



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4

Factors Relating to Job Retention of Generation Y Registered Nurses at Community Hospitals in Health Region 4

ชวัลรัตน์ บุญแดง¹ วันเพ็ญ แก้วปาน² สุรินทร์ กลัมพากร² จุฑาธิป ศีลบุตร²

Chawalrat Boondang¹ Wonpen Kaewpan² Surintorn Kalampakorn² Jutatip Seenboot²

¹สถาบันบำราศนราดูร, ²คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

¹Bamrasnaradura Infectious Diseases Institute, ²Faculty of Public Health, Mahidol University

Correspondence author: Chawalrat Boondang; Email: meameew@gmail.com

Received: May 12, 2021 Revised: August 30, 2021 Accepted: September 27, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตราการคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กรกับการคงอยู่ในงาน และความสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เจนเนอเรชันวายในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายในโรงพยาบาล ชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 จำนวน 401 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายในโรงพยาบาลชุมชนซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานด้วยโค-สแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ความสามารถทำนายการคงอยู่ในงาน ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัดเข้า ผลการศึกษา พบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน ขนาดโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ($X^2=14.15$, $p\text{-value}<.05$) อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้ ครอบครัวและภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงาน ($r=.64$, $p\text{-value}<.05$) และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน ขนาดของโรงพยาบาล คุณลักษณะขององค์กรด้านลักษณะของนายจ้างและด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วม ทำนายการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 42 ($p\text{-value}<.05$) ผลการศึกษามีข้อเสนอแนะผู้บริหารทางการพยาบาล ควรส่งเสริม การอํารงรักษาพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายให้คงอยู่ในงานโดยการพัฒนาองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การ สร้างวัฒนธรรมที่ดีและการมีส่วนร่วมในองค์กร การจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน; คุณลักษณะส่วนบุคคล; คุณลักษณะองค์กร; เจนเนอเรชันวาย; พยาบาลวิชาชีพ



Factors Relating to Job Retention of Generation Y Registered Nurses at Community Hospitals in Heath Region 4

Chawalrat Boondang¹ Wonpen Kaewpan² Surintorn Kalampakom² Jutatip Seenboot²

¹Bamrasnaradura Infectious Diseases Institute, ²Faculty of Public Health, Mahidol University

Correspondence author: Chawalrat Boondang; Email: meameew@gmail.com

Received: May 12, 2021 Revised: August 30, 2021 Accepted: September 27, 2021

Abstract

The purpose of this study was to explore job retention rate, the relationship between personal characteristics, organizational characteristics, and job retention, and the predictive ability of personal characteristics and organizational characteristics in relation to job retention of Generation Y registered nurses in community hospitals in Health Region 4. The sample comprised 401 Generation Y registered nurses selected through multi-stage random sampling. The researcher-developed questionnaire regarding factors relating to job retention of Generation Y registered nurses at community hospitals was used. The relationships between factors related to job retention were analyzed with Pearson product-moment correlation coefficient. The predictive factor of job retention was analyzed using multiple regression analysis. The results of the study showed that job retention of generation Y registered nurses was at a moderate level, personal factors including hospital size was related to job retention ($X^2=14.15$, $p\text{-value}<5$), age, duration of service, position, income, family an domicile were not related to job retention. Organizational characteristics were related to job retention at a moderate level ($r=.64$, $p\text{-value}<.05$). Personal characteristics and hospital size were the only factors that predicted retention of Generation Y registered nurses. Organization characteristics, characteristic of the employer, and employee relationships could jointly predict 42% of the variation in job retention of generation Y registered nurses ($p\text{-value}<.05$). The study recommends that nurse administrators should continually promote and support the retention of Generation Y registered nurses in the profession by developing the organization to support their practice, creating a positive organizational culture and participation, providing resources that support their practice, and fostering positive relationships between practitioners.

Keywords: job retention; personal factors; organization characteristics; generation Y; registered nurse



ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันโครงสร้างประชากรมีการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งโครงสร้างอายุของพยาบาลในระบบสุขภาพสามารถจำแนกเป็นกลุ่มวัยได้ 3 กลุ่มวัย¹ คือ พยาบาลรุ่นเยาว์หรือเจนเนอเรชันวาย (generation Y) ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ.2523-2543 พยาบาลรุ่นกลาง (generation X) ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ.2508-2523 และพยาบาลสูงวัย (baby boomers) ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ.2489-2507² ถ้าคิดเป็นสัดส่วนจะมีพยาบาลเจนเนอเรชันวายในระบบมากที่สุดคือ ร้อยละ 49.31 พยาบาลรุ่นกลาง ร้อยละ 44.31 และพยาบาลสูงวัย ร้อยละ 6.133 พยาบาลแต่ละกลุ่มวัยเป็นกำลังสำคัญของระบบสุขภาพแต่พบว่ามีพยาบาลลาออกอย่างต่อเนื่อง โดยระหว่างปี พ.ศ.2558-2560 มีการสูญเสียร้อยละ 2.71, 2.99 และ 3.29 ตามลำดับ⁴ และมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้นในระหว่างปี 2560-2564 เนื่องจากการลาออกและการเกษียณอายุตามโครงสร้างอายุ และยังมีพบว่าพยาบาลรุ่นเยาว์หรือเจนเนอเรชันวายลาออกเร็ว⁴ การลาออกของพยาบาลส่งผลให้อัตรากำลังพยาบาลไม่เพียงพอ เกิดความไม่สมดุลระหว่างภาระงานกับจำนวนพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ต้องทำงานหนักและอาจส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีจำนวนมากในระบบบริการสุขภาพจึงมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติกรพยาบาลต้องใช้แรงกาย ความรู้และทักษะในการดูแลผู้ป่วยที่มีระดับความรุนแรงแตกต่างกัน มีการจัดงานแบบกะ (shiftwork) หมุนเวียนเพื่อดูแลผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัยมาใช้ให้บริการในระบบสุขภาพ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายจะมีลักษณะเด่นต่อการให้บริการสุขภาพ คือ มีสภาพร่างกายแข็งแรงเหมาะสมกับลักษณะงานที่ใช้แรงกาย (physical demanding) มีความสามารถทำงานที่หลากหลาย มีทักษะการใช้งานด้านเทคโนโลยีสูง¹ และมีอายุงานอยู่ในองค์กรน้อยกว่ากลุ่มวัยอื่น จึงนับเป็นกำลังสำคัญต่อการบริหารองค์กร เนื่องจากคนกลุ่มนี้มีจำนวนมากและพร้อมที่จะทำงาน แต่ถ้าองค์กรไม่สามารถทำให้คนกลุ่มนี้เห็นความก้าวหน้าในอาชีพได้ก็พร้อมเปลี่ยนงานได้เสมอ⁵ หากองค์กรไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มนี้ให้คงอยู่ในงานจะส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังและสูญเสียงบประมาณในการสรรหาและฝึกฝนบุคลากรใหม่⁶ ทั้งนี้ การดึงดูดใจให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายคงอยู่ในงานจะต้องใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน เพื่อนำมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการธำรงรักษาให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายอยู่ในองค์กรต่อไป

การตัดสินใจคงอยู่ในงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหลายประการและปัจจัยเหล่านี้องค์กรสามารถควบคุมได้⁷ จากแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน⁷ ระบุว่าปัจจัยในองค์กรที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานที่สำคัญมี 5 ประการ ได้แก่ 1) ลักษณะของนายจ้าง หมายถึง ลักษณะองค์กรที่มีวัฒนธรรมเชิงบวก มีการบริหารงานที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน 2) การออกแบบงาน หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ 3) โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโตในอาชีพของบุคลากร 4) รางวัล หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้รับจากการทำงานโดยอยู่ในรูปของค่าตอบแทน แรงจูงใจและผลประโยชน์ และ 5) สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร รวมทั้งสัมพันธภาพในเชิงการบริหาร ปัจจัยองค์กรดังกล่าวมีผลต่อความรู้สึกของบุคคลให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานในองค์กรต่อไป⁷ และจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า นอกจากปัจจัยด้านองค์กรแล้วยังมีปัจจัยในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ได้แก่ อายุ⁸⁻⁹ รายได้¹⁰ ภูมิฐานะ¹⁰ ระยะเวลาปฏิบัติงาน¹¹ ภาวะครอบครัว¹¹ ขนาดโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน¹² ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายตามแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน⁷ ร่วมกับปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานจากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว

การจัดบริการสุขภาพในประเทศไทยมีการแบ่งเขตพื้นที่ให้บริการเป็น 12 เขต เขตสุขภาพที่ 4 มีพื้นที่ครอบคลุม 8 จังหวัด เป็นเขตพื้นที่ที่มีความแตกต่างทางบริบทค่อนข้างมาก ในด้านภูมิศาสตร์และระบบสังคมเศรษฐกิจ มีจังหวัดที่อยู่ในเขตปริมณฑลและเขตอุตสาหกรรมซึ่งมีประชากรหนาแน่นกว่าพื้นที่ทั่วไป มีจำนวนโรงพยาบาลทั้งหมด 71 แห่ง



