



พยาบาลวิชาชีพ Generation Y: ความท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล

สิริพิมพ์ ชูปาน*

บทคัดย่อ

ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพ Generation Y กำลังก้าวเข้ามามีบทบาทสำคัญในวิชาชีพการพยาบาลเนื่องจากเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อดูแลภาวะสุขภาพของประชาชน อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เป็นกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอื่น ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารงานพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีความสุขในการทำงาน และมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอมุมมองและแนวทางการบริหารงานสำหรับผู้บริหารการพยาบาลได้นำไปใช้ประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนเอง โดยแนวทางการบริหารงานพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต้องคำนึงถึงคุณลักษณะ ความต้องการ และความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ที่มีต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนมุมมองของตนเอง มีการวางแผนการนิเทศการมอบหมายงาน รวมทั้งเสริมสร้างระบบการทำงาน และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานมากที่สุดตามสภาพความเป็นจริงโดยประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีบทบาทในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้สามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพ Generation Y; ผู้บริหารการพยาบาล



Generation Y Professional Nurses: A Challenge for Nursing Administrators

Siripim Chupan*

Abstract

Nowadays, Generation Y professional nurses are playing an important role in the nursing profession as it is an important force in nursing practice to take care people's health. However, the literature review showed that Generation Y professional nurses were more likely to leave the nursing organization than other groups. Therefore, it is a challenge for nursing administrators to formulate policies or guidelines for the management of professional nurses to increase their potential, happiness in work and intention to stay in the organization. This article aims to provide an overview of management approaches for nursing administrators that can be applied to manage Generation Y nursing professionals in their organization. The management approach should be developed based on the characteristics, needs, and expectations of Generation Y professional nurses. Moreover, nursing administrators need to adjust their perspectives, provide a supervision and delegation plan, and develop the appropriate working systems and environment by applying suitable technology in order to achieve their full potential and happiness in the workplace.

Keywords: generation Y; professional nurses; nursing administrators

*Faculty of Nursing, Burapha University, e-mail: Csiripim@gmail.com



ความเป็นมาและคำสำคัญ

พยาบาลวิชาชีพถือว่าเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลภาวะสุขภาพของประชาชน และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพของประเทศ เนื่องจากเป็นสาขาวิชาชีพที่มีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด¹ และเป็นกลุ่มบุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่มีจำนวนค่อนข้างมาก จากสถิติพบว่าประเทศไทยมีพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดอยู่ในกระทรวงหรือหน่วยงานของรัฐและเอกชนในปี พ.ศ.2557 จำนวนทั้งสิ้น 150,085 คน² ซึ่งถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการดูแลภาวะสุขภาพของประชาชน แต่จากการสำรวจสถานการณ์พยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันกลับพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระบบบริการสุขภาพมีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการ โดยจากการประมาณพบว่า หน่วยงานทั้งในภาครัฐและเอกชนขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพประมาณ 41,100 คน³ ซึ่งปัญหาการขาดแคลนพยาบาลส่วนใหญ่เกิดจากข้อจำกัดของการผลิตพยาบาลวิชาชีพที่ต้องคำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพทำได้ค่อนข้างยาก ทำให้มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่ไม่เข้าสู่ระบบบริการสุขภาพในแต่ละปีมีจำนวนไม่เพียงพอร่วมกับพยาบาลวิชาชีพในระบบสุขภาพมีอัตราการลาออก หรือโอนย้ายจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ระหว่างภาครัฐหรือเอกชน หรือไปทำงานต่างประเทศค่อนข้างมาก โดยพบว่าช่วงปี.ศ. 2548-2553 อัตราการลาออกพยาบาลวิชาชีพ สูงถึงร้อยละ 40.84 ซึ่งสาเหตุสำคัญของการลาออกมาจากหลากหลายปัจจัย ได้แก่ การได้งานใหม่ หรือโอนย้ายไปโรงพยาบาลอื่น รองลงมา เป็นปัจจัยด้านครอบครัวได้แก่ การย้ายกลับภูมิลำเนา ต้องกลับไปดูแลบิดามารดา หรือการติดตามคู่สมรส ลาออกไปศึกษาต่อ ไปประกอบอาชีพส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอื่น ๆ รวมทั้งมีปัญหาทางด้านสุขภาพ เกษียณก่อนกำหนด และถึงแก่กรรม⁴ นอกจากนี้ยังพบว่า การลาออกภายในปีแรกของการทำงานร้อยละ 48.68 และลาออกภายในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57^{1,3} แสดงให้เห็นว่าอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพค่อนข้างสูงในช่วง 1-2 ปีแรกของการทำงาน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนใหญ่ที่ลาออกเป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่ที่กำลังสำเร็จการศึกษาและอยู่ในรุ่นอายุ ที่เรียกว่า Generation Y

