



ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้
Factors Predicting of Professional Engagement Among Generation Y Nurses
in Tertiary Hospitals, Southern Thailand

จิรนนท์ ลิเหล็ก
Jiranan Lilek

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
of Master of Nursing Science in Nursing Administration

Prince of Songkla University

2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวาย
 โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้
 ผู้เขียน นางสาวจิรนนท์ ลิเหล็ก
 สาขาวิชา การบริหารทางการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประภาพร ชูกำเหน็ด) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ เทียงจรรยา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประภาพร ชูกำเหน็ด)

.....กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราโมทย์ ทองสุข) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราโมทย์ ทองสุข)

.....กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี)

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
 ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล

.....
 (ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้างู่งสง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่าผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคล
ที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประภาพร ชูกำเหน็ด)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราโมทย์ ทองสุข)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ลงชื่อ

(นางสาวจirnันท์ ลิเหล็ก)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการขอยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ

(นางสาวจิรนนท์ ลิเหล็ก)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้
ผู้เขียน	นางสาวจิรนนท์ ลิเหล็ก
สาขาวิชา	การบริหารทางการพยาบาล
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย และศึกษาอำนาจทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ จำนวน 148 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด 4 ตอน ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามความผูกพันในงานพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย 3) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย 4) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี แบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 ตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คนได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.87, 0.82 และ 0.92 ตามลำดับ ทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค เท่ากับ 0.93, 0.96 และ 0.88 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติหาความสัมพันธ์และสถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่าระดับความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้อยู่ในระดับสูง ($M = 3.86$, $SD = 0.44$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการยอมรับในการทำงานและได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับในการทำงานโดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้ร้อยละ 45 ($R^2 = .45$, $F = 39.10$, $p < .005$) ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในอนาคตได้

Thesis Title	Factors Predicting of Professional Engagement Among Generation Y Nurses in Tertiary Hospitals, Southern Thailand
Author	Miss. Jiranan Lilek
Major Program	Nursing Administration
Academic Year	2021

Abstracts

This research aims to study the level of professional engagement of generation Y registered nurses and factors predicting professional engagement of the generation Y registered nurses working in tertiary hospitals, southern Thailand. The sample comprised 148 generation Y registered nurses working in a southern tertiary hospital. Data were collected using questionnaires consisting of 1) a demographic questionnaire, 2) a professional engagement questionnaire, 3) a transformational leadership questionnaire, and 4) a positive practice environment questionnaire. The content validity of the questionnaires 2, 3, and 4 was examined by 3 experts and yielded the CVI of 0.87, 0.82 and 0.92 respectively. The reliability test of questionnaire obtained the Cronbach's alpha coefficient of 0.93, 0.96 and 0.88 consecutively. The data were analyzed using descriptive statistics, correlation and multiple regression analysis.

The results showed that the level of professional engagement among generation Y nurses working in the southern tertiary hospitals was high ($M = 3.86$, $SD = .44$) The factors related to the professional engagement among generation Y nurses in this study were positive practice environment, transformational leadership of head nurse, receiving praise for the job, and being prepared for a higher position. Result of multiple regression showed that positive practice environment, transformational leadership of head nurse and being praised for the job could explain 45 percent ($R^2 = .45$, $F = 39.10$, $p = <.01$) of variance of professional engagement among generation Y nurses in this southern tertiary hospital. It suggested that the nursing administrators should use the results this study to promote professional engagement among generation Y nurses in the future.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาพร ชูกำเหนิด ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งได้กรุณาเสียสละให้ความรู้ คำปรึกษา เสนอแนะข้อคิดเห็น แนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี รวมทั้งสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยความรัก และความหวังดีมาตลอด และขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ทองสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนวทางที่เป็นประโยชน์ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบคุณประธานกรรมการและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้เสนอแนะแนวทาง ข้อคิดเห็นเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน ได้แก่ ดร. ศศิธร ลายเมฆ อาจารย์ปฐมามาต โชติบัณ และพว. ลัดดา จามพัฒน์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ สาขาบริหารการพยาบาลทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จ และขอขอบคุณผู้ประพันธ์หนังสือ เอกสารบทความและงานวิจัยที่ใช้ในการอ้างอิงครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่งในภาคใต้ หัวหน้าหน่วยงาน พยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ด้วยความเต็มใจ และอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่เข้าร่วมและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัด ที่ให้โอกาสข้าพเจ้าได้มาศึกษาในครั้งนี้ ตลอดจนพี่ ๆ น้อง ๆ ผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกท่านที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ และระลึกถึงคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ ด้วยความรัก และความเข้าใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ให้มีความมุ่งมั่นจนประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ สำหรับประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

จิรนนท์ ลิเหล็ก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRAC.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	4
สมมติฐาน.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
นิยามศัพท์.....	9
ขอบเขตการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
การบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลตติยภูมิ	11
ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวาย.....	20
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย.....	27
ปัจจัยส่วนบุคคล.....	30
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี (positive practice environment).....	32
สรุปการทบทวนวรรณกรรม	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและการอภิปรายผล	46
ผลการวิจัย.....	46
การอภิปรายผล.....	60
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	66
สรุปผลการวิจัย	66
ข้อเสนอแนะ.....	68
เอกสารอ้างอิง.....	70
ภาคผนวก.....	78
ก. แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ เจมนอเรน่วยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้	79
ข. การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นเพื่อการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	90
ค. หนังสือรับรองการอบรมจริยธรรมวิจัยในมนุษย์	96
ง. หนังสือรับรองจริยธรรม	98
จ. หนังสือรับรองการอนุญาตดำเนินเก็บข้อมูลจากโรงพยาบาลหาดใหญ่.....	100
ฉ. หนังสือรับรองการอนุญาตดำเนินเก็บข้อมูลจากโรงพยาบาลยะลา	102
ช. หนังสือรับรองการอนุญาตดำเนินเก็บข้อมูลจากโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	104
ซ. ใบอนุญาตใช้เครื่องมือ	106
ฅ. รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ.....	108
ญ. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง.....	110
ประวัติผู้เขียน	114