จำแนกเป็นโรงพยาบาลศูนย์ 3 แห่ง โรงพยาบาลทั่วไป 9 แห่งและเป็นโรงพยาบาลชุมชน 59 แห่ง มีสัดส่วนอัตรากำลังพยาบาลต่ำกว่าระดับประเทศ และมีข้อจำกัดในเรื่องอัตรากำลังในโรงพยาบาลชุมชน¹³ สะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติงานอาจประสบปัญหาได้เนื่องจากภาระงานมากในขณะที่บุคลากรมีไม่เพียงพอ อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการ โดยเฉพาะในโรงพยาบาลชุมชน ทั้งนี้ โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการระดับทุติยภูมิในระบบบริการสุขภาพที่มีความสำคัญต่อการบริการสุขภาพให้กับประชาชนในชุมชนระดับอำเภอโดยจัดบริการครบถ้วนทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลรักษาและการฟื้นฟูสภาพ โดยแบ่งขนาดตามความสามารถของโรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก (F3) ขนาดกลาง (F2) ขนาดใหญ่ (F1) และโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย (M2) สำหรับในเขตสุขภาพที่ 4 มีพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวัยในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 34.42 และในปีที่ผ่านมามีพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวัยในโรงพยาบาลชุมชนลาออกคิดเป็นร้อยละ 10.39 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนที่ลาออกทั้งหมด¹ เมื่อพิจารณาสาเหตุการลาออกของพยาบาลกลุ่มนี้พบว่า สาเหตุสำคัญเกี่ยวกับความมั่นคงในงานและรายได้ รวมทั้งขวัญกำลังใจในการทำงาน ถึงแม้ว่านโยบายของรัฐบาลจะส่งเสริมการคงอยู่ในงานโดยการให้ทุนแก่นักศึกษาพยาบาลซึ่งมีภูมิลำเนาในพื้นที่นั้น ๆ และเมื่อสำเร็จการศึกษาให้กลับมาปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเดิม และส่วนใหญ่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ใช้ทุนในโรงพยาบาลชุมชน เมื่อครบกำหนดการใช้ทุนมักลาออกเนื่องจากขาดความมั่นคงในงานถ้าไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ และปริมาณภาระงานหนักแต่ค่าตอบแทนต่ำกว่าภาคเอกชนในพื้นที่เดียวกัน⁶ สะท้อนให้เห็นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมาไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรในระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาการไม่คงอยู่ในงานย่อมเกิดผลกระทบต่อองค์กร เกิดความขาดแคลนบุคลากรในสถานบริการภาครัฐ

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอัตราคงอยู่ในงาน และวิเคราะห์ปัจจัยการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวัย เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานนำเสนอแก่ผู้บริหารในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนแก้ไขปัญหาการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวัยในหน่วยบริการต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาอัตราการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวัย ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ครอบครัว ภูมิลำเนา และขนาดโรงพยาบาลกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวัยในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ลักษณะนายจ้าง การออกแบบงาน โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ รางวัล สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวัยในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4
4. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร ที่มีต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวัยในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) แบบภาคตัดขวาง (cross-section study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้ คือ พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวัย ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523-2543 มีอายุ 20-40 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 จำนวน 8 จังหวัด จำนวน 59 โรงพยาบาล ในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 993 คน³

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของแดเนียล¹⁴ กรณีทราบค่าประชากร ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 341 คน และเพื่อลดโอกาส การสูญหายของข้อมูล จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 40 รวมเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 477 คน การสุ่ม ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยขั้นแรกสุ่มเลือกจังหวัดแบบง่าย 4 จังหวัดโดยการจับฉลาก ได้พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และลพบุรี แล้วคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด ได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจังหวัดนนทบุรี 227 คน ปทุมธานี 136 คน พระนครศรีอยุธยา 162 คน และลพบุรี 190 คน หลังจากนั้นสุ่มเลือกโรงพยาบาลชุมชนโดยสุ่มแบบง่ายและไม่แทนที่ขนาดละ 1 แห่ง ในแต่ละจังหวัด แล้วสุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายในแต่ละโรงพยาบาลเป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ภาวะครอบครัว ภูมิฐานะ และขนาดโรงพยาบาล จำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน⁷ เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ (1) ลักษณะของนายจ้าง สอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ต่อลักษณะโรงพยาบาลชุมชน วัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการและความมั่นคงในงาน จำนวน 15 ข้อ (2) การ ออกแบบงาน สอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความสอดคล้องระหว่าง บุคคลกับงาน การยืดหยุ่นของเวลาและความยืดหยุ่นของงาน จำนวน 15 ข้อ (3) โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ สอบถาม ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายต่อการเติบโตในอาชีพ การอบรม พัฒนา การมีพี่เลี้ยงและการวางแผน ก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 10 ข้อ (4) รางวัล สอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายต่อค่าตอบแทน และผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับการดำเนินงาน รวมถึงการให้การยอมรับจากโรงพยาบาล จำนวน 15 ข้อ (5) สัมพันธภาพ ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายต่อสัมพันธภาพระหว่างพยาบาล วิชาชีพเจนเนอเรชันวายกับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ การบริหารการจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม จำนวน 13 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นข้อความเชิงบวก โดยให้คะแนน ตามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 หมายถึงเห็นด้วยมาก 3 หมายถึงไม่แน่ใจ 2 หมายถึงไม่เห็นด้วย และ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