พยาบาลวิชาชีพ Generation Y เป็นบุคคลที่เกิดในช่วงปี ค.ศ.1981-1995 ซึ่งปัจจุบันมีช่วงอายุระหว่าง 22-36 ปี ผู้ที่มีอายุอยู่ในรุ่นนี้มักมีความมั่นใจในตนเองสูง ความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ยึดติดกับกรอบหรือรูปแบบการดำเนินชีวิตตามสังคมเดิม รักอิสระ ชอบความมีชีวิตชีวา ความอดทนต่ำทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ⁵ ซึ่งเมื่อพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต้องทำงานร่วมกับพยาบาลรุ่นพี่ที่ส่วนใหญ่อยู่ในรุ่น Generation X หรือหัวหน้างานที่ส่วนใหญ่อยู่ในรุ่น Baby boomers ซึ่งมีลักษณะความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งการรับรู้และมุมมองของแต่ละรุ่นอายุที่แตกต่างกันอาจเป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงานร่วมกัน⁶ โดยอาจส่งผลต่อสัมพันธภาพ ความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน อาจเกิดความขัดแย้ง หรือไม่ลงรอยกัน อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือความก้าวหน้าในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่า พยาบาลวิชาชีพ Generation X หรือ Baby boomers⁷ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแนวทางการบริหารงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของพยาบาล Generation Y เพื่อให้พยาบาลกลุ่มนี้ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความรักและความผูกพันกับองค์กร และสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีอัตราการดำรงอยู่ในวิชาชีพยาวนานเพิ่มขึ้น ซึ่งการบริหารงานพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จึงเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในทุกระดับ

รุ่นอายุของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพที่มีรุ่นอายุแตกต่างกันมักมีความหลากหลายทางความคิด การรับรู้ ความคิด หรือพฤติกรรมที่แสดงออก และมีวิถีชีวิตแตกต่างกัน โดยความแตกต่างดังกล่าวเกิดจากการหล่อหลอมเลี้ยงดูจากครอบครัว



ค่านิยม หรือการปลูกฝังจากสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงประสบการณ์ในชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งถือเป็นความท้าทายในการบริหารจัดการองค์กร⁸ ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานอยู่มีช่วงอายุ 3 รุ่นอายุตามช่วงวัย^{5,9} ได้แก่

1. พยาบาลวิชาชีพ Baby boomers เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ.1946-1964 อายุระหว่าง 53-71 ปี บุคคลกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 และมีประสบการณ์ผ่านความแร้นแค้นหรือเห็นความยากลำบากของครอบครัว ลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้จึงขยัน ใฝ่งานหนัก มุ่งมั่นกับความสำเร็จจะอยู่เพื่องานพยายามทำงานทุกอย่างให้สำเร็จ ทำงานหนักเพื่อสร้างความมั่นคง ทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก มีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างมากจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานบ่อย⁵ ซึ่งปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มนี้จึงมักเป็นผู้บริหารองค์กรทั้งในส่วนของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการ หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

2. พยาบาลวิชาชีพ Generation X เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ.1965-1980 มีอายุระหว่าง 37-52 ปี บุคคลกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคที่มีความเจริญรุ่งเรืองทางด้านเศรษฐกิจ มีการรับวัฒนธรรมผ่านสื่อโทรทัศน์ บุคลิกและลักษณะนิสัยจึงขึ้นชอบความแปลกใหม่ เริ่มสนใจเทคโนโลยี มีชีวิตที่สะดวกสบายด้วยเครื่องอำนวยความสะดวกนานาชนิด คนรุ่นนี้จึงกระตือรือร้น รักการแข่งขัน มีการทำงานในลักษณะเรียนรู้และ ทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตนเอง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานและเพื่ออำนวยความสะดวก⁵ พยาบาลวิชาชีพ Generation X จึงมักมีบทบาทสำคัญในการทำงานเนื่องจากมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน หรือบางส่วนเริ่มก้าวเข้าสู่บทบาทของผู้บริหาร

3. พยาบาลวิชาชีพ Generation Y เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ.1981-1995 มีอายุระหว่าง 22-36 ปี บุคคลกลุ่มนี้เติบโตมาในสังคมยุคดิจิทัลจึงมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ใช้ชีวิตส่วนใหญ่