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้.....	37
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล	39
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสูงสุด-ต่ำสุดของ พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ จำแนกตาม ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (N = 148).....	46
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันในงานตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้โดยรวม รายด้าน และรายข้อ (N = 148).....	49
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายโรงพยาบาล ตติยภูมิภาคใต้โดยรวม รายด้าน และรายข้อ (N = 148).....	51
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาล ตติยภูมิภาคใต้ (N = 148).....	53
7	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ เงินเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ (N = 148).....	56
8	ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่างตัวแปร อิสระกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายโรงพยาบาล ตติยภูมิภาคใต้ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (N = 148).....	57
9	ผลการวิเคราะห์ความสามารถทำนายของตัวแปรที่ศึกษาต่อความผูกพัน ในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (N = 148).....	58
10	แสดงค่าทดสอบความคลาดเคลื่อนในการทำนายตัวแปร.....	92
11	ค่าสหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรทำนาย	93
12	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วยและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีกับความผูกพันในงานของ พยาบาลวิชาชีพ.....	95

รายการภาพประกอบ

ภาพ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	8

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้เป็นระบบบริการที่มีความสำคัญต่อประชาชนในเขตบริการสุขภาพที่ 11 และเขตบริการสุขภาพที่ 12 ให้การบริการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดูแลผู้ป่วยเฉพาะโรคที่มีความซับซ้อนและใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการดูแลผู้ป่วย ปัจจุบันมีการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถมุ่งสู่ความเชี่ยวชาญระดับสูง (super tertiary care) เพื่อรองรับระบบส่งต่อผู้ป่วยจากโรงพยาบาลในเครือข่ายที่มีศักยภาพน้อยกว่า พัฒนาศักยภาพให้เทียบเคียงการดูแลเหมือนโรงเรียนแพทย์ของมหาวิทยาลัย พัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง สู่ผลลัพธ์คือคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ใช้บริการภายใต้มาตรฐานการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (ชุมชน, ศิวพร, และสินีนานู, 2557) ในมุมมองเชิงระบบ ผลลัพธ์ที่ดีผู้ป่วยนอกจากขึ้นอยู่กับระดับศักยภาพทางการรักษาหรือเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพแล้วนั้น ยังเกี่ยวเนื่องมาจากประสิทธิภาพการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นผูกพันในงานวิชาชีพ มุ่งมั่นและทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพการบริการเพื่อคุณภาพและความปลอดภัยของประชาชน

ปัจจุบันอัตรากำลังในองค์กรพยาบาลประกอบไปด้วยกลุ่มคน 4 วัยได้แก่ กลุ่มเบบี้บูม (baby boom) กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (generation x) กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (generation y) และกลุ่มเจนเนอเรชั่นแซด (generation z) ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มวัยทั้งด้าน คุณลักษณะทัศนคติ ความเชื่อ และความต้องการที่ต่างกัน จากข้อมูลสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) พบว่ากลุ่มประชากรเจนเนอเรชั่นวายมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 43.6 และในอีก 20 ปีข้างหน้าจะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 56.4 จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในอนาคตพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่จะเข้ามาเป็นกำลังสำคัญทั้งในระดับปฏิบัติการ เข้าสู่ระดับบริหารรวมทั้งทดแทนผู้เกษียณ

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเป็นผู้ที่เกิดมาในยุคสมัยของความสะดวกสบาย ใช้เทคโนโลยีสูง มีการศึกษาที่ดี ส่งผลให้มีความสามารถที่หลากหลายด้าน ทั้งการใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเองกล้าแสดงออก มองโลกในแง่ที่ดี ปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ชอบการทำงานเป็นทีม (สุนทรธา, อารี, และอารีย์วรรณ, 2560) นอกจากนี้ กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง รักความสบายมีความอดทนต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกได้ง่ายหากไม่มีความก้าวหน้าในงาน ความผูกพันในงานของกลุ่มวัย

เจนเนอเรชันวายต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มวัยอื่นในด้านความมุ่งมั่น ความเสียสละและการมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน (สิริพิมพ์, 2558; Hisel, 2020) ซึ่งคุณลักษณะของความผูกพันในงานที่ต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆนี้อาจเป็นข้อจำกัดของพยาบาลกลุ่มนี้ในการพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายจึงมีความสำคัญ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงาน จะทำงานด้วยความภาคภูมิใจ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีพลังในการทำงานสูง ตั้งใจพัฒนางานอย่างต่อเนื่องให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังสามารถลดความรู้สึกลอยลางออก ย้ายงานได้ (สมหญิง, นำชัยและบุญใจ, 2015; อรพินทร์, 2557; ลักขณาและบุญใจ, 2017; วรนุช, เพชรน้อย, จันทรจิราและปราณี, 2561)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยของผู้นำ ด้านลักษณะงาน และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรเอง (Knight, Patterson, & Dawson, 2017; Li, Li, & Wan, 2019) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ (วรนุช, เพชรน้อย, จันทรจิรา, และปราณี, 2561; ชุตติกาญจน์, เพชรน้อย, และกรรณิการ์, 2563) และยังพบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับที่สูงในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ (Hayati, Charkhabi, & Naami, 2014) ด้วยเมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลรับรู้ว่างานพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจ อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในงาน จนประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความศรัทธาต่อผู้นำ ภาคภูมิใจจนสามารถเสียสละในงานได้ อีกทั้งพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานด้วยการกระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา สร้างขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความมั่นใจ มุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น และหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสำคัญกับพยาบาลวิชาชีพเป็นปัจเจกทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความไว้วางใจ มั่นใจมากขึ้น เนื่องจากรับรู้ว่ามีผู้ให้คำปรึกษา ไกล่ลี้ด เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่แรงจูงใจต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน (Bakker, 2009 อ้างถึงใน อรพินทร์, 2557) เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีโอกาสพัฒนาตนเอง ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีองค์ความรู้ ทักษะ และความสามารถมากขึ้น พยาบาลวิชาชีพที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานจะทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าคนที่ยังไม่มี ความมั่นใจในการทำงาน (Bai & Liu, 2018) นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับในงาน ยกย่องชมเชยทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกถึงความมีคุณค่าของตนเอง ภาคภูมิใจ และมุ่งมั่นที่จะใช้ความสามารถของตนเองพัฒนานวัตกรรมในงาน สร้าง