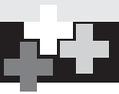
ส่วนที่ 3 การคงอยู่ในงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน⁷ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 5 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นข้อความเชิงบวกโดยให้คะแนนแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย และ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผล พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยรายด้านและรายข้อตามแนวคิดของแดเนียล¹⁴ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ (1.00-2.33) ระดับปานกลาง (2.34-3.66) และระดับสูง (3.67-5.00)

คุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ด้านความตรงของเครื่องมือ (validity) โดยการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน นำคะแนนความเห็น มาวิเคราะห์ค่าความตรง (CVI) พบว่าแบบสอบถามมีค่า ความตรงเชิงเนื้อหาในส่วนด้านคุณลักษณะองค์กร เท่ากับ .98 และการคงอยู่ในงาน เท่ากับ 1

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยสถิติค่าสัมประสิทธิ์



แอลฟา (alpha coefficient) ของكرونบาค พบว่า ด้านคุณลักษณะองค์กร มีค่าเท่ากับ .99 และการคงอยู่ในงาน มีค่าเท่ากับ .89 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการ ดังนี้

1. ภายหลังจากผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลแล้ว (เลขที่หนังสือรับรอง MUPH2020-095) ผู้วิจัยนำส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดในพื้นที่วิจัย 4 จังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อได้รับการอนุมัติ จึงประสานขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนในการเก็บข้อมูล และประสานขอความอนุเคราะห์จากหัวหน้ากลุ่มการงานพยาบาล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากนั้นมอบแบบสอบถามให้แก่พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำทะเบียนไว้ในแต่ละพื้นที่ โดยแนบเอกสารชี้แจงการเข้าร่วมวิจัยและหนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย พร้อมซองเปล่า 2 ซอง เพื่อแยกแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยการตอบแบบสอบถามการวิจัยจะแสดงเพียงรหัสข้อมูลเท่านั้น เพื่อการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลและป้องกันผลกระทบต่อด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งจากรหัสข้อมูลผู้วิจัยจะทราบชื่อโรงพยาบาลและทราบขนาดของโรงพยาบาล

3. กำหนดระยะเวลาการเก็บข้อมูลในแต่ละโรงพยาบาล 2 สัปดาห์ เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยกลับไปปรับแบบสอบถามด้วยตนเองแล้วนำมาตรวจสอบและเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างวันที่ 1-30 กันยายน 2563 และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 401 ฉบับ คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 84.06

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะองค์กร ที่มีลักษณะเป็นนามบัญญัติและเรียงลำดับด้วยสถิติค่าไคว์-สแควร์ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ รายได้ และปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายการคงอยู่จากปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะองค์กรด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบคัตเข้า (enter multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 27.92 ปี (\bar{X} =27.92, SD=4.12, min=21, max=40) มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.52 ปี (\bar{X} =4.52, SD=3.92, min=1, max=18) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 89.53) มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 23,410 บาท (\bar{X} =23,410.45, SD=7186.38, min=10,000, max=50,000) ส่วนใหญ่มีภาระครอบครัว (ร้อยละ 92.27) มีภูมิลำเนาในพื้นที่ทำงาน (ร้อยละ 67.33) และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแม่ข่าย (ร้อยละ 44.14) ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (n=401)

	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	271	67.58
	30 - 35 ปี	96	23.94
	มากกว่า 35 ปี	34	8.48
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	250	62.34
	5 - 10 ปี	119	29.68
	มากกว่า 10 ปี	32	7.98
ตำแหน่งงาน	ข้าราชการ	359	89.53
	พนักงานราชการ และลูกจ้าง	42	10.47
รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 20,000 บาท	173	43.14
	20,001 - 30,000 บาท	187	46.63
	มากกว่า 30,000 บาท	41	10.22
การครอบครัว	ไม่มีภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัว	31	7.73
	มีภาระรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัว	370	92.27
ภูมิลำเนา	อยู่ในพื้นที่เดียวกับโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่	270	67.33
	อยู่ต่างพื้นที่	131	32.67
ขนาดโรงพยาบาล	ขนาดเล็ก (F3ขนาดเตียง 30 เตียง)	54	13.47
	ขนาดกลาง (F2ขนาดเตียง 30 - 90 เตียง)	90	22.44
	ขนาดใหญ่ (F1ขนาดเตียง 90 - 120 เตียง)	80	19.95
	แม่ข่าย (M2 ขนาด 120 เตียงขึ้นไป)	177	44.14

2. อัตราการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวายในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 พบว่า อัตราการคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.59$, $SD=.72$) เมื่อจำแนกรายละเอียดพบว่า ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในโรงพยาบาลนี้ต่อไปอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.75$, $SD=.80$) ความพึงพอใจที่ทำงานในโรงพยาบาลนี้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.68$, $SD=.78$) ยังไม่มีแผนการลาออกหรือเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.63$, $SD=.92$) มีความเต็มใจยังอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$, $SD=.87$) และมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานโดยไม่คิดที่จะลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$ ($SD=.91$)) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง (n=401)

การคงอยู่ในงาน	\bar{x}	SD	ระดับค่าเฉลี่ย
การคงอยู่ในงาน	3.59	.72	ปานกลาง
1. ความตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลนี้ต่อไป	3.75	.80	สูง
2. ความพึงพอใจที่ทำงานในโรงพยาบาลนี้	3.68	.78	สูง
3. ยังไม่มีแผนการลาออกหรือเปลี่ยนงาน	3.63	.92	ปานกลาง
4. ความมุ่งมั่นปฏิบัติงานโดยไม่คิดที่จะลาออก	3.42	.91	ปานกลาง
5. ความเต็มใจยังอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น	3.46	.87	ปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะองค์กรกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย

3.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ภาวะครอบครัวและภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ($p>.05$) ส่วนขนาดของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ($p<.05$) ดังตารางที่ 3 ส่วนปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ($p>.05$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการคงอยู่ในงาน ด้านตำแหน่งงาน ภาวะครอบครัวและภูมิลำเนา ขนาดของโรงพยาบาล (n=401)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	χ^2 (df)	p-value
ตำแหน่งงาน	1.18(1)	.28
ภาวะครอบครัว	.22(1)	.64
ภูมิลำเนา	.00(1)	.98
ขนาดโรงพยาบาล	14.15(3)	.00

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการคงอยู่ในงาน ด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ (n=401)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	r	p-value
อายุ	.05	.31
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	.07	.15
รายได้ต่อเดือน	.03	.60

3.2 ปัจจัยคุณลักษณะองค์กร พบว่า คุณลักษณะองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r = .64, p<.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะนายจ้าง การออกแบบงาน โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ รางวัลและสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทุกด้าน ($r=.60, .58, .56, .55, .60$ ตามลำดับ) (ตารางที่ 5)



ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์กรกับการคงอยู่ในงาน (n=401)

คุณลักษณะองค์กร	r	p-value
1. ลักษณะนายจ้าง	.60	<.01
2. การออกแบบงาน	.58	<.01
3. โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ	.56	<.01
4. รางวัล	.55	<.01
5. สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	.60	<.01
รวมด้านคุณลักษณะองค์กร	.64	<.01

4. ความสามารถของคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กรในการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านขนาดโรงพยาบาลแม่ข่าย (M2) และปัจจัยคุณลักษณะองค์กร ด้านลักษณะของนายจ้าง ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 ได้ร้อยละ 42 (Adjusted R²=.420, p<.001) และมีสมการทำนายดังนี้ $\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$

$$\text{แทนค่า } \hat{Y} = .73 + .34X_1 + .30X_2 + (-.17)X_3$$

เมื่อ \hat{Y} = การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ของกลุ่มตัวอย่าง X_1 =ลักษณะของนายจ้าง X_2 =สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ค่าสถิติทดสอบสมการถดถอยเชิงพหุและค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	.73	.21		3.52	<.01
1. ลักษณะนายจ้าง	.34	.09	.27	3.73	<.01
2. การออกแบบงาน	.07	.10	.06	.70	.49
3. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	.10	.09	.09	1.25	.21
4. รางวัล	.02	.08	.01	.17	.86
5. สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	.30	.09	.26	3.54	<.01
6. ขนาดโรงพยาบาล - ขนาดเล็ก(F3)	.33	.10	.02	.04	.73
- ขนาดใหญ่ (F1)	-.13	.09	-.07	-1.54	.13
- แม่ข่าย (M2)	-.17	.08	-.17	-2.27	<.05

Adjusted R²=.42, SEE=.55, F=37.18, p-value<.05, Exclude variable=ขนาดโรงพยาบาลขนาดกลาง (F2)