ในโลกออนไลน์ จึงมีลักษณะนิสัยที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ชอบแสดงออก ชอบความเป็นอิสระ ชอบความมีชีวิตชีวา มีเสรีในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนต่างเพศ มีความทะเยอทะยานสูงแต่มีความอดทนต่ำ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มักมีความคิดนอกกรอบ มองการทำงานเป็นเรื่องสนุก ทำหาย ชอบความชัดเจนในการทำงาน เลือกรงานที่สร้างความมั่นใจว่าจะให้มีความสุขในอาชีพการงานและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต⁵ ซึ่งพยาบาลกลุ่มนี้มักเป็นพยาบาลที่กำลังพัฒนาความเชี่ยวชาญและเป็นการสำคัญของระบบบริการสุขภาพ

นอกจากนี้ปัจจุบันยังมีกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ที่กำลังก้าวเข้าสู่วิชาชีพ โดยกลุ่มนี้เป็นคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ.1996-2010 มีอายุระหว่าง 17-22 ปี ขณะนี้กำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษาหรือบางส่วนกำลังเริ่มก้าวเข้าสู่วิชาชีพ บุคคลกลุ่มนี้ถือว่าเป็นคนยุคแรกของศตวรรษที่ 21 และเติบโตมาท่ามกลางความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสารที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นหลัก มีการสื่อสารผ่านข้อความบนหน้าจอมือถือ หรือคอมพิวเตอร์แทนการพูด ซึ่งทำให้มีความอิสระในตัวเองค่อนข้างสูง มีแนวทางเป็นของตัวเองชัดเจน ไม่เหมือนใคร และไม่ยอมให้ใครเหมือน ดังนั้นการเตรียมความพร้อมในการบริหารงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องปรับตัวหรือให้ความสนใจต่อไป

คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ถือเป็นส่วนหนึ่งของประชากรกลุ่ม Generation Y ที่ส่วนใหญ่ได้รับการเลี้ยงดูและปลูกฝังจากครอบครัวรุ่นใหม่ที่มีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยวและมีขนาดเล็ก บิดาและมารดาอยู่ในช่วงวัยทำงานที่ทุ่มเทและตั้งใจทำงานทั้งสองคนเพื่อให้บุตรหลานมีความสุขและได้รับความสะดวกสบายมากกว่าตนเอง ผู้ปกครองของคน Generation Y จึงให้การดูแลเอาใจใส่ ประคบประหงม ฟูมฟัก ติดตามดูแลและมี



ส่วนร่วมในการดำเนินชีวิตประจำวันและกิจกรรมต่างๆ ของบุตรหลานอยู่เสมอ และพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้บุตรหลานได้รับความสะดวกสบาย และได้รับการศึกษาที่ดี จากลักษณะการหล่อหลอมและเลี้ยงดูดังกล่าวทำให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y จึงมีคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมเด่นที่เหมาะสมต่อการวางแผนบริหารงานดังนี้^{5,10-11}

1. มีความสามารถในการปรับตัวได้ดีทุกสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลง
2. มีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และมีความสนใจใฝ่รู้ที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองสนใจ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น รวมทั้งยังยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างโดยสมเหตุสมผล
3. มีทักษะการใช้งานด้านเทคโนโลยีสูงทั้งในด้านการติดต่อสื่อสารหรือการใช้ชีวิตประจำวัน
4. มีความสามารถในการทำงานที่หลากหลายซึ่งเกิดจากความทะเยอทะยานและความต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วและโดดเด่น
5. ชอบงานที่ท้าทาย มีความมุ่งมั่น และต้องการประสบความสำเร็จสูง
6. ต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในฐานะปัจเจกบุคคล

นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ยังมีคุณลักษณะบางประการที่อาจเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาหรือบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่¹⁰

1. มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และแสดงออกถึงความเป็นตัวเองอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องการให้บุคคลให้ความสำคัญ สนใจ ใส่ใจในตนเอง และมุ่งเน้นประเด็นของตนเองเป็นหลักและสำคัญที่สุดโดยอาจไม่สนใจผู้อื่นหรือระดับอาวุโส ลำดับก่อนหลัง หรือคำนึงถึงผลกระทบอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมา
2. มีความอดทนอดกลั้นในระดับต่ำและจำกัด ซึ่งเป็นผลมาจากการเติบโตมาพร้อมกับความสะดวกสบาย ความรวดเร็วในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตประจำวัน
3. ข้างสงสัยและข้างซักถาม เนื่องจากต้องการ