ความสำเร็จในงาน การศึกษาพบว่า การยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นสามารถสร้างความมีคุณค่าของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานได้ (Foman, 2019; Hulkko-Nyman, Sarti, Hakonen & Sweins, 2012) อีกทั้งการได้รับการวางแผนสู่ตำแหน่งที่สูงทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความก้าวหน้าในชีวิต ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ การศึกษาพบว่า การวางแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ($r = .53, p < .01$) (Badawy, Alaadin, & Magdy, 2016; Bai & Liu, 2018)

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ในการทำงานของพยาบาล การมีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีส่งผลให้พยาบาลมีการปฏิกริยาพยาบาลที่คุณภาพและมีคุณค่า การสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาอบรมทำให้พยาบาลวิชาชีพมองเห็นโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าในงานการศึกษา การยกย่องเชิงวิชาชีพให้อิสระในงาน กำกับนิเทศโดยวิชาชีพพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมั่นใจ ภาคภูมิใจในงานวิชาชีพ เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทความพยายาม และเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานสำเร็จ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับงาน เพื่อลดภาระงานของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มพนักงานผู้ช่วยอย่างเพียงพอ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในศักยภาพของหน่วยงาน สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพบริการพยาบาลได้ อีกทั้งการสร้างความปลอดภัยแก่พยาบาลวิชาชีพ ทั้งโครงสร้างอาคาร วัคซีนที่เพียงพอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมั่นใจในความปลอดภัย เกิดความมุ่งมั่นเสียสละในงาน แม้จะต้องดูแลผู้ป่วยที่มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อได้ ซึ่งมีการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงานของพยาบาล (Li, Li, & Wan, 2019)

จากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่ามีการศึกษาคุณลักษณะและความต้องการของพยาบาลเจนเนอเรชันวาย (สิริพิมพ์, 2558) การวิเคราะห์ลักษณะความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย (ธิดารัตน์และวาสนี, 2561) และยังมีการศึกษาปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Li sun, 2019) การมีโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในงาน การมีอิสระในการพัฒนางาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิ (เชื่อง หวัน มิน, วิฑิตินันท์, และบุญพิชชา, 2019) ปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ (วรนุช, ปราณี, และจันทร์จิรา, 2561) อย่างไรก็ตามยังพบว่าระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายยังไม่อยู่ในระดับที่สูงสุด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี และปัจจัยส่วนบุคคลในการทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในระดับสูงสุดในภายหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้
2. เพื่อศึกษาอำนาจทำนายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี และปัจจัยส่วนบุคคล ต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

คำถามการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้มีความผูกพันในงานระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้หรือไม่ อย่างไร

สมมติฐาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้จาก การศึกษาทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ประกอบด้วย

1. แนวคิดความผูกพันในงาน เป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบของความผูกพัน ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายของธิดารัตน์และวาสิณี (2561) ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) มีองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ความมุ่งมั่นในงาน คือการที่พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความกระซึบกระเนง ว่องไว ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ กำหนดเป้าหมายการดูแลทุกครั้ง มีสมาธิจดจ่อกับงาน อดทนและพยายามไม่ย่อท้อแม้จะเผชิญอุปสรรคหรือความเหนื่อยยาก รับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้และความสามารถ แสดงความคิดเห็นในด้านของการทำงานอย่างเหมาะสม

1.2 ความเสียสละในงาน พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายมีการแสดงถึงการให้ความสำคัญกับงาน ทุ่มเทให้กับงาน อาสาทำงานหรือกิจกรรมที่ตนเองถนัดโดยไม่ต้องร้องขอ คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่เบียดบังเวลาทำงานไปทำเรื่องส่วนตัว ร่วมมือในกิจกรรมสำคัญของหน่วยงานแม้จะเป็นวันหยุดโดยไม่เรียกร้องค่าตอบแทนเพิ่ม

1.3 ความภาคภูมิใจในงาน พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายแสดงออกถึงการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพ ภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีเจตคติที่ดีต่องานพยาบาล ทำงานอย่างมีความสุข ภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร มีความตั้งใจที่จะคงอยู่เพื่อสร้างชื่อเสียงแก่องค์กร

1.4 การสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มุ่งมั่นพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง คิดหาทางแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในงาน ศึกษาหาความรู้สม่ำเสมอ สร้างสรรค์ผลงานจากจากงานประจำสู่กิจกรรมคุณภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายในการศึกษานี้ ซึ่งได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม โดยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพประกอบไปด้วย

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการศึกษาครั้งนี้ประยุกต์ใช้แนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (transformational leadership) ที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแนวคิดของบาสและริกจิโอ (Bass & Riggio, 2006) มีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการดังนี้

2.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านจริยธรรม ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรู้ความสามารถในงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน มีความมั่นคงในอารมณ์แม้ในสถานการณ์วิกฤต ยกย่อง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ สร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม สร้างความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม แสดงออกให้ผู้ตามมั่นใจ

ในประสิทธิภาพ ความสามารถในการจัดการปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ทำให้สมาชิกยกย่องไว้ว่างใจและศรัทธาภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน จนต้องการที่จะเลียนแบบหรือปฏิบัติให้เหมือนกับผู้นำ

