิสนธิสกุล, 2549) ดังนั้นการที่ต้องทำงานประจำ และใช้เวลาส่วนตัวทำงานพิเศษเพิ่ม จนไม่มีเวลาเพื่อตัวเอง เพียงเพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บสำหรับครอบครัว จึงไม่ใช่ทางเลือก ของคน Generation Y หากมีโอกาสที่ดีกว่า ทำงานเฉพาะในเวลา มีเวลาพักผ่อน มีสมดุลในชีวิตที่ดี และมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า เพียงพอสำหรับภาระครอบครัว คน Generation Y ก็พร้อมจะลาออก ทุกเมื่อ ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ภาระครอบครัว จึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน และไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาล Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษาได้

2.2.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลที่ศึกษาหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่มีการประชุมปรึกษา เพื่อวางแผนในการพัฒนาคุณภาพงานบริการอย่างสม่ำเสมอ และร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ทั้งในระดับวิชาชีพพยาบาล และร่วมกับสหวิชาชีพ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาฉุกเฉินได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถตัดสินใจ ภายใต้อุปสรรควิชาชีพเพื่อประสานขอความช่วยเหลือผู้ป่วยจากทีมสุขภาพ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่าง รับรู้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจค่อนข้างมาก แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ในการทำงานน้อย ยังคงต้องแสวงหาความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานประกอบกับ ผู้ป่วยที่รับไว้ในการดูแล เป็นผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนในด้านการรักษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง จึงยังไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ทั้งหมดตามมาตรฐานวิชาชีพ ต้องขอคำปรึกษาจากพยาบาล พี่เลี้ยง ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า หรือหัวหน้าทีม ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ จึงไม่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน และไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในงาน ของพยาบาล Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษาได้

2.2.4 ความจำเจของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพ Generation Y อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้งานจำเจน้อย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ยังคงต้องแสวงหาความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

ประกอบกับโรงพยาบาลที่ศึกษาเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เป็นโรงเรียนแพทย์ ผู้ป่วยที่รับไว้ใน การดูแลจึงเป็นผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนในด้านการรักษาพยาบาล และภาระงานสูง ตามแนวคิด บันไดอาชีพอของ Benner (1984) กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วงของ Advance beginner (2-3 ปี) จะมีความสามารถเพียงปฏิบัติการพยาบาล และจัดการสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อนภายใต้ การนิเทศของพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่า ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในช่วง Competence (3-5 ปี) ก็จะมี ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ จัดลำดับความสำคัญของงาน สามารถวิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้เหมาะสม สามารถจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ แต่ไม่สามารถให้ คำปรึกษาแก่พยาบาลรุ่นน้องได้ ดังนั้นถึงแม้ว่างานจะจำเจน้อย แต่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความ ความสำเร็จสูงในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเวรบาย/ดึก ซึ่งอัตราค่าจ้างของพยาบาลเชี่ยวชาญ (Expert) ซึ่งมีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีไม่เพียงพอ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย ไม่คงอยู่ในงาน สอดคล้องกับ Coroll (2005) กล่าวว่า ขอบเขตงานวิชาชีพพยาบาล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตของผู้ป่วย และสถานการณ์ที่เครียดต่าง ๆ รวมทั้งต้องรองรับอารมณ์ของแพทย์ ผู้ป่วยและญาติ ประกอบกับระบบบริการสุขภาพในปัจจุบัน เปลี่ยนแปลงไป ขอบเขตงานมีความซับซ้อน และท้าทายความสามารถมากกว่าในอดีต ทำให้พยาบาล ต้องเผชิญกับสิ่งเร้าต่างๆ ประการที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน ต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และหลากหลายรูปแบบ หากพยาบาลไม่สามารถปรับตัวต่อสิ่งเร้าที่เผชิญ จะทำให้สับสน เครียด เหนื่อยหน่าย และลาออกจากวิชาชีพ ดังนั้นความจำเจของงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาล Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษาได้

2.2.5 ค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย 4 ปี พยาบาลได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าเวรบาย/ดึก และค่าตอบแทนอื่น ๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับจากโรงพยาบาลในจำนวนหนึ่ง ซึ่งอาจไม่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ปรับตัวสูงขึ้น โดยเฉพาะภาคตะวันออกเป็นเมืองท่องเที่ยวและแหล่งอุตสาหกรรม ค่าครองชีพสูงใกล้เคียงกับ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานเพื่อหารายได้พิเศษเพิ่ม จึงพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีรายได้พอดีกับค่าใช้จ่าย หรือมีเหลือเก็บ ในขณะที่เดียวกัน โรงพยาบาลก็มีภาระงานมาก พยาบาล ต้องปฏิบัติงานนอกเวลามากขึ้น ถึงแม้จะทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นก็ตาม แต่ก็ทำให้เกิดความ เหนื่อยล้าจากการทำงาน ทำให้กลุ่มตัวอย่าง รับรู้ค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง อีกเหตุผลหนึ่ง คือ คุณลักษณะของ Generation Y ไม่มีความอดทนในการทำงาน พร้อมจะลาออก เมื่อไม่พอใจ หรือไม่พอใจในเรื่องต่าง ๆ บางทีก็ถูกมองว่าชอบเรียกร้องเงินเดือนและสวัสดิการสูง ๆ ทั้งที่เพิ่งเข้า

