

บทความวิจัย

ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9
Selected Factors Affecting the Participation of Generation Y
Professional Nurses in Quality Improvement at Provincial
Hospitals, Regional Health 9

ศุภวิชญ์ ศิลากุล^{1*} ชนิษฐา วรธงชัย²
Supawit Silakul^{1*} Kanittha Volrathongchai²

¹นักศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
¹Master Nursing Student, Faculty of Nursing, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
²Assistant Professor, Faculty of Nursing, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand.

*ผู้รับผิดชอบหลัก: supawitsilakul@gmail.com

*Corresponding author: supawitsilakul@gmail.com

Received 22 April 2022 • Revised 18 May 2022 • Accepted 24 May 2022

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและปัจจัยคัดสรร (คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ) ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9 **วิธีการ:** กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ อายุ 20-40 ปี จำนวน 432 คน ปฏิบัติงานโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โรงพยาบาลชัยภูมิ โรงพยาบาลบุรีรัมย์ และโรงพยาบาลสุรินทร์ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ 1.00 .97 และ .99 ตามลำดับ ตรวจสอบความเที่ยงโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เท่ากับ .98 และ .97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ **ผลการศึกษา:** การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล อยู่ในระดับมาก ($M = 3.53$, $SD = .53$) การสร้างแบบจำลองการทำนายวิเคราะห์ตัวแปรโดยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพทางวิชาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ ร่วมกันทำนายความแปรปรวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลได้ร้อยละ 42.20 ($R^2 = .422$) **สรุป:** การใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมีความสำคัญสำหรับพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; พยาบาลวิชาชีพ Generation Y; การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

Abstract

Objectives: This descriptive research study examined the level of participation and selected variables (personal characteristics and motivation) affecting the participation of Generation Y professional nurses participating in the quality improvement of provincial hospitals, regional health 9. **Methods:** The sample consisted of 432 professional nurses aged between 20 and 40 years, working at Maharat Nakhon Ratchasima Hospital, Chaiyaphum Hospital, Buriram Hospital, and Surin Hospital. The instruments consisted of three parts including personal characteristics, motivation, and the hospital quality improvement participation. Content validity was determined by five experts, resulting in a content validity index (CVI) of 1.00, .97, and .97, respectively. Reliability of motivation questionnaire and participation in the hospital quality improvement was checked by Cronbach's alpha coefficient, yielding the values of .98 and .97. The data were analyzed using frequency statistics, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. **Results:** The level of participation of Generation Y professional nurses in the quality improvement process of provincial hospitals was at high level ($M = 3.53$, $SD = .53$). Stepwise regression analysis on the variables based on Herzberg's motivation theory to construct a prediction model revealed that work characteristics, personal life, work status, work achievement, and responsibility can predict the hospital quality improvement participation and altogether explained variance for 42.20 percent ($R^2 = .422$). **Conclusion:** The use of the Herzberg's motivation theory to encourage participation in hospital quality improvement is important for Generation Y professional nurse.

Keywords: participation; generation Y professional nurses; hospital quality improvement

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสุขภาพที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมและสภาวะต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง จึงเกิดการปรับตัวของระบบบริการสุขภาพ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนมากขึ้น โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการรักษาที่จะทำให้การรักษาโรคมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจในระบบหลักประกันสุขภาพ สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐในรูปแบบองค์การมหาชน มีภารกิจในการประเมินระบบงานและรับรองคุณภาพสถานพยาบาล รวมทั้งกำหนดมาตรฐานของสถานพยาบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินการพัฒนาและรับรองคุณภาพสถานพยาบาลพร้อมกับบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลยังเป็นมาตรฐานที่ชี้้นำการประเมินและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทในการทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้มีการใช้กระบวนการใหม่ในการบริหารและพัฒนาคุณภาพที่จะเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้และมีผลงานที่ดี¹ โดยกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล คือ การมีส่วนร่วม โดยให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานที่จะตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ หรือการยึดหลักในการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจ โดยให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และเน้นส่งเสริมการทำงานเป็นทีม²

กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแนวทางการพัฒนาหน่วยบริการสุขภาพให้มีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดยการจัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่มุ่งพัฒนาระบบบริการทุกระดับตั้งแต่ปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ และศูนย์ความเชี่ยวชาญที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพระหว่างสถานบริการสุขภาพที่สามารถเชื่อมโยงระบบบริการสุขภาพทุกระดับได้สำหรับโรงพยาบาลจังหวัด สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ 9 มีการจัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (service plan) ที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพของประชาชนตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้ แต่ละโรงพยาบาลยังมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนหน่วยบริการเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการจัดบริการอย่างต่อเนื่อง

โดยสนับสนุนโรงพยาบาลให้พัฒนาไปสู่มาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาระบบคุณภาพของโรงพยาบาล³

การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลต้องมีความรู้เกี่ยวกับงานคุณภาพ เข้าใจในบทบาทของตนเองและสามารถปฏิบัติตามบทบาทได้อย่างถูกต้อง จากแนวคิดการมีส่วนร่วมพบว่า การมีส่วนร่วมในงานจะทำให้แต่ละบุคคลมีโอกาสได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและปัญหาต่าง ๆ รวมถึงมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพิจารณาการตัดสินใจในการเลือกวิธีการดำเนินกิจกรรม การมีอิสระในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน⁴ นอกจากนี้ ปัจจัยที่สำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ คือ แรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันจากภายในตัวบุคคล ทำให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร⁵ โดยทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) จะทำให้คนทำงานด้วยความเต็มใจและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งปัจจัยจูงใจที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพทางวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว⁶

ปัจจุบันองค์กรมีบุคลากรรุ่นต่าง ๆ ที่อยู่ในช่วงอายุแตกต่างกัน ที่เรียกว่า รุ่นอายุ (generation) โดย Generation Y ถือเป็นผู้บริโภครุ่นที่ใหญ่ที่สุดของโลก หรือประมาณ 1 ใน 3 ของประชากรโลกเกิดระหว่างปี ค.ศ. 1981-2000 มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 32 ของประชากรโลก ลักษณะเฉพาะที่ทำให้ Generation Y แตกต่างจาก Generation X และ Baby Boomers คือเป็นกลุ่มที่เกิดในช่วงที่การใช้งานอินเทอร์เน็ตและเครือข่ายสังคมออนไลน์กำลังได้รับความนิยม ทำให้คนรุ่นนี้ชอบใช้การออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมากกว่าคนรุ่นก่อน⁷ ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพ

Generation Y เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อสุขภาพของประชาชน โดยลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ยึดติดกับกรอบหรือรูปแบบการดำเนินชีวิตตามสังคมเดิม รักอิสระ มีความอดทนต่ำทั้งด้านร่างกายและจิตใจ⁸ ลักษณะเฉพาะของ Generation Y เมื่อทำงานร่วมกับรุ่นอายุที่แตกต่างกัน อาจมีความเชื่อ มุมมอง ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน⁹ โดยพยาบาลกลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มที่เริ่มเข้ามาทำงานกับองค์กร เมื่อต้องทำงานร่วมกับพยาบาลรุ่นพี่ที่ส่วนใหญ่อยู่ใน Generation X ที่ทำงานอยู่ในองค์กรมาระยะหนึ่ง และกลุ่มหัวหน้างานที่ส่วนใหญ่อยู่ในรุ่น Baby Boomers ซึ่งมีความเชื่อ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน¹⁰ ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการและความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เพื่อให้สามารถจูงใจพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ในการทำงานได้เกิดประโยชน์สูงสุด¹¹ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจโดยการให้ความสำคัญ ส่งเสริมสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน¹¹

ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลและสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการ โดยเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เนื่องจากเป็นกลุ่มอายุของพยาบาลส่วนใหญ่ที่กำลังปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการดูแลภาวะสุขภาพของประชาชนในสังคม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9

คำถามการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

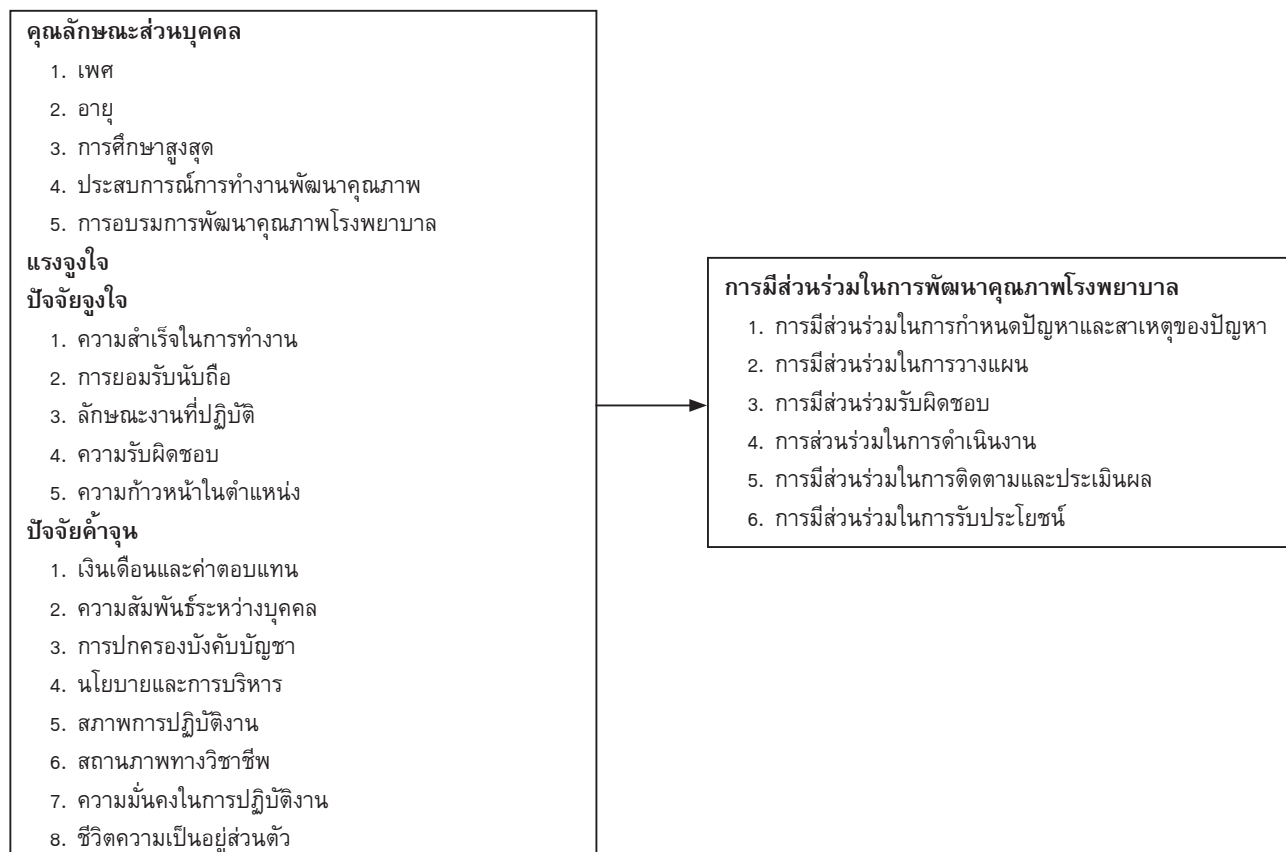
รูปแบบการศึกษา

สมมติฐาน

ปัจจัยคัดสรรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลจากการทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยแรงจูงใจใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน⁶ และการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยใช้แนวคิดของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล¹² ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาราชนครราชสีมา โรงพยาบาลชัยภูมิ โรงพยาบาลบุรีรัมย์ และโรงพยาบาลสุรินทร์ จำนวน 2,148 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ อายุ 20-40 ปี ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โรงพยาบาลชัยภูมิ โรงพยาบาลบุรีรัมย์ และโรงพยาบาลสุรินทร์ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 10-20 คน ต่อจำนวนตัวแปรต้น 1 ตัวแปร¹³ การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรต้น 18 ตัวแปร ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานพัฒนาคุณภาพ การอบรมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพทางวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว จะได้กลุ่มตัวอย่าง 18 ตัวแปร x 20 คน ได้จำนวน 360 คน จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า การเก็บข้อมูลตัวอย่างได้กลับคืนไม่ครบถ้วนเพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลไม่เพียงพอจึงได้มีการมีการเพิ่มเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 20¹⁴ ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 432 คน และทำการกำหนดสัดส่วนตามขนาดตัวอย่าง (proportional allocation)¹⁵ จะได้กลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา 157 คน โรงพยาบาลชัยภูมิ 65 คน โรงพยาบาลบุรีรัมย์ 112 คน และโรงพยาบาลสุรินทร์ 98 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลแบบมีระบบ (systematic random sampling) เพื่อให้มีการกระจายของหน่วยตัวอย่าง โดยช่วงการสุ่มหาได้จากจำนวนประชากรทั้งหมดแต่ละโรงพยาบาลหารจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เช่น โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีประชากร 783 คน กลุ่มตัวอย่าง 157 คน จะได้ช่วงสุ่มเท่ากับ 5 จากนั้นนำทะเบียนรายชื่อที่เรียงลำดับรายชื่อตามหมายเลขที่กำหนดไว้มาทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก ซึ่งจับฉลากลำดับแรกได้หมายเลข 1 แล้วทำการสุ่มหน่วยตัวอย่างต่อไปทุกหน่วย เป็นลำดับที่ 6 11 16 21... ทำจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำวิธีเดียวกันในโรงพยาบาลอื่น ๆ

จริยธรรมในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการยกเว้นจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หมายเลขสำคัญของโครงการ HE642060 เป็นโครงการที่เข้าข่ายไม่ต้องขอรับรองด้านจริยธรรมการวิจัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ฉบับที่ 3093/2562 วันที่ 9 มีนาคม 2564 โดยผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา เอกสารรับรองเลขที่ 048/2021 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 โรงพยาบาลบุรีรัมย์ เอกสารรับรองเลขที่ BRO 2021-016 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2564 และโรงพยาบาลสุรินทร์ เอกสารรับรองเลขที่ 39/2564 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2564 การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัยโดยผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการวิจัย การนำข้อมูลไปใช้ และขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ ให้อิสระในการปฏิเสธการตอบแบบสอบถามหรือหยุดการตอบแบบสอบถามตามความสมัครใจ โดยไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามและบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. เมื่อผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสกลนคร เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอทดลองใช้เครื่องมือ
2. ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทำหนังสืออนุญาตในการทำวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โรงพยาบาลชัยภูมิ โรงพยาบาลบุรีรัมย์ และโรงพยาบาลสุรินทร์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลและหนังสือขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และติดต่อกับผู้ประสานงานของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อให้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแล้วให้นำแบบสอบถามใส่ซองเดิมและปิดผนึกซองด้วยตนเองให้เรียบร้อย โดยนำไปใส่ในกล่องที่ผู้ประสานงานกำหนดไว้ และให้ผู้ประสานงานในการรวบรวมจัดส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์มายังผู้วิจัย ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้งสิ้น 432 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานพัฒนาคุณภาพ และการได้รับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ ใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เป็นคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบและปลายเปิดให้เติมข้อความ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน⁶ ใช้แบบประเมินที่ปรับจากงานวิจัยของ Srisawatpong¹⁶ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5 4 3 2 1) จำนวน 52 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด 5 คะแนน ระดับมาก 4 คะแนน ระดับปานกลาง 3 คะแนน ระดับน้อย 2 คะแนน และระดับน้อยที่สุด 1 คะแนน ส่วนการแปลผลแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 ระดับมากช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 ระดับปานกลางช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 ระดับน้อยช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 และระดับน้อยที่สุดช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49¹⁶

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยใช้แนวคิดของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล¹² ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ ใช้แบบประเมินที่ปรับจากงานวิจัยของ Srisawatpong¹⁶ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5 4 3 2 1) จำนวน 24 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด 5 คะแนน ระดับมาก 4 คะแนน ระดับปานกลาง 3 คะแนน ระดับน้อย 2 คะแนน และระดับน้อยที่สุด 1 คะแนน ส่วนการแปลผลการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 ระดับมากช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 ระดับปานกลางช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 ระดับน้อยช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 และระดับน้อยที่สุดช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49¹⁶

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมด้านภาษา เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลความหมายของคะแนน จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาทางการแพทย์พยาบาล 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทางการแพทย์พยาบาล 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ และวิเคราะห์ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index: CVI) ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เท่ากับ 1.00 .97 และ .99 ตามลำดับ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เท่ากับ .98 และ .97 ตามลำดับ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรม IBM SPSS statistics 23 โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าต่ำสุด (minimum) และค่าสูงสุด (maximum)
2. ระดับแรงจูงใจและระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90 อายุต่ำสุด 22 ปี สูงสุด 40 ปี อายุเฉลี่ย 29.75 ปี (SD = 4.32) ช่วงอายุที่มากที่สุด อยู่ระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 47.92 รองลงมา