2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ให้สมาชิกมีพลังในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศเวลาและทุ่มเทความพยายามในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สร้างเจตคติที่ดีและการคิดเชิงบวก กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา ด้วยการมีวิสัยทัศน์และสื่อสารความต้องการที่ชัดเจน อุทิศตัวเป็นตัวอย่างในการโน้มน้าวให้สมาชิกมองถึงเป้าหมายที่ดีในอนาคต เชื่อมมั่นในความสำเร็จ ผลักดันให้เกิดการทำงานเป็นทีม ผู้นำแสดงถึงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่ว มีความกระตือรือร้น อุทิศเวลาและความพยายามในการทำงานที่รับผิดชอบในเป้าหมายระยะยาว ผลักดันให้เกิดการทำงานที่เป็นประโยชน์ของส่วนรวม

2.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตระหนักและมองเห็นปัญหาต่าง ๆ มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นอย่างมีวิจารณญาณ พัฒนาความสามารถให้สมาชิกได้ใช้ความเข้าใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองด้วยวิธีการใหม่ ๆ สร้างความเชื่อมั่นว่าความร่วมมือของทีมจะเอาชนะอุปสรรคได้ และการคิดแบบสร้างสรรค์ให้กับสมาชิกในการหาแนวทางใหม่มาใช้ในการแก้ไขปัญหาย่างมีระบบ

2.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำแสดงออกซึ่งความเข้าใจและยอมรับในแต่ละบุคคล ทั้งในด้านหน้าที่ในงาน หรือเรื่องส่วนตัว เอาใจใส่ให้เกียรติ คำนึงถึงความต้องการตลอดจนมอบหมายงานที่เหมาะสมทำทาบกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้สอนงานของสมาชิกในแต่ละคน สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ

2.2 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี (positive practice environment) ในการศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดขององค์การสุขภาพ (2008) มีองค์ประกอบหลักใน 5 ด้านดังนี้ (the global health workforce alliance, 2012)

2.2.1 สนับสนุนโอกาสด้านการศึกษาอบรม (educational opportunities) โดยองค์กรมีการสนับสนุนการพัฒนาเชิงวิชาชีพและความก้าวหน้าในงาน มีโปรแกรมการสนับสนุนการปฐมนิเทศอย่างเพียงพอแก่พยาบาลใหม่ มีระบบที่เอื้อในการให้คำปรึกษาสอนงานและกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ

2.2.2 การยกย่องเชิงวิชาชีพ (professional recognition) มีการยอมรับในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะทางวิชาชีพและให้อิสระ (autonomy) ในการใช้สมรรถนะเชิงวิชาชีพตามวิชาชีพอย่างเต็มที่ โดยที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญและยอมรับในตัวตนของบุคคลนั้น มีการส่งเสริมอิสระในเชิงวิชาชีพและการควบคุมกำกับทางวิชาชีพแห่งตน มีการแสดงออก

ถึงการยอมรับและการให้รางวัล ประเมินความพึงพอใจและผลลัพธ์การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

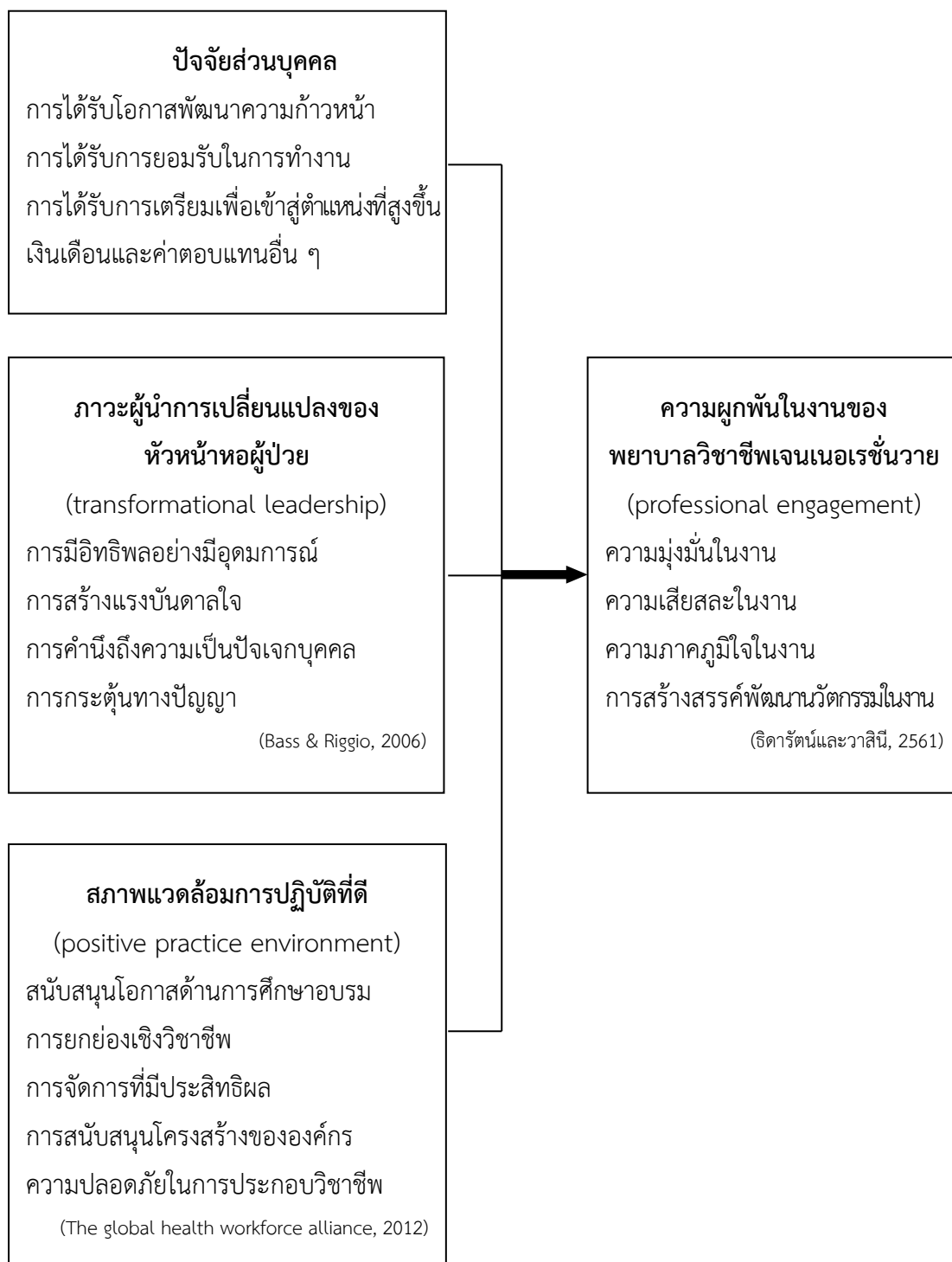
2.2.3 การจัดการที่มีประสิทธิผล (efficiency management practices) มีระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการศึกษา ประสบการณ์และความรับผิดชอบ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ตลอดจนประเด็นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและการดูแลผู้ป่วย มีพันธมิตรในการทำงาน สัมพันธภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีมยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความไว้วางใจ เชื่อใจและเคารพซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารนโยบายในเชิงบวกในการกระตุ้นรายงานการปฏิบัติทางวิชาชีพที่ไม่ถูกต้อง หรือละเมิดกฎหมาย กำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน ครอบคลุมและมีความเฉพาะเจาะจงในตำแหน่งงาน การตัดสินใจที่มีความโปร่งใส การตรวจสอบและการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2.2.4 ด้านการสนับสนุนโครงสร้างขององค์กร (support structures) การลงทุนเพื่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สนับสนุนสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงานในกลุ่มของผู้ร่วมงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้ป่วย มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ครบถ้วน พนักงานสายสนับสนุนที่เพียงพอ มีนโยบายและโปรแกรมที่สนับสนุนภาระงานอย่างเป็นธรรมชาติ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต รวมทั้งมีการทบทวนสมรรถนะและขอบเขตของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.2.5 ความปลอดภัยในการประกอบวิชาชีพ (occupational health and safety) มีการจัดอัตรากำลังให้เพียงพอเหมาะสมตามระดับมาตรฐานความปลอดภัย นำนโยบายด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสุขภาวะ มาใช้ในการจำแนกอันตรายต่อความรุนแรงทางร่างกายและจิตใจ