มาทำงานได้ไม่นาน (รัชฎา อสิสนธิสกุล, 2549) และ Generation Y มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกันกับคนรุ่นอื่น จะให้ความสำคัญมากกับ การสร้างสมดุลในชีวิตและหน้าที่การงาน (Work-life balance) จะใช้ชีวิตพักผ่อนในวันหยุด ชอบทำงานที่ได้เงิน และต้องไม่เบียดบังเวลาความสุขส่วนตัว ทำให้คนรุ่นนี้ปฏิเสธที่จะทำงานล่วงเวลา ในขณะที่องค์กรกำลังขาดแคลนอัตรากำลัง (จิราพร พุกษานุกุล, 2552) หากมีการชักชวนให้ไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่น โดยมีข้อเสนอที่ดี ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดีกว่า ก็อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้พยาบาล Generation Y ตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลเดิม ดังนั้นค่าตอบแทนจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาล Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษาได้

2.2.6 บรรยากาศองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษา ถึงแม้ว่าการรับรู้ในเรื่องของบรรยากาศองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจะบอกว่าบรรยากาศองค์กรดี อภิปรายได้ว่าบรรยากาศองค์กรดี เนื่องจากองค์กรมีโครงสร้างนโยบายบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมทั้งผู้มีอำนาจในการตัดสินใจไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกมีกำลังใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้พยาบาลมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความสะดวกและปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น มีนโยบาย ยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีผลงานยอดเยี่ยม บรรลุเป้าหมายขององค์กร แสดงถึงการยอมรับความสามารถของบุคลากร ส่งผลให้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่ศึกษาอยู่ในระดับดี แต่เนื่องจากโรงพยาบาลที่ศึกษาเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ การบริหารองค์กรยังใช้ระบบราชการ ซึ่งค่อนข้างช้า มีขั้นตอนมาก การสื่อสาร ข่าวด่วนต่าง ๆ ไม่รวดเร็ว ไม่ทั่วถึง ไม่ตอบสนองลักษณะเด่นของ Generation Y คือชอบชอบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบเทคโนโลยีใหม่ ๆ (รัชฎา อสิสนธิสกุล, 2558; เสาวคนธ์ วิทวัส โอบาร, 2550) นอกจากนี้การศึกษาระบบราชการไทยกับประชากร Generation Y ของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2553) พบว่า ประชากร Generation Y ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 และปีสุดท้ายของสถาบันในระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศไทย ยอมรับว่าการทำงานในระบบราชการปัจจุบันไม่ท้าทายความสามารถ ซ้ำยังเป็นการบั่นทอนความท้าทาย ทั้งนี้ผู้ที่มีศักยภาพสูง ๆ จะเลือกทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานราชการ จากคุณสมบัติของคน Generation Y ดังกล่าว อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y เกิดความขัดแย้งและคับข้องใจต่อบรรยากาศองค์กรที่เป็นระบบราชการ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรจึงไม่มีความสัมพันธ์ และไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาล Generation Y โรงพยาบาลที่ศึกษาได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เฉลี่ย 10.067 ปี โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน เฉลี่ย 4.644 ปี และมีระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป เฉลี่ย 5.423 ปี ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไปของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในโรงพยาบาล ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผนจัดอัตรากำลังได้ต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับทางบวกกับการคงอยู่ในงาน และเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในอาชีพให้พยาบาล Generation Y อย่างชัดเจน เช่น จัดทำ Training road map, Career path และกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเดิมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้พบว่ามีเพียงปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 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