คำตอบที่รวดเร็วเพราะการซักถามทำให้ประหยัดเวลามากกว่าการค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง

จากคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ดังกล่าวข้างต้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารการพยาบาลควรตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการวางแผนทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด

ความต้องการและความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

เมื่อพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เริ่มต้นปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานต่างๆ ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้บริหารในการวางนโยบายในการบริหารงานให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในส่วนของการบริการสุขภาพ การพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีความต้องการและความคาดหวังในประเด็นต่อไปนี้^{5,12-13}

1. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนเงินเดือน ค่าเวร ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา และค่าตอบแทนอื่นๆ ถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต้องการค่าตอบแทนในอัตราที่สมเหตุผล เป็นธรรม และคุ้มกับค่าแรงที่ทำงาน รวมทั้งสวัสดิการขององค์กรทั้งส่วนของตัวเองและครอบครัว นอกจากนี้ความก้าวหน้าในวิชาชีพยังเป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพ Generation Y พิจารณาตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อคงอยู่ในองค์กร¹³
2. ความต้องการการยอมรับนับถือ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต้องการให้ทุกคนเคารพในความเป็นบุคคลของตนเอง รวมทั้งต้องการให้ผู้ร่วมวิชาชีพหรือทีมสหสาขาวิชาชีพยอมรับและให้เกียรติ



ในฐานะผู้ร่วมงาน¹²

3. การทำงานที่มีลักษณะของงานที่ทำหาย และสร้างสรรค์ รวมทั้งมีอิสระในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ไม่ชอบลักษณะงานที่ซ้ำซากหรือจำเจ น่าเบื่อ ดังนั้นจึงมักเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อแสวงหางานที่เหมาะสมกับตนเอง⁵

4. ตารางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ส่วนใหญ่ต้องการทราบตารางการปฏิบัติงานในระยะยาวล่วงหน้า เพื่อที่ตนเองจะสามารถวางแผนกิจกรรมส่วนตัวอื่น ๆ ได้ ซึ่งตารางการปฏิบัติงานนี้ต้องมีอิสระในการบริหารจัดการความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์วิกฤติ¹²⁻¹³

5. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต้องการเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง¹³

6. การปฐมนิเทศหรือการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีความต้องการที่จะได้รับการปฐมนิเทศ ให้ข้อมูล หรือเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และสิทธิของตนเองในด้านต่าง ๆ รวมถึงรับทราบถึงแนวปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมเพื่อให้ตนสามารถปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม อีกทั้งยังเป็นการพิทักษ์สิทธิและเสรีภาพของตนเองอีกประการหนึ่ง¹²⁻¹³

7. การสอนงานและการให้คำแนะนำหรือข้อมูลป้อนกลับ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y คาดหวังว่าตนเองควรได้รับการสอนงานและการให้คำแนะนำหรือข้อมูลป้อนกลับจากพยาบาลวิชาชีพรุ่นพี่หรือหัวหน้างาน ซึ่งรูปแบบหรือลักษณะของการสอนงานต้องเปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ศักยภาพของตนเอง มีการแลกเปลี่ยนติดต่อสื่อสาร รับฟังความคิดเห็นและเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงาน มากกว่าที่จะเป็นการสอนหรือ

การมอบหมายงานเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ยังต้องการคำแนะนำหรือข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ที่ตรงไปตรงมารวมทั้งเหตุผลของการกระทำจากพยาบาลรุ่นพี่หรือหัวหน้างานเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการตำหนิ หรือวิจารณ์เพียงอย่างเดียว^{5,12}

8. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการใช้เทคโนโลยีทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร วัสดุอุปกรณ์ หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่เคยชินกับการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน จึงมักติดต่อสื่อสาร รับรู้ข้อมูล หรือข่าวสารผ่านสื่ออินเทอร์เน็ตมากกว่า รวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและความรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น¹²⁻¹³

จากคุณลักษณะ ที่ศนคติ พฤติกรรม ความต้องการ และความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนมุมมองในการบริหารงานให้ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพยาบาลกลุ่มนี้ตามความเหมาะสมและเป็นไปได้จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีความพึงพอใจในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้มีอัตราคงอยู่ในงานสูงขึ้น

แนวทางการบริหารงานพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารการพยาบาลควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารงานพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะ ความต้องการ และความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลเพื่อดูแลภาวะสุขภาพ



ของประชาชนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดรวมทั้งช่วยธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ให้อยู่ในองค์กรหรือระบบสุขภาพยาวนานขึ้น โดยสามารถสรุปเป็นแนวทางในการบริหารงานพยาบาลวิชาชีพ Generation Y สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลดังนี้^{5,10,12-13}

1. ผู้บริหารการพยาบาลต้องเปิดใจ ยอมรับ และปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ทั้งด้านความเชื่อ ทัศนคติ คุณลักษณะ ความต้องการ และแรงจูงใจ ปัจจุบันผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพในรุ่น Generation X หรือรุ่น Baby boomers ซึ่งมักมีความมุ่งมั่นในการทำงานและอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และมีความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ที่เน้นความสำคัญของความต้องการของตนเอง ความสมดุลระหว่างภาระงานและค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการ รวมถึงความสะดวกสบายในการทำงานมากกว่า¹¹ ผู้บริหารทางการพยาบาลที่เปิดใจยอมรับความแตกต่างระหว่างความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพทุกรุ่นอายุมักมีมุมมองทางบวก มีแนวทางการบริหารงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมักเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับมากกว่าผู้บริหารที่มีนโยบายการบริหารงานที่ยึดค่านิยมและความเชื่อของตนเองเพียงอย่างเดียว

2. ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นคนมองโลกในแง่ดี สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ทำ มีทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ และมีความยุติธรรม ซึ่งผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวมักได้รับการยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ทำให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหาร การแสดงบทบาท และการทำหน้าที่ของผู้บริหารมีผลต่อความตั้งใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y⁷ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ที่พึงพอใจในคุณลักษณะและการทำงานของผู้บริหารจึงมีความตั้งใจ

และร่วมมือในการทำงานมากขึ้น¹²

3. ผู้บริหารการพยาบาลต้องยึดหลักการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยบริหารงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีความอดทนอดกลั้น ชยันต์หนักแน่น มีความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการชี้แจงรายละเอียดและให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบขององค์กร และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ใช้วิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อบรรลุเป้าหมาย มอบหมายงานตามความเหมาะสม ให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติ ไม่ควบคุมหรือจุกจิกผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องเล็กน้อย¹²

4. ผู้บริหารการพยาบาลทุกระบบควรได้รับการฟื้นฟูความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในยุคสังคมดิจิทัล เพื่อให้ตระหนัก เห็นความสำคัญ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี รวมทั้งสามารถกระตุ้น กำกับ ดูแล และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดต่อสื่อสารหรือการทำงานที่เหมาะสมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้

5. ผู้บริหารการพยาบาลควรกำหนดนโยบายหรือวางแนวทางการบริหารงานที่ยืดหยุ่นตามความเชื่อหรือค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพที่หลากหลายรุ่นอายุโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย ควรมีการทำประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น หรือแจ้งนโยบายการบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้รับทราบอย่างชัดเจน^{5,14} ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะช่วยลดความรู้สึกอึดอัด ขัดแย้ง และพฤติกรรมต่อต้านจากพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการให้บริการแก่ประชาชนในอนาคต

6. ผู้บริหารการพยาบาลต้องคำนึงถึงการเสริมสร้างคุณค่าในงานและคุณค่าในตัว of พยาบาลวิชาชีพ Generation Y เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยควรจัดกิจกรรมหรือการปฐมนิเทศที่มุ่งเน้น การเสริมสร้างค่านิยมขององค์กร และการเห็นคุณค่าในวิชาชีพให้กับพยาบาลที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา รวมทั้งมีการจัดอบรมเพื่อ



เพิ่มทักษะความชำนาญทางคลินิกเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง¹¹

7. ผู้บริหารการพยาบาลควรเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้ทำงานในหอผู้ป่วยที่ตนเองเลือกเองตั้งแต่แรกๆ ที่เริ่มปฏิบัติงานเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นผู้ตัดสินใจเลือกจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น^{15,19}

8. ผู้บริหารการพยาบาลควรวางระบบพี่เลี้ยง การนิเทศ การมอบหมายงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งระบบพี่เลี้ยง การนิเทศ และการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้รับความรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง เรียนรู้ระบบการทำงานได้อย่างรวดเร็ว ชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น รวมทั้งได้รับการสนับสนุนหรือประคับประคองจากรุ่นพี่ ทำให้พยาบาลกลุ่มนี้มีความมั่นใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และไม่มีความเครียดในการทำงาน^{16-17,19}