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล จากการทบทวนวรรณกรรมคุณลักษณะภายในของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย การได้รับโอกาสพัฒนาความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับในการทำงาน การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ

จากแนวคิดทั้งหมดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ (ภาพที่ 1)



ภาพ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์

1. ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมในทางบวกต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ได้แก่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน มีความเสียสละ ภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมในงาน โดยวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากการศึกษาของอิตาร์ตันและวาสิณี (2561)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การกระทำและการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของบาสและริกจิโอ (Bass & Riggio, 2006)

3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติที่ดี (positive practice environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงานที่มีโอกาสได้พัฒนาทางการศึกษาและอบรม มีการยกย่องในเชิงวิชาชีพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการสนับสนุนโครงสร้างองค์กรที่ดี สนับสนุนสัมพันธ์ภาพ คำนึงถึงความปลอดภัยในการประกอบวิชาชีพ โดยวัดได้จากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากการศึกษาของเพลินตา (2558)

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย การได้รับโอกาสพัฒนาความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับในการทำงาน การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (predictive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ตลอดจนศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ในช่วงเวลาเดือนตุลาคม 2563-เดือนกรกฎาคม 2564

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันในงานพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากตำรา วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลตติยภูมิ
 - 1.1 โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้
 - 1.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลในบริบทโรงพยาบาลตติยภูมิ
 - 1.3 ประเภทอัตรากำลังทางการพยาบาล
 - 1.4 คุณลักษณะของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวาย
 - 1.5 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิ
2. ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันในงาน
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันในงาน
 - 2.3 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน
 - 2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน
 - 2.5 บทบาทผู้บริหารในการสร้างความผูกพันในงาน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 3.1 ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 3.3 ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความผูกพันในงาน
4. ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 4.1 ความหมายปัจจัยส่วนบุคคล
 - 4.2 องค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล
 - 4.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันในงาน
5. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี
 - 5.1 ความหมายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี
 - 5.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี
 - 5.3 ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีต่อความผูกพันในงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลตติยภูมิ

โรงพยาบาลตติยภูมิในพื้นที่ภาคใต้

จากการทบทวนวรรณกรรมโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ หมายความว่า โรงพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์ในลักษณะของการรักษาเฉพาะทาง โดยมีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาต่อยอด เช่น อายุรศาสตร์โรคไต โรคทางเดินหายใจ โรคหัวใจ ประสาทศัลยศาสตร์ ทรวงอก กุมาร ศัลยศาสตร์ สาขาอื่น ๆ เช่น พยาธิวิทยา รังสีรักษา รังสีวินิจฉัย เวชศาสตร์นิวเคลียร์ มะเร็งวิทยา เป็นต้น ดูแลรักษาผู้ป่วยที่มีภาวะเจ็บป่วยรุนแรง วิกฤตที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รับส่งต่อผู้ป่วยที่ยุ่ยากซับซ้อนจากจังหวัดใกล้เคียง มีกิจกรรมที่แสดงถึงการพัฒนากิจการพยาบาลที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพสูง มีบุคคลทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ เป็นสถานที่ศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรด้านสาธารณสุขและระดับอุดมศึกษา ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยมีการแบ่งระดับโรงพยาบาลตติยภูมิเป็น 2 ระดับตามขีดความสามารถดังนี้ (สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ, 2550)

1. โรงพยาบาลศูนย์/ตติยภูมิ (tertiary care) ได้แก่โรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาที่ยุ่ยากซับซ้อน ระดับเชี่ยวชาญและเทคโนโลยีขั้นสูงและมีราคาแพง มีภารกิจด้านแพทยศาสตร์ศึกษาและงานวิจัยทางการแพทย์ ประกอบด้วยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทั้งสาขาหลัก สาขารองและสาขาย่อยครบทุกสาขาตามความจำเป็น เป็นศูนย์ความเชี่ยวชาญใน 4 สาขาหลัก ระดับ 3 สามารถรองรับผู้ป่วยส่งต่อจากระดับตติยภูมิ ภายในเขตและพื้นที่ในเขตใกล้เคียง ครอบคลุม 4-8 จังหวัด

2. ศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง (super tertiary care) โดยเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเพื่อรองรับระบบส่งต่อผู้ป่วยที่เป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้ทรัพยากรระดับสูงใน 4 สาขา ได้แก่ สาขาโรคหัวใจ สาขาโรคมะเร็ง สาขาอุบัติเหตุ และสาขาทารกแรกเกิด โดยแต่ละสาขามีขีดความสามารถขั้นสูง ครอบคลุมการรักษาผู้ป่วยในสาขานั้นได้เกือบทั้งหมด เทียบเคียงการดูแลเหมือนโรงเรียนแพทย์ของมหาวิทยาลัยครอบคลุมพื้นที่ระดับภาค หรือกลุ่มเขต ระบบบริการสุขภาพเป็นหน่วยบริการระดับตติยภูมิละดับสูง (excellence center) ให้บริการแบบผสมผสานที่มีความซับซ้อนและเชี่ยวชาญระดับสูงที่ต้องใช้เทคโนโลยีราคาแพง และต้องพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่องภายใต้มาตรฐานการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

โรงพยาบาลตติยภูมิในภาคใต้ ประกอบไปด้วย 2 เขตบริการสุขภาพ ได้แก่ 1) เขตบริการสุขภาพที่ 11 มีโรงพยาบาลจำนวน 3 แห่ง คือ โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต และโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เขตบริการสุขภาพที่ 12 มีโรงพยาบาลจำนวน 3 แห่ง คือ โรงพยาบาลหาดใหญ่

จังหวัดสงขลา โรงพยาบาลยะลา จังหวัดยะลา โรงพยาบาลตรัง จังหวัดตรัง ซึ่งทั้ง 6 โรงพยาบาล เป็นหน่วยบริการระดับตติยภูมิระดับสูง (excellence center) ทั้งสิ้น โดยโรงพยาบาลตติยภูมิกภาค ได้มีบริบทของสังคมและวัฒนธรรมในภาคใต้มีความแตกต่างจากภาคอื่น ๆ ในลักษณะของความเป็น สังคมพหุวัฒนธรรม มีความหลากหลายในด้านความเชื่อด้านสุขภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับศาสนา วัฒนธรรมประจำภาคและวิถีชีวิตของชุมชน สวัสดิการต่าง ๆ ที่มีการชดเชยให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ชายแดน เช่น ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน และเงินสวัสดิการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษชายแดน ภาคใต้ วันหยุดพิเศษต่าง ๆ ที่เป็นมาตรการจากภาครัฐ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวง สาธารณสุข, 2554) มีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็นตามกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนตาม แผนงานยุทธศาสตร์ ได้แก่ กลุ่มภารกิจอำนวยการ ที่ประกอบไปด้วยหลายกลุ่มงาน ทั้งในกลุ่มงาน พัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มภารกิจด้านการพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ภารกิจด้านบริการตติยภูมิและตติยภูมิ และกลุ่มภารกิจด้านบริการ ปฐมภูมิ โดยภายใต้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลตติยภูมิ ยังมีหน่วยงานย่อย ๆ ลงมาที่ทำหน้าในการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละองค์กรด้วย เช่น การบริหารทรัพยากร บุคคลทางการพยาบาลดังรายละเอียดต่อไปนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ

การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรพยาบาล มีความหลากหลายของคนหลายกลุ่มวัยที่มี คุณลักษณะที่มีความแตกต่างทั้งในด้านความคิด ทักษะคิด และความต้องการ ซึ่งเป็นความท้าทายของ ผู้บริหารในการที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ จากการทบทวนวรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล หมายความว่า เป็นลักษณะการจัดการของ องค์กรพยาบาลในการวางแผน กำหนดงานหรือการวิเคราะห์งาน โดยการคาดการณ์แนวโน้มในการ สรรหาคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์ที่เป็นธรรม การมีสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริม ความยึดมั่นผูกพันองค์กร จนสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กรพยาบาล (บุญ ใจ, 2550)

การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ ดำเนินไปตามโครงสร้าง ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิ ซึ่งถูกจัดแบ่งความเชี่ยวชาญเป็น 16 กลุ่มงาน เพื่อให้บริการพยาบาลที่เชี่ยวชาญเฉพาะทาง กับความเจ็บป่วยของประชาชน ที่ปัญหาการเจ็บป่วยมี ความซับซ้อนรุนแรง ต้องการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีทางการแพทย์ขั้นสูงในการดูแลความเจ็บป่วย ระบบบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ มีความรับผิดชอบต่อการจัดบริการพยาบาลให้มี

คุณภาพบริการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพในทุกระดับมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่เพียงพอต่อความเชี่ยวชาญในงาน (เพ็ชรภรณ์, 2556) สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานการพยาบาล พ.ศ. 2562 ในหมวดที่ 1 การบริหารองค์กรพยาบาล ในข้อมาตรฐานที่ 2 ที่มุ่งเน้นทรัพยากรและสิ่งสนับสนุนในการบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมกำหนดทั้งในด้านของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยจัดวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจ โครงสร้างองค์กร ความต้องการอัตรากำลังคนทั้งปัจจุบันและในอนาคต ส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างแรงจูงใจบุคลากร สร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรทางการพยาบาล (ประกาศสภาการพยาบาล, 2562) การศึกษาพบว่าการบริหารจัดการทรัพยากรพยาบาล ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่เป็นเลิศ มีกระบวนการบริหารบุคลากรดังนี้ (ธนัชร, 2554; ชนากานต์, เกษราภรณ์, และณัฐยา, 2019)

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กรและทรัพยากรของโรงพยาบาล ร่วมกับวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านอัตรากำลัง เช่น การลาออก เกษียณอายุ

2. การสรรหาคัดเลือก เป็นกระบวนการจัดหาและคัดเลือก คัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อม การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ มีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับโรงพยาบาลและระดับหน่วยงาน แผนการส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการศึกษาคือเนื่องในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรระยะยาว

4. การจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นการจัดการเพื่อให้บริการผู้ป่วยได้ตามพันธกิจที่กำหนดไว้ อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การจัดกำลังคนให้มีเจ้าหน้าที่เพียงพอ และเหมาะสมกับพันธกิจของหน่วยงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้รับบริการประเมิน มีการพัฒนาตนเองร่วมมือในการพัฒนาหน่วยงาน และตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยดีขึ้น

5. การอํารงรักษาบุคลากร เป็นการจัดการเพื่ออํารงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ในหน่วยงาน ด้วยการสนับสนุนโอกาสในความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยใช้วิธีจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทนแก่ความสำเร็จขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือการตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ ประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ คุณภาพชีวิตการทำงาน การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน สวัสดิการเจ้าหน้าที่ และการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ในปัจจุบันทรัพยากรบุคคลในองค์กรพยาบาล ประกอบไปด้วยบุคลากรหลากหลายกลุ่มวัย เข้ามาปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรตั้งรายละเอียดต่อไปนี้

ประเภทอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ

ประเภทของอัตรากำลังพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายทางด้านโครงสร้างของอัตรากำลัง โดยพบได้ว่าบุคลากรมีความหลากหลายทั้งเพศหญิง และเพศชาย ที่ประกอบไปด้วยกลุ่มคนหลากหลายกลุ่มวัย ได้แก่ กลุ่มเบบี้บูม (baby boom) กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (generation x) กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (generation y) และกลุ่มเจนเนอเรชั่นแซด (generation z) ซึ่งแต่ละกลุ่มวัยจะมีความแตกต่างทั้งในด้านของคุณลักษณะ ทักษะ ทักษะ ความคิด และพฤติกรรมในการใช้ชีวิต การบริโภคและการทำงานค่านิยมที่แตกต่างกันไป

Kasasa (2021) ได้แบ่งกลุ่มวัยตามลักษณะของอายุเป็น 4 กลุ่มได้แก่

1. กลุ่มวัยเบบี้บูม (baby boomer) เป็นผู้ที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1946-1964 ปัจจุบันอายุ 57-75 ปี เป็นกลุ่มวัยที่อยู่ในสถานที่ทำงานนานที่สุด เป็นวัยเกษียณอายุและกำลังเข้าสู่วัยเกษียณอย่างเต็มรูปแบบ กลุ่มคนวัยนี้มีลักษณะการทำงานที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และรักดีกับองค์กรอย่างมาก ทำงานหนักให้ความสำคัญกับผลงาน ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ส่งผลต่อการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ปัจจุบันเป็นกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งผู้นำขององค์กรของวิชาชีพ เป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ หรือแนวทางในการปฏิบัติต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำงานในปัจจุบัน รวมทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการสรรหาและรักษาในกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวาย (Bell, 2013)

2. เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1965 – 1979 (1980) ซึ่งในปัจจุบันมีอายุประมาณ 41-56 ปี เป็นรุ่นลูกของกลุ่มวัยเบบี้บูม เป็นกลุ่มคนวัยทำงานในยุคปัจจุบันได้รับการถ่ายทอดความผูกพันต่อองค์กรจากกลุ่มเบบี้บูม มีความอดทนสูงมาก สามารถทำงานภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้ดี กระตือรือร้นในการแก้ไขงาน ไม่ย่อท้อต่อปัญหา ต้องการความมั่นคง เป็นนักวางแผน ชอบตั้งเป้าหมาย พฤติกรรมของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัดมากก็คือ ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ มีแนวคิดและการทำงานลักษณะรู้ทุกอย่าง ชอบอิสระทำทุกอย่างเพียงลำพัง ต้องการความมั่นคงทางสังคม มีความรอบรู้ ใฝ่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ต้องการพัฒนาตนเองต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (work-life balance) มีมุมมองที่ไม่ดีต่อองค์กร รู้สึกไม่ก้าวหน้า คิดว่าความสำเร็จส่วนใหญ่จะอยู่ที่กลุ่มคนวัยเบบี้บูม (อุทิศ, 2559)

3. เจนเนอเรชั่นวาย (Generation y) เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1981-1994 ซึ่งปัจจุบันมีอายุ 27-40 กลุ่มประชากรเจนเนอเรชั่นวายเป็นพลเมืองที่เป็นรุ่นลูกของกลุ่ม baby boom และเป็นน้องของกลุ่ม generation X กลุ่มคนที่เกิดมาในช่วงที่วิทยาการต่าง ๆ ชัดเจนและ

เจริญก้าวหน้าอย่างเต็มที่ เกิดสื่อรูปแบบใหม่ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารทางสังคม เช่น สื่ออินเทอร์เน็ต ที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินชีวิตและติดต่อกับกลุ่มเพื่อน ส่วนใหญ่ได้รับการเลี้ยงดูและปลูกฝังจากครอบครัวรุ่นใหม่ที่มีเกิดมาในยุคสมัยที่พ่อแม่พยายามสร้างความสะดวกสบาย ได้รับการศึกษาที่ดี (สิริพิมพ์, 2558)

การศึกษาอื่น ๆ พบว่า Main (2017) ได้อธิบายถึงกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวายหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดขึ้นระหว่างปี 1980s ถึง 1990/2000 โดยเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากคิดเป็น 32% หรือหนึ่งในสามของประชากรโลก ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุด

Dimock (2019) อธิบายว่ากลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวายหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดขึ้นระหว่างปี คศ.1981 ถึง 1996 ส่วนใหญ่เริ่มก้าวเข้าสู่วัยทำงาน เป็นกลุ่มวัยที่เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