บรรณานุกรม

- กฤษฎา แสงดี. (2551). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 2(1), 40-46.
- กฤษฎา แสงดี, เดือนเพ็ญ ชีววรรณวิวัฒน์, วิชิต หล่อจิระคุณห์กุล และจิราวัลย์ จิตรถเวช. (2552). ตารางชี้พิกการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารประชากร*, 1(1), 73-93.
- จิราพร พุกษานุกุล. (2552). *รู้เท่าทัน Gen Y ทฤษฎีแรงจูงใจ บริหารคน 3 Gen*. เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9520000043414>
- ชูศรี มโนการ. (2548). *การวิเคราะห์ปัจจัยตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ สหเมธาพัฒน์. (2554). *เร่งเครื่องบรรจุมั่นอัตรากำลังขาด. คอลัมภ์ เวทีนโยบาย สาธารณะเสริมอำนาจท้องถิ่น/ ประชาคม เพื่อปฏิรูปสังคมที่เป็นธรรม*. เข้าถึงได้จาก <http://suchons.Wordpress.com/2011/06/15>
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุษฎี เอกพจน์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นาคี สอนโพธิ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจตราราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา. (2548). *การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา วันทยานันท์ (2556). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บงกชพร ตังฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล และวิไลพร รั้งควัด. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารสภาการพยาบาล*, 26(4), 43-54.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เดชะรินทร์. (2552, 28 กรกฎาคม). การทำความเข้าใจกับคน GenY. *กรุงเทพธุรกิจ*, หน้า 10.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, สุธรรม อำพะมะ และวารภรณ์ นุ่นแก้ว. (2557). ต้นทุนการผลิตพยาบาลของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3), 19-31.
- ไพรวลัย รัตนบัญชา. (2555). *ปัจจัยจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน มิติใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์.
- รัชฎา อสิสนธิสกุล. (2549). เติร์มรับ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์การ. *โปรดักทีวิตี เวิลด์*, 11(60), 56-60.
- รัชฎา อสิสนธิสกุล. (2558). เติร์มรับ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์การ. *บริหารทรัพยากรมนุษย์*, 60(2), 1-4.
- วรรณิ วิริยะกังสานนท์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

- วัชร ขาวฟ่อง. (2556). ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2551). พยาบาลขาดแคลนปัญหาที่แก้ไม่ได้. *ไทยเนอร์ซิ่งไทม์*, 2(10), 7-9.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงดี. (2555). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (2553). ระบบราชการไทยกับประชากร Generation Y: แล้วเราจะดึงดูเขาได้อย่างไร?. *วารสารประชากรและการพัฒนา*, 30(5), 43-46.
- สมยศ นาวิการ. (2547). *การบริหาร: การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2550). *ข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข*. เข้าถึงได้จาก <http://bps.ops.moph.go.th/index.php?mod=bps&doc=5>
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอพาร. (2550). *จับให้มันคั่นให้วิวิธ*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพบิสนิคส์.
- แสงทอง ปุระสุวรรณ. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณรัตน์ คันทรา, เดช เกตุน้ำ, กฤษฎา แสงวงดี และดวงทิพย์ ธีระวิทย์. (2556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3), 19-31.
- Barker, E. R. (2006). Mentoring-a complex relationship. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 18, 56-61.
- Baumann, A., & Blythe, J. (2003). Nursing human resources: Human cost versus human capital in the restructured health care system. *Health Perspect*, 3(1), 27-34.
- Benner, P. (1984). *From novice to expert*. California: Addison-Wesley.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 115-159.
- Coroll, T. L. (2005). Stressful life events among new nurses: Implication for retaining new graduates. *Nursing Administration Quarterly*, 29(3), 292-296.
- Dunkin, J. W., Juhl, N., & Stration, T. (1996). Why rural practice?. *Nursing Management*, 27(12), 26-28.
- Ellenbecker, C. H. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 47(3), 303-310.

- Fochsen, G., Katarina, S., Josephson, M., & Monica, L. (2005). Factors contributing to the decision to leave nursing care: A study among Swedish nursing personnel. *Journal of Nursing Management, 13*(4), 338-344.
- Gibson, J. L., Ivencevich, J. M., & Donelley, J. H. (2000). *Organization: Structure, processes behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Grigsby, K. A. (1991). Perception of organization's climate: Influence by the organization's structure. *Journal of Nursing Education, 30*(2), 81-88.
- Jones, C. B. (2005). The costs of nurse turnover, Part 2: Application of the nursing turnover cost calculation methodology. *Journal of Nursing Administration, 35*(1), 41-49.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (10th ed.). Singapore: Seng Lee Press.
- McCarthy, G., Tyrrell, M. P., & Lehane, E. (2007). Intent to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of Nursing Management, 15*, 248-255.
- McCrinkle, M. (2002). Understanding generation Y. *The Australian Leadership Foundation Commissioned Research Project, 5*, 1-5.
- Mrayyan, M. T. (2008). Hospital organizational climate and nurses' intent to stay: Difference between unit and wards. *Journal of the Australian Nursing Profession, 27*(2), 223-235.
- Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1990). Nurse' job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research, 39*, 113-117.
- Murray, M. K. (2002). The nursing shortage: Past present, and future. *Journal of Nursing Administration, 32*(2), 79-84.
- Price, J. R., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employee*. Greenwich Conn: JAI Press.
- Snow, J. L. (2002). Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. *Journal of Nursing Administration, 24*(7), 393-397.
- Stamps, P. L., & Piedmonte, E. B. (1986). *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*. Michigan: Health Administration Press.
- Stone, P. W., Mooney-Kane, C., Larson, E. L., Pastor, D. K., Zwanziger, J., & Dick, A. W. (2007). Nurse working conditions, organization climate, and intent to leave in ICUs: A instrumental variable approach. *Health Services Research, 42*, 1085-1104.

Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Upper Saddle River.

Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff part 1. *Journal of Nursing Administration*, 20, 15-19.

Witt, D. (2012). *Exit interviews show top 10 reasons why employees quit*. Retrieved from <http://leaderchat.org/2012/05/28/exit-interviews-show-top-10-reasons-why-employees-quit/>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพยาบาลเด็ก
มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภา หวังสุขไพศาล
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.ฉันททัย ยี่เจียน
ผู้เชี่ยวชาญพยาบาล 9
ผู้จัดการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาการวิจัย
โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี
ฉัตรราชานุกูล
5. ดร.สมใจ นกดี
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
โรงพยาบาลพุทธโสธร

ภาคผนวก ข

ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์ งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๒๘๓๖
ที่ ศธ ๖๒๐๖/ ๑๒๙๔ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอยื่นเป็นผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล

ด้วย นางสาวบุญช่วย ศิลาหม่อม รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๐๕๑ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรวัฒน์ เตียวอัครเศ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากท่าน เป็นผู้มีผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว อย่างดียิ่ง คณะฯ จึงขอยื่นเป็นผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้ตรวจสอบฯ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์ งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๒๔๓๒

ที่ ศธ ๒๒๐๖/ ๑๒๗๔

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภา หวังสุขไพศาล

ด้วย นางสาวบุญช่วย ศิลาหม่อม รหัสประจำตัว ๕๓๔๒๐๐๕๑ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเข้าโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณ เตียววิเศษ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียม เครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากท่าน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว อย่างดียิ่ง คณะฯ จึงขอเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้ตรวจสอบฯ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

คณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์ งานบริหารการศึกษา (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๒๔๓๓๖
 ที่ ศอ ๒๒๐๒/๑๒๙๒๓ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม

ด้วย นางสาวบุญช่วย ศิลาหม่อม รหัสประจำตัว ๕๙๙๐๐๕๒ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเข้าโครงการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ เดียวอักษร เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียม เครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว อย่างดียิ่ง คณะฯ จึงขอเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้ตรวจสอบฯ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
 คณะศึกษาศาสตร์

ที่ ศร ๖๒๐๖/ ๐๕๓๖



มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์
๑๖๙ ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธโสธร

ด้วย นางสาวบุญช่วย ศิลาหม่อม รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๐๕๑ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เตียววิศเรศ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียม เครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพ ดร.สมใจ นกดี บุคลากรในสังกัดของท่าน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว อย่างดียิ่ง คณะฯ จึงขออนุญาตเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา)

โทรศัพท์ ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๔๕, ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๓๖

โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐ ๘๑ ๗๒๓ ๐๒๕๐

สำเนาเรียน พยาบาลวิชาชีพ ดร.สมใจ นกดี

ที่ ศธ ๖๒๐๖/ ๐๒๓๗



มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์
๑๖๙ ถนนลงทาดบางแสน ตำบลแสนสุข
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย

ด้วย นางสาวบุญช่วย ศิลาหม่อม รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๐๕๑ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ เดียววิศเรศ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียม เครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพ ดร.ชินฤทัย ยี่เขียน บุคลากรในสังกัดของท่าน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว อย่างดียิ่ง คณะฯ จึงขออนุญาตเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา)

โทรศัพท์ ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๔๕, ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๓๖

โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐ ๘๑ ๗๒๓ ๐๒๕๐

สำเนาเรียน พยาบาลวิชาชีพ ดร.ชินฤทัย ยี่เขียน

ภาคผนวก ค
อนุญาตให้ใช้เครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ ๖๕๙๓(๒๓)/ (งคก)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๒๓๙ ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ
อำเภอเมืองเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

อ้างถึง ที่ ศธ ๖๒๐๖/ ๐๒๓๘ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

ตามที่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์จะขออนุญาตให้ นางสาวบุญช่วย ศิลาม่อม นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล นำเครื่องมือวิจัยในวิทยานิพนธ์ของ คุณแสงทอง ประสุวรรณ์ ไปใช้ในงานวิจัยนั้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และยินดียินยอม ให้นำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพาพร วงศ์ทองกุล)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา

โทร. ๐-๕๓๙๔-๒๔๑๐

โทรสาร. ๐-๕๓๙๔-๒๔๓๕

ที่ ศธ ๖๒๐๖/ ๐๒๕๐



งานวิจัยการ บัณฑิตวิทยาลัย
รับที่ ๔21
วันที่ 21 ก.พ. 2560 14.๐๘

มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์
๑๖๙ ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

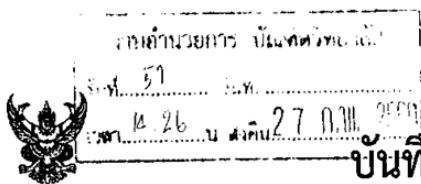
ด้วย นางสาวบุญช่วย ศิลาหม่อม รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๐๕๑ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เตียววิศเรศ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขออนุญาตใช้ เครื่องมือวิจัย เพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์ คือ แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก” ของ คุณไพรวลัย รัตนบุญชร หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. ๒๕๕๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา)
โทรศัพท์ ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๔๕, ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๓๖
โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๗๖
ผู้วิจัย ๐ ๘๑ ๗๒๓ ๐๒๕๐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๒

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๒/๐๕๖๓

วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัยในวิทยานิพนธ์ของนิสิต มหาวิทยาลัยนเรศวร



เรียน อธิการบดี

ตามที่ นางสาวบุญช่วย ศีลาหม่อม นิสิตสาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์ขอใช้เครื่องมือวิจัยของ นางสาวไพรวลัย รัตนบุญชร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เรื่อง “ปัจจัยจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก” เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยตามความแจ้งแล้วนั้น

ทั้งนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ได้ดำเนินการหารือเกี่ยวกับการขอใช้เครื่องมือวิจัยฯ ดังกล่าว จากกองกฎหมาย ซึ่งชี้แจงว่าการขอใช้เครื่องมือวิจัยในวิทยานิพนธ์ในเรื่องดังกล่าวต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ผลงานวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ.๒๕๓๗ และระเบียบมหาวิทยาลัยนเรศวร ว่าด้วยการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา พ.ศ.๒๕๕๒ บัณฑิตวิทยาลัย จึงขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัยในวิทยานิพนธ์ของนิสิต มหาวิทยาลัยนเรศวร ดังกล่าว เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ บัวสนธ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เรียน

เรียน อธิการบดี

เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นางสาวบุญช่วย ศีลาหม่อม นิสิตสาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้เครื่องมือวิจัยของ นางสาวไพรวลัย รัตนบุญชร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ เรื่อง “ปัจจัยจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก” เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย

นางสาว

(นางสาวทัชชกร รัตนอุทัยกุล)

24 กุมภาพันธ์ 2560

24 ก.พ. 2560

(ดร.สุชาติ เมื่องแก้ว)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์ งานบริการการศึกษาและวิเทศสัมพันธ์ (บัณฑิตศึกษา) โทร. ๒๘๓๖
 ที่ ศธ ๖๒๐๖/ ๖๖๓๖๖ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐
 เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ตามหนังสือที่ ศธ ๖๖๐๗.๐๑/๐๑๔ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ท่านได้ขออนุญาตให้ นางสาวบุญช่วย ศิลาหม่อม นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน แบบสอบถามความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายความพึงพอใจและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก” ของ นางวิชรา ชาวม่วง หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามความทราบแล้วนั้น

คณะฯ พิจารณาแล้ว อนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวได้ โดยขอให้อ้างอิงผู้จัดทำเครื่องมือตามกฎหมายลิขสิทธิ์ด้วย ทั้งนี้ขอให้ผู้ใช้เครื่องมือวิจัย รายงานผลการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ ตามแบบฟอร์มหนังสือรับรองการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ แล้วส่งกลับมายังงานบริการการศึกษาและวิเทศสัมพันธ์ (ฝ่ายบัณฑิตศึกษา) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รายละเอียดดังเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
 คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

เรียน รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ มีหนังสือตอบอนุญาตให้ น.ส.บุญช่วย ศิลาหม่อม นิสิตหลักสูตร พย.ม. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ใช้ลิขสิทธิ์ในเครื่องมือวิจัยของ นางวิชราชาว ม่วง หลักสูตร พย.ม. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ (ดังรายละเอียด)

จึงเรียนมาเพื่อ

๑. โปรดทราบและพิจารณา
๒. เห็นควรสำเนาแจ้ง ประธานหลักสูตรฯ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ที่ปรึกษาหลัก และนิสิต ทราบเพื่อดำเนินการต่อไป

- จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
 - ภาควิชาเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - อ. วิภาวดี (ร.พ. ๖๖๖)
 - ภาควิชาเภสัชวิทยา
 ที่ ศธ 0522.26/222



กระทรวงศึกษาธิการ	02075
มหาวิทยาลัยบูรพา	20 ส.ค. 2560
ที่ 00655	14.24
วันที่ 21 มี.ค. 60	
เวลา 10:34 น.	