คือ ระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 23.61 ส่วนใหญ่การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 99.10 ประสบการณ์การทำงานพัฒนาคุณภาพน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 61.50 และ 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 8.33 ประสบการณ์การทำงานพัฒนาคุณภาพเฉลี่ย ระหว่าง 5.20 ปี ($SD = 3.69$) และส่วนใหญ่ไม่เคยอบรมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ร้อยละ 56.90

2. แรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล จังหวัด เขตสุขภาพที่ 9

ผลการศึกษา พบว่าภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($M = 3.91$, $SD = .43$) โดยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = .44$, $M = 3.89$,

$SD = .49$) ตามลำดับ ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน ($M = 3.98$, $SD = .51$) รองลงมา คือ การยอมรับนับถือ ($M = 3.95$, $SD = .55$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($M = 3.90$, $SD = .58$) และปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($M = 4.04$, $SD = .58$, $M = 4.04$, $SD = .60$) ตามลำดับ รองลงมา คือ สถานภาพทางวิชาชีพ ($M = 3.95$, $SD = .58$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน ($M = 3.74$, $SD = .81$) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9 ($N = 432$)

แรงจูงใจ	M	SD	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.98	0.51	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.95	0.55	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.92	0.53	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.92	0.54	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.90	0.58	มาก
รวม	3.93	0.44	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.04	0.58	มาก
2. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.04	0.60	มาก
3. สถานภาพทางวิชาชีพ	3.95	0.58	มาก
4. การปกครองบังคับบัญชา	3.89	0.58	มาก
5. สภาพการปฏิบัติงาน	3.88	0.64	มาก
6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.81	0.64	มาก
7. นโยบายและการบริหาร	3.80	0.58	มาก
8. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.74	0.81	มาก
รวม	3.89	0.49	มาก
ภาพรวม	3.91	0.43	มาก

3. การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัดเขตสุขภาพที่ 9

ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล อยู่ในระดับมาก ($M = 3.53$, $SD = .53$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ($M = 3.96$, $SD = .59$) รองลงมา

คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ ($M = 3.72$, $SD = .59$, $M = 3.60$, $SD = .63$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.15$, $SD = .79$) ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9 (N = 432)

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	M	SD	การแปลผล
1. ด้านการกำหนดปัญหาและสาเหตุของปัญหา	3.19	.76	ปานกลาง
2. ด้านการวางแผน	3.15	.79	ปานกลาง
3. ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ	3.96	.59	มาก
4. ด้านการดำเนินงาน	3.72	.59	มาก
5. ด้านการติดตามและประเมินผล	3.55	.70	มาก
6. ด้านการรับประโยชน์	3.60	.63	มาก
รวม	3.53	.53	มาก

4. ปัจจัยคัดสรรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9

การวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9 โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) และได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (assumption) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพทางวิชาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ สามารถร่วมกัน

ทำนายการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลได้ร้อยละ 42.20 ($R^2 = .422$) ส่วนตัวแปรที่ไม่สามารถทำนายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน พัฒนาคุณภาพ การอบรมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ทำนายการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9 (N = 432)

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error	β	t	p-value
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X1)	.240	.047	.259	5.081	≤ .001
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (X2)	.132	.041	.159	3.242	≤ .001
สถานภาพของวิชาชีพ (X3)	.154	.052	.153	2.938	.003
ความสำเร็จในการทำงาน (X4)	.143	.052	.137	2.747	.006
ความรับผิดชอบ (X5)	.110	.053	.111	2.084	.038
ค่าคงที่ (constant)	.480				

มีนัยสำคัญทางสถิติ $R = .650$ $R^2 = .422$ $SE_{est} = .407$

จากตารางสามารถเขียนสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .480 + .240(X_1) + .132(X_2) + .154(X_3) + .143(X_4) + .110(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{\hat{Y}} = .259Z_{X_1} + .159Z_{X_2} + .153Z_{X_3} + .137Z_{X_4} + .111Z_{X_5}$$

การอภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9

แรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9 อยู่ในระดับมาก ($M = 3.91$, $SD = .43$) เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เป็นกลุ่มที่มีความสนใจการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน นอกจากนี้ การสร้างขวัญกำลังใจ และการให้รางวัลกับพยาบาลวิชาชีพที่สร้างชื่อเสียงหรือคุณประโยชน์ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ พร้อมทั้งเรียนรู้งานและเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น รวมถึงการมอบหมายงานตามความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน โดยด้านแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน ($M = 3.98$, $SD = .51$) เนื่องจากเป็นกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในฐานะของผู้ปฏิบัติการพยาบาล ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจึงเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงานและโรงพยาบาล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน ($M = 3.74$, $SD = .81$) เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ไม่มีค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากงานประจำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Palitnontkert and Kaewsri¹⁷ เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล พบว่า แรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก ($M = 3.56$, $SD = .74$) และการศึกษาของ Mungthong, Rittirod and Srirakool¹⁸ เรื่องการพัฒนา

คุณภาพเพื่อการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก ($M = 3.98$, $SD = .68$) แสดงให้เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจที่ดีสำหรับพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จะทำให้เกิดแรงจูงใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล รวมทั้งอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แตกต่างจากการศึกษาของ Chanaken¹⁹ เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y พบว่า มีความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ระดับปานกลาง ($M = 3.36$, $SD = .47$) และการศึกษาของ Chantori²⁰ เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อยู่ในระดับต่ำ ($r = .285$, $p < .001$) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เป็นกลุ่มที่มีความสนใจการเรียนรู้ กล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีการวางแผนเป้าหมายอาชีพไว้อย่างชัดเจนและมีเป้าหมายสูงเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงการจัดระบบความก้าวหน้าในสายงาน หากเมื่อได้รับการตอบสนองก็จะพึงพอใจ แต่เนื่องจากภาระงานที่มากและไม่มีความก้าวหน้าในสายงานพยาบาล จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

2. การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9 การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9 อยู่ในระดับมาก ($M = 3.53$, $SD = .53$) ด้วยบริบทของโรงพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่หลากหลายและมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อการรับรองคุณภาพให้ได้มาตรฐาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องเข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เป็นกลุ่มของพยาบาลฐานะพยาบาลปฏิบัติการ ทำให้ต้องมีระบบงานแบบพี่เลี้ยงในการสอนงานเพื่อให้พยาบาลได้เรียนรู้งานได้ตลอดเวลา เข้าใจระบบบริการสุขภาพมากขึ้น และสามารถที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Ratanawareewong²¹ เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรอง

คุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($M = 3.50$, $SD = .66$) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้เข้ามามีส่วนร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงคุณภาพการบริการที่มีประสิทธิภาพที่ก่อให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้รับบริการ และบุคลากรของโรงพยาบาลในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลแตกต่างจากการศึกษาของ Saisanan²² เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล พบว่าการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.05$, $SD = .92$) การศึกษาของ Chinpong and Boromtanarat²³ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล พบว่าการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.54$, $SD = .53$) และการศึกษาของ Dedpokkrong and Pathanapakdee²⁴ เรื่องความสัมพันธ์การมีส่วนร่วมการทำงานและลาออกของพนักงาน Generation Y พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.98$, $SD = .47$) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เป็นพยาบาลอยู่ในระดับปฏิบัติการทำให้บทบาทในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนมากเป็นบทบาทของผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงาน ทำให้บทบาทการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลน้อย ดังนั้นหากต้องการเพิ่มโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพทุกระดับได้เข้ามามีส่วนร่วม จะต้องมีการปรับเปลี่ยนพยาบาลวิชาชีพให้ร่วมเป็นคณะทำงานพัฒนาคุณภาพมากขึ้น

3. ปัจจัยคัดสรรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจที่มีผลร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพทางวิชาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ ที่สามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลได้ร้อยละ 42.20 ($R^2 = .422$) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาล

จังหวัด เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่ให้บริการดูแลผู้ป่วยที่หลากหลาย การพัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยให้ได้มาตรฐานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผ่านการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล เชื่อว่างานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาขับเคลื่อนระบบสุขภาพของโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้พยาบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่ตลอดเวลาและร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จ นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพยังเป็นมาตรฐานที่ชี้นำการประเมินและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้มีการใช้กระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารและพัฒนาคุณภาพที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีผลงานที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Youdoun and Wittayapun⁵ เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบคุณภาพโรงพยาบาล พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานและความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($r = .57$, $r = .43$) แสดงให้เห็นว่างานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเป็นงานที่มีความสำคัญที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาระบบบริการ หากพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้เข้าไปร่วมคิด ร่วมทำ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจกรรม เมื่อการดำเนินงานสำเร็จและได้รับคำชื่นชมยินดีหรือได้รับรางวัลจะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลแตกต่างจากการศึกษาของ Khempet and Chamchong²⁵ เรื่องแรงจูงใจในการทำงานกลุ่ม Generation Y พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ นโยบายการบริหาร เงินเดือน การควบคุม ความพอใจในกระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์ผล และความก้าวหน้าในงานและจากการศึกษาของ Thipnet and Lgamsuwan²⁶ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Generation Y พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน คือ ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในงานและการศึกษาของ Temsongsai, Prasertchai and Sitakalin²⁷ เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ได้แก่ การรับรู้ระดับอิสระในการทำงานและความพึงพอใจในการบริหารงานภายในองค์กรโดยพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง ต้องการรายได้หรือค่าตอบแทนเสริมจากการปฏิบัติงาน ดังนั้น แรงจูงใจที่ส่งผลในการทำงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จึงเป็นเงินเดือนและความก้าวหน้าในงาน

ข้อจำกัดของการศึกษา

ข้อจำกัดของการศึกษา คือ ศึกษาเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างเขตสุขภาพเพียง 1 เขต ไม่สามารถนำผลการศึกษาไปใช้กับเขตสุขภาพอื่นได้

สรุป

การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจังหวัด เขตสุขภาพที่ 9 อยู่ในระดับมาก โดยทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กสามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ชีวิตความเป็นอยู่ ส่วนตัว สถานภาพทางวิชาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่ดีจะทำให้เกิด การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

1. ผู้บริหารทางพยาบาลควรส่งเสริมและสนับสนุน ให้พยาบาลวิชาชีพทุกช่วงวัยเข้ามาเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยทำให้เกิดการเข้าใจงาน คุณภาพมากขึ้น เพื่อพร้อมที่จะมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการทำงานคุณภาพในการประเมินรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัย ค้ำจุนในการทำงานด้านคุณภาพและสร้างแรงจูงใจให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

2. จากการศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันอธิบาย การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ได้ร้อยละ 42.20 แสดงว่าอีกร้อยละ 57.80 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ดังนั้น จึงควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เช่น ความรู้ ทักษะ การรับรู้ เป็นต้น

3. ควรศึกษาการพัฒนาแบบการมีส่วนร่วมของ พยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อนำ รูปแบบที่ได้มาใช้สำหรับพยาบาลวิชาชีพให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

การมีส่วนร่วมในการเขียนบทความ

ผู้วิจัยทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่การเขียน โครงร่างการวิจัย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล และการสรุปผลการวิจัย การแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์และเผยแพร่

การมีผลประโยชน์ทับซ้อน

งานวิจัยนี้ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โรงพยาบาลชัยภูมิ โรงพยาบาลบุรีรัมย์ โรงพยาบาลสุรินทร์และกลุ่ม ตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. The Institute of Hospital Quality Improvement & Accreditation. HA UPDATE 2019. Nonthaburi: D-One Books; 2019. Thai.
2. Srisatidnarakul B. Leadership and strategic management in nursing organization for the 21st century. Bangkok: Chulalongkorn University; 2007. Thai.
3. Ministry of Public Health. Service plan. Bangkok: The Agricultural Cooperative Federation of Thailand Limited; 2017. Thai.
4. Cohen JM, Uphoff NT. Participations place in rural development: Seeking clarity through specificity. New York: World Developments; 1980.
5. Youdoun W, Wittayapun Y. Factors related to personnel participation in developing hospital quality accreditation at Suratthani Cancer Hospital. Thai Cancer J. 2017; 37(1): 7-20. Thai.
6. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The Motivaton to work. New Brurawick: Transaction; 1993.
7. Amornvivat S, Homchampa T, Poudpongpaiboon S, et al. Strategy to attract generation Y [Internet]. Bangkok: Economic Intelligence Center; 2014 [cited 2022 Jan 15]. Available from: https://www.scbeic.com/th/detail/file/product/130/dzi68owq5l/8372_20141112161337.pdf
8. Tassanaachai P. The management characteristics of generation Y professional nurses. [master's minor thesis]. [Bangkok]: Chulalongkorn University; 2013. 156 p. Thai.
9. Sansavang S. Quality of work life balance of operating staff in generation X and Y. [master's minor thesis]. [Bangkok]: Thammasat University; 2016. 86 p. Thai.
10. Chupan S. Generation Y professional nurses: A challenge for nursing administrators. NJPH. 2018; 28(1): 1-12. Thai.