9. ผู้บริหารการพยาบาลควรจัดให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พยาบาลวิชาชีพ Generation Y เป็นผู้ที่สนใจและกระตือรือร้นในการเรียนรู้ จึงคาดหวังว่าตนเองจะได้รับการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพดังกล่าวทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น¹⁸

10. ผู้บริหารการพยาบาลควรจัดให้การสื่อสาร หรือช่องทางการสื่อสารที่ง่าย ทันสมัย และตอบกลับอย่างรวดเร็วระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยมีการใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการติดต่อสื่อสาร หรือให้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

11. ผู้บริหารการพยาบาลควรจัดระบบการบริหาร ที่มุ่งงานให้เอื้อต่อการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นพี่น้อง มีความเอื้ออาทร อบอุ่น ความเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าด้านการทำงาน ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากพี่เลี้ยงและผู้บริหารเป็นสิ่งที่ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น¹⁶

12. ผู้บริหารการพยาบาลต้องจัดระบบการเสริมสร้างแรงจูงใจและการพิจารณาผลตอบแทนในการทำงานในระยะสั้นที่ชัดเจนและรวดเร็ว ซึ่งพยาบาลวิชาชีพ Generation Y มักให้ความสนใจกับผลตอบแทนในระยะสั้นมากกว่าผลตอบแทนในระยะยาว ทั้งนี้ผู้บริหารทางการพยาบาลควรพิจารณาให้ความสำคัญกับรางวัลหรือผลตอบแทนสำหรับผลการปฏิบัติงานหรือภารกิจที่ดำเนินการสำเร็จได้ในระยะสั้นที่สามารถรับรู้และสัมผัสได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น โบนัส เงินรางวัลของรางวัลต่าง ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ⁷ นอกจากนี้ควรจัดให้มีรางวัลพิเศษหรือการยกย่องชมเชยในระดับปัจเจกบุคคลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่มีคุณภาพ เช่น รางวัลสำหรับบุคลากรดีเด่นประจำเดือนหรือปีทั้งในระดับหอผู้ป่วย หน่วยงาน ฝ่ายการพยาบาล หรือโรงพยาบาลเพื่อแสดงการยกย่อง ชื่นชม รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลในองค์กรรับทราบโดยทั่วกัน^{5,19} อันเป็นการช่วยส่งเสริมความรู้สึกรับคุณค่าในตนเองและแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

13. ผู้บริหารการพยาบาลควรมีกระบวนการพิจารณาตอบแทน สวัสดิการการทำงานที่ดึงดูดใจ เป็นธรรม และโปร่งใส สามารถอธิบายได้ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ส่วนใหญ่ต้องการได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สมเหตุผล เป็นธรรม และคุ้มกับค่าแรงที่ทำงาน ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลควรให้ความสำคัญในประเด็นดังกล่าว โดยมีการต่อรอง ดูแลช่วยเหลือ ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับค่าตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการของตัวเองและครอบครัวที่สมเหตุสมผลมากขึ้น^{5,19}

14. ผู้บริหารการพยาบาลควรเสริมสร้างบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้สนับสนุนและยืดหยุ่นต่อวิถีชีวิต มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็น เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ Generation Y มักเบื่อหน่ายสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ง่ายกว่าพยาบาลกลุ่มอื่น¹⁶⁻¹⁷



จากแนวทางการบริหารงานดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปเป็นกลยุทธ์การบริหารงานพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ของผู้บริหารการพยาบาลจากการวิเคราะห์คุณลักษณะและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ที่ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำไปประยุกต์ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปกลยุทธ์การบริหารงานพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ของผู้บริหารการพยาบาล