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
 อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

3 มีนาคม 2560

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา

อ้างถึง หนังสือ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ศธ 6206/0239 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2560

ตามหนังสือ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ ศธ 6206/0239 ลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2560 นางสาวบุญช่วย ศิลาหม่อม รหัสประจำตัว 53920051 นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เตียววิเศษ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและแบบสอบถามภาวะครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” ของคุณดุขฎิ เอกพจน์ มหาบัณฑิตแขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี พ.ศ. 2551

ในการนี้สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นควรอนุญาตให้ นางสาวบุญช่วย ศิลาหม่อม ใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว เพื่อเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการค้นคว้าและพัฒนาเค้าโครงงานนิพนธ์ และนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เลขาฯ ภาควิชาเภสัชวิทยา
 152
 ๒๐ มี.ค. ๖๐

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-250-32620

ภาคผนวก ง

แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
Factors Influencing Retention of Professional Nurse Generation Y at a Hospital

ชื่อนิสิต นางบุญช่วย ศิลาหม่อม

รหัสประจำตัวนิสิต 53920051 หลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ภาคพิเศษ)

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยฯ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยฯ มีมติเห็นชอบ รับรองจริยธรรมการวิจัย รหัส 05 - 02 - 2560

โดยได้พิจารณารายละเอียดการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวกับ

1) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพ เกิดระหว่าง พ.ศ.2523-2543 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1ปี จำนวนทั้งหมด ไม่เกิน 107 ราย สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

2) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายหรืออันตรายต่อกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การรับรองจริยธรรมการวิจัยนี้มีกำหนดระยะเวลาหนึ่งปี นับจากวันที่ออกหนังสือฉบับนี้ ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

อนึ่ง กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติม ใดๆ ของการวิจัยนี้ ขณะอยู่ในช่วงระยะเวลาให้การรับรองจริยธรรมการวิจัย ขอให้ผู้วิจัยส่งรายงานการเปลี่ยนแปลงต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยเพื่อขอรับรอง (เพิ่มเติม) ก่อนดำเนินการวิจัยด้วย

วันที่ให้การรับรอง 28 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

ลงนาม.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา วัชรสินธุ์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ฉบับที่ 7/2560



หนังสือรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

1. ชื่อโครงการวิจัย: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
2. ผู้วิจัยหลัก: นางบุญช่วย ศิลาหม่อม
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมงานวิจัย มีมติเห็นชอบ ดังนี้
 - () อนุมัติ (โดยไม่มีเงื่อนไข)
 - () อนุมัติโดยมีเงื่อนไข ให้ปรับปรุงแก้ไข
 - () รอกการพิจารณาหรือยังไม่พิจารณา
 - () ไม่อนุมัติ
4. วันที่ให้การรับรอง : 31 ส.ค. 2560

ลงนาม..... *Dr. S. S.*
(นายแพทย์วิชาญ ลือสมบุญ)
ผู้ปฏิบัติการแทน
ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ลงนาม..... *Prof. Dr. S.*
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ชัยเวช นุชประยูร)
ผู้ช่วยเลขาธิการสภาการสาธารณสุขไทย รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

- สำเนา -

ที่ ศธ ๖๒๐๖/ ๐๒๑๔

มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์
๑๖๙ ถนนลงทาดบางแสน ตำบลแสนสุข
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

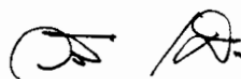
ด้วย นางสาวบุญช่วย ศิลาหม่อม รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๐๕๑ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง” โดย มี รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เตียววิศเรศเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการความสะดวกให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๔๓ ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สภากาชาดไทย โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี จากทุกหน่วยงาน โดยแบ่งดังนี้

๑. เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน ๓๐ ราย ระหว่างวันที่ ๘ – ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย จำนวน ๑๐๗ ราย ระหว่างวันที่ ๒๐ มีนาคม – ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เตียววิศเรศ)
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา รักษาการแทน
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา)

โทรศัพท์ ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๔๕, ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๓๖

โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐ ๘๑ ๗๒๓ ๐๒๕๐

ร่าง
พิมพ์
ทาน

ภาคผนวก จ

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

รหัสจริยธรรมการวิจัย 05-02-2560

ชื่อผู้วิจัย นางบุญช่วย ศีลาหม่อม

การวิจัยครั้งนี้ทำขึ้นเพื่อศึกษา การคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ศึกษาความสัมพันธ์ของ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยากาศองค์กร กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y และศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เนื่องจาก ท่านเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลที่ทำการศึกษาวิจัย มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลในเดือนมีนาคม-เมษายน พ.ศ. 2560