11. Suttharat S, Phachusilpa G. Relationships between work environment, leadership of head nurse and organizational commitment of generation Y professional nurses, autonomous university hospitals. JOPN. 2015; 7(1): 237-52. Thai.
12. The Institute of Hospital Quality Improvement & Accreditation. Hospital and health care standard: Sixtieth anniversary Celebrations of His Majesty's accession to the throne edition. Nonthaburi: D-One book; 2008. Thai.
13. Hair JF, Black WC, Babin BJ, et al. Multivariate data analysis. New Jersey: Pearson education; 2010.
14. Juntachum W. Nursing research. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2002. Thai.
15. Srisatidnarakul B. The methodology in nursing research. 5 th ed. Bangkok: U & I Intermedia; 2010. Thai.
16. Srisawatpong K. Improving the quality of community hospitals of the Kalasin province by staff participation. [master's minor thesis]. [Khon Kaen]: Khon Kaen University; 2011. 329 p. Thai.
17. Palitnonkert A, Kaewsri T. Factors relating to participation in the development and hospital accreditation of personnel in Bangchak Hospital, Samutprakan province. e-JODIL. 2017; 7(1): 40-54. Thai.
18. Mungthong S, Rittirod T, Srirakool R. Guidelines for service quality improvement to achieve hospital accreditation: A case study of BBB hospital, Khon Kaen province. SKHJ. 2018; 21(3): 129-37. Thai.
19. Chanaken W. The factors influencing work retention of generation Y professional nurses a tertiary level hospital in the Department of Medical Service under the Ministry of Public Health. [master's minor thesis]. [Nakhon Pathom]: Christian University; 2016. 108 p. Thai.
20. Chantori W. The selected factors related to satisfaction with work among generation Y nurses in Khon Kaen Hospital. [master's minor thesis]. [Khon Kaen]: Khon Kaen University; 2016. 118 p. Thai.
21. Ratanawareewong S, Pensirnapa N, Chankong W. Factors related to the participation in quality development and hospital accreditation of health personnel at community hospitals in Bueng Kan province. JSH. 2014; 7(26): 48-58. Thai.
22. Saisanan J. The factors affecting the participation management of hospital quality improvement at a private hospital in Bangkok. [master's minor thesis]. [Nakhon Pathom]: Christian University; 2013. 101 p. Thai.
23. Chinpong S, Boromtanarat C. Factors affecting the participation of personnel in service quality development according to hospital quality standards at Ronphibun Hospital, Nakhon Si Thammarat province. J Health & Health Manag. 2016; 3(2): 23-38. Thai.
24. Dedpokrong P, Pathanapakdee N. Relationship between job participation and turnover intention of generation Y employees in energy businesses. FAA Journal. 2018; 12(1): 107-16. doi: 10.14416/j.faa.2019.08.009. Thai.
25. Khempet N, Chamchong P. Motivations of generation Y administrative officers: A case study of Mahasarakham University. JOPAG. 2018; 8(1): 35-58. Thai.
26. Thipnet W, Lgamsuwan T. Work motivation of generation Y in public and private sector in Chonburi province. FAA Journal. 2018; 11(2): 64-77. Thai.
27. Temsongsai T, Prasertchai A, Sitakalin P. Factors relating to the motivation to participate in the quality improvement among staffs in Nakhon Si Thammarat Municipality Hospital. EAU Heritage. 2018; 10(1): 117-27. Thai.