อภิปรายผล

1. อัตราการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวายในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาศึกษาของนลินรัตน์ ทองนิรันดร์⁸ ที่พบว่าการตั้งใจคงอยู่ในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวายมีความพึงพอใจในงานโดยไม่คิดที่จะลาออกและมุ่งมั่นที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจในระดับสูง อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 89.53) จากการจัดสรรอัตราบรรจุให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านหน้าในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 ซึ่งมีการบรรจุ 3 ระยะ คือ เดือนพฤษภาคม เดือนสิงหาคม และเดือนพฤศจิกายน 2563¹⁵ ส่วนผู้ที่ยังไม่บรรจุก็มีความคาดหวังในการบรรจุระยะถัดไปทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กอปรกับการทำงานใหม่ในช่วงนี้จะยุ่งยาก จึงตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลนี้ต่อไป แต่หากสถานการณ์ในอนาคตเปลี่ยนแปลง แผนการคงอยู่ก็อาจเปลี่ยนไป และหากไม่มีความชัดเจนถึงความก้าวหน้าในอาชีพคนกลุ่มนี้ก็พร้อมเปลี่ยนงาน⁵ จึงทำให้อัตราการคงอยู่ปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ภาวะครอบครัว ภูมิฐานะ และขนาดของโรงพยาบาลกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวายในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ครอบครัว และภูมิฐานะ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ($p > .05$) อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงาน ใกล้เคียงกันคือ มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 67.58) มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 62.34) ซึ่งเป็นช่วงวัยที่เริ่มต้นในการทำงาน กำลังเรียนรู้งานที่เพิ่งเริ่มต้นและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น⁹ นอกจากนี้ ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ เป็นการสร้างแรงจูงใจแก่พยาบาลกลุ่มนี้ว่ามีความมั่นคงในงานมากกว่าที่ผ่านมาซึ่งไม่มีโอกาสบรรจุในตำแหน่งข้าราชการ จึงพึงพอใจและไม่คิดลาออก ดังนั้น การวิเคราะห์ผลจึงอาจไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มได้

ด้านรายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 23,415 บาท ซึ่งกลุ่มตัวอย่างตอบคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาวะครอบครัว (ร้อยละ 92.27) มีภูมิฐานะอยู่ในพื้นที่เดียวกับกับโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ (ร้อยละ 67.33) ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว แต่จากลักษณะของกลุ่มคนเงินเนอเรชันวายที่มีความทะเยอทะยานสูงและจะเลือกงานที่สร้างความมั่นใจว่าจะให้มีความสุขในอาชีพ และความสำเร็จในการดำเนินชีวิต¹ ดังนั้น หากได้รับการชักชวนให้ไปปฏิบัติงานที่อื่นโดยมีข้อเสนอ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดีกว่าก็อาจเป็นเหตุผลให้ตัดสินใจออกจากโรงพยาบาลเดิม¹⁶ หรือโอนย้ายไปในหน่วยงานราชการอื่นที่ต้องการได้ตามความต้องการโดยไม่กระทบกับตำแหน่งงาน จึงอาจทำให้อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ครอบครัว และภูมิฐานะ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของบุญช่วย ศิลาม่อม¹⁶ ที่พบว่ารายได้ ภาวะครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และนิตยา วันทยานันท์¹⁷ ที่พบว่ารายได้ ภาวะครอบครัว และภูมิฐานะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ด้านขนาดโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชันวาย ($p < .05$) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่า โรงพยาบาลแต่ละขนาดมีขีดความสามารถและภาระงานต่างกัน โรงพยาบาลที่มีขนาดเล็กกว่าจะมีภาระงานตามกรอบงานน้อยกว่าโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่กว่า และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสามารถยื่นคำร้องขอย้ายที่ทำงานไปโรงพยาบาลที่มีขนาดเหมาะสมกับความต้องการของตนได้ เพราะลักษณะของกลุ่มคนเงินเนอเรชันวายจะเลือกงานที่มั่นใจว่าจะให้มีความสุขในอาชีพ¹ จึงทำให้ขนาดโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับบอยล์และคณะ¹² ที่พบว่าขนาดโรงพยาบาลอธิบายการคงอยู่ในงานของพยาบาลได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ลักษณะของนายจ้าง การออกแบบงาน โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ รางวัล สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับการคงอยู่ในงาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะ

ขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ในระดับปานกลาง ($r=.64$; $p<.001$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิตยา วันทยานันท์¹⁷ ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ¹⁸ ที่พบว่าคุณลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง อธิบายตามรายด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร ได้ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะนายจ้าง มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r=.60$, $p<.01$) อธิบายได้ว่า ลักษณะนายจ้างซึ่งหมายถึงลักษณะของโรงพยาบาลชุมชนมีวัฒนธรรมเชิงบวก มีการบริหารงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษานิตยา วันทยานันท์¹⁷ และศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ¹⁸ ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยรับรู้ถึงลักษณะของโรงพยาบาลชุมชนว่าเป็นองค์กรที่ดี มีการจัดกิจกรรมเชื่อมโยงค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขสู่ปฏิบัติชัดเจน¹⁵ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และโรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานภาครัฐ ลักษณะงานจึงมีความต่อเนื่องมั่นคง อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจึงมีความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน⁷ ที่พบว่าลักษณะงานที่มีความมั่นคงทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสูงตามไปด้วย