เมื่อท่านสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว สิ่งที่ท่านจะต้องปฏิบัติคือ โปรดอ่านคำแนะนำ และตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามความจริง หลังจากท่านให้ข้อมูลในแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว กรุณานำแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกและนำไปใส่กล่องรับแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้ให้

ประโยชน์ที่จะได้รับ ผลการวิจัย ผู้บริหารทางการพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ และเป็นแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรพยาบาลในปัจจุบันที่เป็นเหตุให้พยาบาล Generation Y คิดลาออกจากราชการ เพื่อให้สามารถธำรงรักษาพยาบาล Generation Y ในองค์กร อย่างไรก็ตาม ใ่อย่างใ้ใดก็อาจมีความเสี่ยงหรือความไม่สบายที่เกิดขึ้นจากการวิจัย ได้แก่ การกลัวว่าคำตอบของท่านจะถูกเปิดเผย ผู้วิจัยขอรับรองว่าไม่มีการเปิดเผยชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะไม่ถูกเปิดเผยในที่ใด ๆ ถือเป็นความลับ การเก็บรวบรวม

แบบสอบถามคืน ผู้วิจัยป้องกันไม่ให้เกิดการตอบกลับแบบสอบถามของท่านผ่านผู้บริหารของโรงพยาบาล โดยการจัดซองใส่แบบสอบถาม ปิดผนึกเพื่อป้องกันการเปิดจากบุคคลอื่นและติดต่อรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การเข้าร่วมการวิจัยของท่านครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ท่านมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้วิจัยทราบล่วงหน้า และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และท่านสามารถซักถามข้อความที่ท่านสงสัยหรือต้องการทราบได้ตลอดเวลา ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้ในที่ส่วนบุคคล ซึ่งไม่มีใครสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ นอกจากผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากที่ได้มีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทั้งหมด

หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามได้โดยตรงจากผู้วิจัยในวันทำการรวบรวมข้อมูล หรือสามารถติดต่อสอบถามเกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้ได้ตลอดเวลาที่นางบุญช่วย ศิลาหม่อม หมายเลขโทรศัพท์ 081-723-025 หรือที่ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิเดียววิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก หมายเลขโทรศัพท์ 089-967-7819

นางบุญช่วย ศิลาหม่อม
ผู้วิจัย

หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านจะสามารถแจ้งให้ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมฯ ทราบได้ที่ เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมฯ ฝ่ายวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. 038-102823



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ
Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

วันที่ให้คำยินยอม วันที่เดือน..... พ.ศ.

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัย ถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียดและมีความเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิก การเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบ ใด ๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น จนข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยในภาพรวม ที่เป็นการสรุปผลการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนาม ในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้วิจัย

(นางบุญช่วย ศิลาหม่อม)

หมายเลข.....

ตัวอย่างแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาล
แห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

- แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 9 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน จำนวน 3 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาระครอบครัว จำนวน 3 ข้อ
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมและตัดสินใจ จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 5 แบบสอบถามความจำเจของงาน จำนวน 4 ข้อ
 - ตอนที่ 6 แบบสอบถามค่าตอบแทน จำนวน 4 ข้อ
 - ตอนที่ 7 แบบสอบถามโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 8 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร จำนวน 16 ข้อ
 - ตอนที่ 9 แบบสอบถาม ข้อมูลการคงอยู่ในงาน จำนวน 3 ข้อ
- โปรดอ่านคำแนะนำก่อนตอบแบบสอบถามตอนนั้น ๆ
- โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามความจริง เพื่อให้คำตอบของท่านสามารถใช้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีคุณค่านำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลต่อไป
- การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่ถูกเปิดเผยในที่ใด ๆ ถือเป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือและข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง ไว้ ณ โอกาสนี้

นางบุญช่วย ศีลาหม่อม
 นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี (เศษของปี มากกว่า 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
2. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> คู่
<input type="checkbox"/> หม้าย/ หย่า	<input type="checkbox"/> แยกกันอยู่
3. ภูมิลำเนาท่านอยู่ในจังหวัด.....
4. ท่านทำงานเพื่อหารายได้พิเศษเพิ่ม นอกเหนือจากงานประจำที่โรงพยาบาล