คุณลักษณะและความต้องการของ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y	กลยุทธ์การบริหารงานพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ของผู้บริหารการพยาบาล
มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับในความเป็นบุคคล และให้เกียรติในฐานะผู้ร่วมงาน	1. เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่ตนเองเลือกเองตั้งแต่ระยะแรกที่เริ่มปฏิบัติงาน 2. จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อแนะนำสถานที่ บุคลากร และเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน 3. มีการประชาสัมพันธ์แนะนำบุคลากรใหม่ผ่านช่องทางที่หลากหลาย 4. พัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของหน่วยงานที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้
ปรับตัวได้ดี มีความสามารถในการเรียนรู้ที่รวดเร็ว ช่างสงสัย ต้องการข้อมูลที่รวดเร็ว พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น	1. จัดระบบการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ประยุกต์หรือนำเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารมามีส่วนร่วม เช่น การรับฟังข้อคิดเห็นในรูปแบบของชุมชนเสมือน (Virtual Meeting) 2. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารด้วยระบบอินเทอร์เน็ต เช่น ไลน์ (Line) เฟสบุ๊ก (Facebook)
ชอบงานที่ท้าทาย สร้างสรรค์ ต้องการอิสระในการบริหารจัดการงานด้วยตนเอง	1. เปิดโอกาสให้พัฒนาโครงการหรือนวัตกรรมทางการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 2. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการหรือระบบการทำงานใหม่ในงานประจำ
ต้องการลักษณะการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยึดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้	1. มีระบบการจัดตารางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และปรับตารางการปฏิบัติงานล่วงหน้าอย่างน้อย 1-2 เดือน 2. พัฒนาระบบข้อมูลตารางการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ที่สามารถติดต่อประสาน หรือปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมผ่านระบบอินเทอร์เน็ต พร้อมทั้งมีการนำเสนอสรุปผลปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ทราบทุก 3 เดือน และทุกครั้งที่มีการประชุมร่วมกัน



คุณลักษณะและความต้องการของ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y	กลยุทธ์การบริหารงานพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ของผู้บริหารการพยาบาล
การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้หรือทักษะใน การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ อย่างต่อเนื่อง	1. ส่งเสริมให้มีการเพิ่มความรู้จากระบบ Online Residency learning 2. สำรวจ และจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการ 3. ส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมหรือประชุมวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะ 4. สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น หลักสูตรเฉพาะทาง หรือปริญญาโท
มีทักษะการใช้งานด้านเทคโนโลยีสูงทั้งใน ด้านการติดต่อสื่อสารหรือการใช้ชีวิตประจำวัน	1. มอบหมายให้รับผิดชอบการจัดการข้อมูลต่างๆ ของหอผู้ป่วยโดยใช้ระบบสารสนเทศ 2. เปิดโอกาสให้นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาประยุกต์ในงานประจำ 3. พัฒนาระบบสารสนเทศเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การติดตามงาน และการประเมินผลงานที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ 4. ช่องทางการติดต่อสื่อสารด้วยระบบอินเทอร์เน็ต เช่น ไลน์ (Line) เฟสบุ๊ก (Facebook)
การเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน บทบาท หน้าที่ และสิทธิของตนเอง รวมถึงแนวปฏิบัติใน การทำงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1. จัดให้มีการประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน บทบาท หน้าที่ การมอบหมายงาน ขอบเขตงาน และการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ และสิทธิของตนเองในเรื่องต่างๆ 2. พัฒนาแนวปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และเผยแพร่ในระบบ Internet ที่สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกันเมื่อมีแนวปฏิบัติใหม่เกิดขึ้น
การสอนงาน การให้คำแนะนำ หรือข้อมูลป้อน กลับที่สร้างสรรค์และมีเหตุผล	1. จัดระบบพยาบาลพี่เลี้ยง (Preceptorship/ Mentorship) ในระหว่าง 1-3 ปีแรก โดยเป็นส่วนของการเสริมสร้างทักษะที่สำคัญในหอผู้ป่วยและการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. จัดระบบหรือช่องทางในการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้งานในหอผู้ป่วย หรือความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบพยาบาลพี่เลี้ยง 3. พัฒนาระบบการคัดสรรพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ให้ทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงเมื่อปฏิบัติงานหรือมีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปี



คุณลักษณะและความต้องการของ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y	กลยุทธ์การบริหารงานพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ของผู้บริหารการพยาบาล
ต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว และมี ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้รับ ค่าตอบแทนที่สมเหตุผล และสวัสดิการที่ ครอบคลุมทั้งของตัวเองและครอบครัว	1. พัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่คาดหวัง ตามลักษณะงานของแต่ละหอผู้ป่วยที่เป็นรูปธรรม โปร่งใส ชัดเจน และสามารถเข้าถึงได้โดยผ่านระบบสารสนเทศของ โรงพยาบาลทุก 6 เดือนเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง 2. จัดให้มีรางวัลพิเศษหรือการยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ ดีเด่น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการนำเสนอผลงานที่บรรลุ เป้าหมาย และประกาศให้รางวัลช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้โบนัส เงินรางวัล หรือรางวัลพิเศษ เช่น การเดินทาง ท่องเที่ยว (Package tour)
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการใช้เทคโนโลยี ทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร วัสดุอุปกรณ์ หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวก ในการทำงาน	1. จัดให้มีมุมส่วนตัวหรือสถานที่สำหรับพักผ่อนในระหว่าง การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลาย 2. จัดบรรยากาศการทำงานให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ นวัตกรรม หรือวิธีการทำงานใหม่ในงานประจำ 3. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ และระบบวายฟาย (Wifi) 4. พัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมและทั่วถึงทุก หน่วยงานเพื่อเอื้อในการติดต่อสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว

บทสรุป

พยาบาลวิชาชีพ Generation Y กำลังก้าวเข้ามาเป็น
บทบาทสำคัญในวิชาชีพการพยาบาลเนื่องจากเป็นกลุ่ม
ประชากรส่วนใหญ่ที่กำลังปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติ
การพยาบาลซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการดูแลภาวะ
สุขภาพของประชาชนไทย ดังนั้นผู้บริหารทางการ
พยาบาลจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนคุณลักษณะ
บุคลิกภาพและรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากร
บุคคลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการและ
ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ภายใต้อ
สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถจูงใจและ
ใช้ศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อีกทั้งยัง

เป็นการช่วยธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ไว้ในระบบ
บริการสุขภาพให้มากที่สุด

References

1. Khunthar A, Kedcham D, Sawaengdee K, Theerawit T. Job transfers amongst registered nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council. 2013; 28(3): 19–31.
2. Bureau of Policy and Strategy, Ministry of Public Health. Public Health Statistic A.D. 2015. Nontaburi: Ministry of Public Health, 2016.



3. Srisuphan W, Sawaengdee K. Policy suggestion to solve the shortage of professional nurses in Thailand. *Thai Journal of Nursing Council*. 2012; 27(1): 5-12.
4. Jaiboon P, Chiangnangarm P, Kuhirunyaratn P. The proportion and causes of resignation of nurses from Srinagarind Hospital, Khon Kaen University. *Srinagarind Med J* 2011; 26(3): 233-8.
5. Tepna A. Nursing retaining. In Jirathummakoon J. (Ed). *Nursing Management in 4G Plus*. Bangkok: PBS Product; 2016.
6. Zemke R, Raines C, Filipczak B. *Generation at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. New York: Amacon, 2000.
7. Lavoie-Tremblay M, Marchionni C. Turnover intention among new nurses: a generational perspective. *J Nurses Staff Dev*. 2011; 27(1): 39-45.
8. Hu J, Herrick C, Hodgins KA. Managing the multigenerational nursing team. *Health Care Manage*. 2004; 23(4): 334-40.
9. Van den Bergh J, Behrer M. *How cool brands stay hot: branding to generation Y*: Kagan Page Limited; 2011.
10. Kengkarnchang K. Generation Y and a new challenge in a human resources administration. *Journal of Social Sciences and Liberal Arts*. 2013; 2(1): 15-27.
11. Keepnews DM, Brewer CS, Kovner CT, Shin JH. Generational differences among newly licensed registered nurses. *Nurs Outlook*. 2010; 58(3): 155-63.
12. Tassanaananchai P, Prachusilpa G. The management characteristics of generation Y professional nurses. *Kuakarun Journal of Nursing*, 2014; 21(2): 126-38.
13. Lavoie-Tremblay M, Leclerc E, Marchionni C, Drevniok U. The needs and expectations of generation Y nurses in the workplace. *J Nurses Staff Dev*. 2010; 26(1): 2-8.
14. Wilson B, Squires M, Widger K, Cranley L, Tourangeau A. Job satisfaction among a multigenerational nursing workforce. *J Nurs Manage*. 2008; 16(6): 716-23.
15. Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *J Adv Nurs*. 2008; 62(1): 41-52.
16. Lavoie-Tremblay M, O'Brien-Pallas L, Gélinas C, Desforges N, Marchionni C. Addressing the turnover issue among new nurses from a generational viewpoint. *J Nurs Manage*. 2008; 16, 724-33.
17. Lavoie-Tremblay M, Wright D, Desforges N, Gélinas C, Marchionni C, Drevniok U. Creating a healthy workplace for new-generation nurses. *J Nurs Scholarship*. 2008; 40(3): 290-7.
18. Halfer D, Graf E. Graduate nurse perceptions of the work experience. *Nurs Econ*. 2006; 24(3): 150-5.
19. Gunawan J. Generation Y nurse: what do I need in the workplace? *Belitung Nurs Journal*. 2016; 2(3): 44-6.