3.2 การออกแบบงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.58$; $p<.01$) อธิบายได้ว่า ลักษณะของงานที่พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยที่ปฏิบัติตามเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีการยืดหยุ่นของงาน ของเวลา สอดคล้องกับผลการศึกษานิตยา วันทยานันท์¹⁷ และศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ¹⁸ ทั้งนี้เพราะ งานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลชุมชนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามนโยบายการพัฒนาโรงพยาบาลภาครัฐให้เป็น Smart Hospital¹⁵ ทำให้งานมีคุณภาพมีความปลอดภัยและทันสมัย สอดคล้องกับลักษณะของเจนเนอเรชั่นวัยที่คุ้นเคยกับเทคโนโลยี⁵ และงานที่ปฏิบัติมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยได้เหมาะสม สอดคล้องผลการศึกษาของโทแอนเจีย¹¹ ที่พบว่า ความพึงพอใจของความสัมพันธ์ระหว่างงานกับการใช้ชีวิตมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาล และสอดคล้องกับแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน⁷ ที่พบว่าความพึงพอใจต่อการออกแบบงานทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน

3.3 โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.56$; $p<.01$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยรับรู้ว่าการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสามารถเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ สามารถขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติครบ สอดคล้องกับผลการศึกษานิตยา วันทยานันท์¹⁷ และศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ¹⁸ ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีการปฐมนิเทศ มีพี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาช่วยให้มีการพัฒนางาน และโรงพยาบาลชุมชนมีแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยต้องการความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน⁷ ที่พบว่าเมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงานก็จะมีแนวโน้มออกจากงานน้อยลง

3.4 รางวัล มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.55$; $p<.01$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยรับรู้ว่า โรงพยาบาลชุมชนให้สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานได้เหมาะสม ซึ่งค่าตอบแทนเป็นกุญแจสำคัญของการคงอยู่ในงาน⁷ รางวัลจึงมีสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับผลการศึกษานิตยา วันทยานันท์¹⁷ และศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ¹⁸ ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยได้รับค่าตอบแทน และผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานสอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน และโรงพยาบาลชุมชนยังมีการสร้างการยอมรับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีในรูปแบบต่าง ๆ โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถ จะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น สอดคล้องกับลักษณะของคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวัยที่ต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในฐานะปัจเจกบุคคล¹ และสอดคล้องกับแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน⁷ ที่พบว่า การได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน



3.5 สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.60$; $p<.01$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิตยา วันทยานันท์¹⁷ ศักดิ์กฤษณ์ ประสิทธิ์ศุภการ¹⁸ และชาติลือค และบูรเนโต¹⁹ ทั้งนี้เพราะ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายรับรู้ว่าโรงพยาบาลชุมชนมีการปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีการนิเทศงานและมีการบริหารจัดการของผู้นำที่สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปฏิบัติงาน และพยาบาลเจนเนอเรชันวายมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานสูง สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวายที่มีสังคม ต้องการการยอมรับ² และสอดคล้องกับแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน⁷ ที่พบว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

4. ความสามารถในการทำนายของคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร ต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4

คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านขนาดของโรงพยาบาลแม่ข่าย (M2) และปัจจัยคุณลักษณะองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของนายจ้าง ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 ได้ร้อยละ 42 (Adjusted $R^2=.420$, $p\text{-value}<.001$) อธิบายได้ว่า ขนาดของโรงพยาบาลแม่ข่าย (M2) เป็นโรงพยาบาลชุมชนที่มีระดับความสามารถมากที่สุดในการแบ่งระดับของโรงพยาบาลชุมชน รองรับการส่งต่อจากโรงพยาบาลชุมชนอื่นและลดการส่งต่อไปโรงพยาบาลทั่วไป จึงทำให้มีภาระงานที่หนักกว่าโรงพยาบาลชุมชนขนาดอื่น และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแม่ข่าย (M2) (ร้อยละ 44.14) ซึ่งลักษณะของกลุ่มคนเจนเนอเรชันวายมีความอดทนต่ำและชอบการเปลี่ยนแปลง⁵ เมื่อมีภาระงานที่หนักอาจทำให้ทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจนเนอเรชันวายเป็นไปในทางน้อยลง

ด้านลักษณะของนายจ้าง อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลชุมชนมีลักษณะองค์กรที่ดี มีวัฒนธรรมดี มีการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจึงมีความมั่นคงในงาน จึงทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจนเนอเรชันวายสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทอนตัน เคมพิทซ์ และวุตลี¹⁰ และบงกชพร ตั้งฉัตรชัย¹⁰ ที่พบว่า ลักษณะขององค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้

ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายกับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความผูกพันทางสังคมในที่ทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานจึงทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลเจนเนอเรชันวายได้ สอดคล้องกับการศึกษาของชาวดีฟ²⁰ ที่พบว่าสัมพันธภาพการทำงานร่วมกันสามารถลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจนี้มีผลโดยตรงกับการคงอยู่ในงาน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน

จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยคุณลักษณะองค์กร ด้านลักษณะของนายจ้าง และสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายได้ ผู้บริหารทางการพยาบาลผู้บริหารหน่วยงาน จึงควรกำหนดนโยบายเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ให้คงอยู่ในงานอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมที่ดีและการมีส่วนร่วมในองค์กร การจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการพัฒนาการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงลักษณะงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย เพื่อการพัฒนากระบวนการสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายต่อไป



2. ควรพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายให้เกิดคงอยู่ในงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดความพึงพอใจในงานและมีความมุ่งมั่นที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

3. ควรมีการศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายในเชิงคุณภาพ โดยเพิ่มวิธีการการสัมภาษณ์ ร่วมกับการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น

References

1. Chupun S. Generation Y professional nurses : a challenge for nursing administrators. *Nursing Journal of the Ministry of Public Health*.2018;28:1–12.(in Thai).
2. Weingarten RM. Four generations one workplace : a gen X–Y staff nurse’s view of team building in emergency department. *J Emerg Nurs*.2009;35(1):27–30.doi:10.1016/j.jen.2008.02.017. PubMed PMID:19203677.
3. Office of the permanent secretary ministry of public health. Human resources management division. Data of nursing loss : Fiscal year 2019. Nonthaburi:Office;2020.(in Thai).
4. Office of the permanent secretary ministry of public health. Nursing division. National nursing service strategy 2017–2021[internet]. Nonthaburi : Office; 2018 [cited 2019 October 29]. Available : http://www.don.go.th/?page_id=1499.(in Thai).
5. Wittawatolam S. Gen Y hold on tight, squeeze to work. Bangkok : Nation Multimedia Group;2007.(In Thai).
6. Sawaengdee K. Crisis of nursing shortage in health service facilities under office of permanent Secretary ministry of public health : Policy Recommendations. *J. of Health Science*.2017;26(2):457–68.(In Thai).
7. Mathis RL, Jackson JH. *Human Resource Management*. 12thed. Ohio : Thomson South–Western a part of The Thomson Corporation;2008.
8. Thongniran N. Intention to stay in the occupation of registered nurse at a community hospital region 1: central, Thailand [Master thesis]. Nakhonpathom: Mahidol University;2017.(in Thai).
9. Taunton R L, Krampitz SD, Woods CQ. Manager impact on retention of hospital staff : Part 1. *J Nurs Adm*.1989;19(3):14–9. PubMed PMID:2921631.
10. Tangchatchai B. Factors predicting job retention of professional nurses at the Northeast Regional Hospitals: Ministry of Public Health [Master thesis]. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat open University;2010. (in Thai).
11. Tourangeau A, Lisa AC. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinant. *J Adv Nurs* 2006;55(4):497–509.doi:10.1111/j.1365–2648.2006.03934.x Abstract. PubMed PMID:16866845.
12. Boyle DM, Bott MJ, Hansen HE, Woods CQ, Taunton RL Manager ‘leadership and critical care nurses’ intent to stay. *Am J Crit Care*.1999;6:361–71. PubMed PMID:10553177.
13. Health Region 4. Report of the operating results of the fiscal year 2018 [internet]. Nonthaburi: Office; 2019 [cited 2020 January 27]. Available From: <http://rh4.moph.go.th/j61/mobile/index.html#p=2021>. (in Thai).
14. Daniel WW. *Biostatistics: A foundation for analysis in the health science*. 10thed . New Jersey: John Wiley&Sons Inc;2013 [cited 2020 Aug 7]. Available from:<http://docshare02.docshare.tips/files/22448/224486444.pdf>.



15. Office of the permanent secretary ministry of public health. Human resources management division. The results of the ministry of public health fiscal year 2020. Nonthaburi : Office;2020.(in Thai).
16. Silamon B. Factor influencing the retention of generation Y professional nurse at a hospital [Master thesis]. Chonburi : Burapha University;2017.(in Thai).
17. Wantayanun N. Factors related to the persistence intention of temporary workers nurses hospital in Sakonnakhon province [Master thesis]. Chonburi : Burapha University;2014.(in Thai).
18. Prasitsuppakain S. Factors relating to job retention of generation Y professional nurses at a regional Hospital : Northeastern Region [Master thesis]. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat open University; 2015.(in Thai).
19. Shackloc K, Brunetto Y. The intention to continue nursing : work variables affecting three nurse generations in Australia. *J Adv Nurs.* 2012; 68(1) : 36-46.doi:10.1111/j.1365-2648.2011.05709.x.
20. Sourdif J. Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. *Nurs Health Sci.* 2004;6(1):59-68.doi:10.1111/j.1442-2018.2003.00174.x.PubMed PMID:14764195