<input type="checkbox"/> ไม่ได้ทำ				
<input type="checkbox"/> ทำ คือ..... <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว/ ครอบครัว</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> คลินิกนอกเวลาของ โรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> สถานพยาบาลที่อื่น เช่น คลินิก โรงงาน โรงพยาบาลเอกชน</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> อื่น ๆ.....</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว/ ครอบครัว	<input type="checkbox"/> คลินิกนอกเวลาของ โรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	<input type="checkbox"/> สถานพยาบาลที่อื่น เช่น คลินิก โรงงาน โรงพยาบาลเอกชน	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ.....
<input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว/ ครอบครัว				
<input type="checkbox"/> คลินิกนอกเวลาของ โรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่				
<input type="checkbox"/> สถานพยาบาลที่อื่น เช่น คลินิก โรงงาน โรงพยาบาลเอกชน				
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ.....				
5. รายได้ของท่าน

<input type="checkbox"/> เพียงพอกับค่าใช้จ่าย
<input type="checkbox"/> เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และมีเหลือเก็บ
<input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย
6. รายได้ที่นำมาเลี้ยงดูครอบครัวมาจาก

<input type="checkbox"/> ท่านเพียงคนเดียว	<input type="checkbox"/> ท่านและคู่สมรสหรือบุคคลอื่น
---	--
7. จำนวนบุคคลที่ท่านต้องรับผิดชอบส่งเงิน หรือค่าใช้จ่ายในการดูแล

<input type="checkbox"/> ไม่มี	<input type="checkbox"/> มี จำนวน..... คน เกี่ยวข้องเป็น.....
--------------------------------	---

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย (✓)

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

คะแนน	ระดับ	ความหมาย
5	เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เป็นจริงมาก	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เป็นจริงน้อย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ท่าน ได้รับเกียรติและการยอมรับจากผู้ร่วมงาน						
2						
3						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะครอบครัว

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย (✓)

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

คะแนน	ระดับ	ความหมาย
5	เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เป็นจริงมาก	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เป็นจริงน้อย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ท่านต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่ภายในครอบครัว						
2						
3						

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมและตัดสินใจ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย (✓)

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

คะแนน	ระดับ	ความหมาย
5	เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เป็นจริงมาก	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เป็นจริงน้อย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้						
2						
3						
4						
5	ท่านได้ร่วมวางแผนกับทีมสุขภาพในการดูแล ผู้ป่วยให้มีมาตรฐาน						

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความจำของงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย (✓)

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

คะแนน	ระดับ	ความหมาย
5	เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เป็นจริงมาก	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เป็นจริงน้อย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่าน ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ						
2						
3						
4	งานที่ท่านปฏิบัติ มีความท้าทายและทำให้ท่านต้อง ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่						

ตอนที่ 6 แบบสอบถามคำตอบแทน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย (✓)

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

คะแนน	ระดับ	ความหมาย
5	เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เป็นจริงมาก	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เป็นจริงน้อย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ และอายุการปฏิบัติงานของท่าน						
2						
3						
4	ในรอบปีที่ผ่านมา ท่านมีโอกาสนำสิทธิลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี						

ตอนที่ 7 แบบสอบถามโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย (✓)

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

คะแนน	ระดับ	ความหมาย
5	เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เป็นจริงมาก	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เป็นจริงน้อย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ท่านมีโอกาสดูและได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วม อบรม ดูงาน สัมมนา หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน						
2						
3						
4						
5	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไป ตามกฎเกณฑ์ และมีความยุติธรรม						

ตอนที่ 8 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย (✓)

ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

คะแนน	ระดับ	ความหมาย
5	เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	เป็นจริงมาก	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2	เป็นจริงน้อย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความน้อย
1	เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	โครงสร้างองค์การ หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบริหารงาน ชัดเจน						
2						
3						
4	หน่วยงานของท่านมีการระบอบอย่างชัดเจนถึงผู้มี อำนาจในการตัดสินใจอย่างเป็นทางการในการ ปฏิบัติงาน						
5	มาตรฐานการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบวิธี ปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน						
6						
7						
8						
9	การได้รับการยอมรับ หน่วยงานของท่านมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งอย่างยุติธรรม						
10						

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
11	หน่วยงานของท่านมีการลงโทษผู้กระทำผิดตามระเบียบที่กำหนดไว้เท่านั้น						
12						
13	การสนับสนุน ทีมการทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ						
14						
15						
16	ท่านได้รับความเห็นใจและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด โดยรู้ทำไม่ถึงการณ์หรือเป็นเหตุสุดวิสัย						

ตอนที่ 9 แบบสอบถาม ข้อมูลการคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง ให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง

1. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันมีระยะเวลา
เวลานาน.....ปี (เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
2. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปหรือไม่
 ตั้งใจที่จะอยู่ต่อไป ไม่ตั้งใจที่จะอยู่ต่อไป
3. ถ้าตั้งใจที่จะอยู่ต่อไป ท่านวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปอีก.....ปี