นิตยาภรณ์ (2561) อธิบายว่ากลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวายหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2523–2543 ซึ่งในการศึกษารุ่นนี้ใช้นิยามของกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวายตามแนวคิดของ นิตยาภรณ์ (2561) ซึ่งสอดคล้องกับบริบทกลุ่มประชากรของประเทศไทย กลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวายจะมีบุคลิกและลักษณะที่มองโลกในแง่ดี ชอบทำงานเป็นทีม ฉลาด มีความมั่นใจในตัวเองสูง คิดถึงตัวเองเป็นหลัก กล้าพูดกล้าคุย ในที่สาธารณะหรือต่อหน้าคนมาก ๆ โดยไม่ประหม่า และยอมรับการเปลี่ยนแปลงกระตือรือร้น มีลักษณะคิดเร็ว ทำเร็ว และอยากที่จะเห็นผลลัพธ์โดยเร็ว ไม่ชอบทำตามกฎระเบียบ ไม่ชอบการถูกบังคับ หรืออยู่กับวัฒนธรรม การปฏิบัติแบบเดิม ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต รักความก้าวหน้ามีความทะเยอทะยานสูง อยากเติบโตแบบก้าวกระโดด ชอบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว มีความจงรักภักดีกับองค์กรต่ำ เลือกลงอยู่กับตัวงาน ไม่ใช่บริษัทหรือองค์กร (เดชา, กฤษยา, จีราภา, และชนพัฒน์, 2558; สุจินดา, 2561) การศึกษา ลักษณะของการทำงานในคนเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า

3.1 คนเจนเนอเรชั่นวาย มีค่านิยมต้องการประสบความสำเร็จที่เร็ว จะให้ความสำคัญกับงานที่ตัวเองชอบมากกว่าสิ่งอื่นใด ๆ หากรู้ว่าจะงานมีคุณค่าต่อความสำเร็จทั้งของตนเองและขององค์กรที่ตนเองอยู่ คนกลุ่มวัยนี้จะเกิดความทะเยอทะยาน มีความมุ่งมั่น และยินดีที่จะทำงานที่หนักขึ้น และมากขึ้น เพื่อความสำเร็จทั้งของตนเองและขององค์กรที่ตนเองอยู่

3.2 คนเจนเนอเรชั่นวายเป็นพวกที่เรียกร้องความสมดุลของชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัว ไม่นิยมทำงานอย่างเอาเป็นเอาตาย ไม่ทุ่มเท ไม่นิยมการทำงานนอกเวลา ไม่หมกหมุ่นเรื่องงานหรืออุทิศตัวกับองค์กรเท่าใดนัก (อรธวิท, 2558)

3.3 คนเจนเนอเรชั่นวาย ชอบที่จะให้ผู้อื่นรับฟังความคิดเห็นของเขา คาดหวังในการทำงานสูง ต้องการคำชม และจะรู้สึกอึดอัดเมื่อความคิดเห็นไม่ได้รับการสนใจ จนอาจเป็นเหตุผลที่อาจต้องลาออกย้ายงานได้

3.4 คนเจนเนอเรชันวาย อยากให้หัวหน้าสอนงาน แต่ก็อยากเป็นคนตัดสินใจเอง เนื่องจากคนกลุ่มวัยนี้จะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองสูง ต้องการการบอกเล่าในสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อให้เขาทำงานของตัวเองได้โดยลำพัง (ชัยนันท์, 2563)

3.5 คนเจนเนอเรชันวาย มีบุคลิกภาพเป็นของตัวเอง มั่นใจในตนเอง และกล้าแสดงออก

3.6 คนเจนเนอเรชันวาย ชอบอยู่กับสภาพแวดล้อมที่ไม่เคร่งครัดเกินไป มีความยืดหยุ่น เช่น การห้ามใช้อุปกรณ์สื่อสาร โทรศัพท์ระหว่างทำงานในเรื่องส่วนตัว จะทำให้คนเจนเนอเรชันวาย อาจไม่พอใจ ยอมลาออกไปก็ได้

3.7 คนเจนเนอเรชันวาย ประเมินความสามารถตนเองในระดับสูง คาดหวังค่าตอบแทนที่สูงเกินกว่าศักยภาพของตนเอง ความอดทนต่ำ ให้ความสำคัญกับรางวัลภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส วันหยุดที่มาก มักที่จะมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ

4. เจนเนอเรชันแซด (Generation z) เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1997-2012 ปัจจุบันมีอายุ 6-24 ปีเป็นคนกลุ่มแรกที่เกิดในช่วงศตวรรษที่ 21 ซึ่งอีกชื่อจะถูกระบุว่า Net Generation หรือ iGen เจนเนอเรชันแซดเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล มีความเป็นเลิศด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างแท้จริง Generation Z ส่วนใหญ่มีพ่อแม่เป็นกลุ่มวัย Generation x ลักษณะกลุ่มวัย Generation Z จะให้ความสำคัญกับตนเอง ครอบครัว และความสัมพันธ์ของคนรอบตัว Sladek & Grabinger (2014) อ้างใน ภรณ์ยา (2560) ; Dimock (2019) พบว่าลักษณะของคนเจนเนอเรชันแซดจะตระหนักระมัดระวังเกี่ยวกับการใช้เงิน มีเหตุมีผลเวลาตัดสินใจจะมีการเปรียบเทียบในสิ่งต่างๆ ค่อนข้างมาก แสวงหาความลงตัวในทุกด้านของชีวิต ด้วยการมองหาอาชีพที่มีความมั่นคง อีกทั้งยังสนใจปัญหาในเชิงสังคมมีความกระตือรือร้นที่อยากจะแก้ไขปัญหาสังคมร่วมกับคนในกลุ่มเดียวกัน

ประเภทของอัตรากำลังในองค์กรพยาบาลมีทั้ง 4 กลุ่มวัยตั้งแต่กลุ่ม baby boom กลุ่มวัย generation x กลุ่มวัย generation y และกลุ่มวัย generation z ที่เป็นกลุ่มที่เริ่มจะเข้ามาทำงาน แต่พบว่าแนวโน้มพยาบาลกลุ่มวัยเจนเนอเรชันวายจะเป็นกลุ่มพยาบาลส่วนใหญ่ ที่จะเป็นการกำลังหลักสำคัญในองค์กรพยาบาลในอนาคต ปัจจุบันประชากรกลุ่ม Generation Y มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 43.6 และในอีก 20 ปี ข้างหน้าจะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 56.4 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในอนาคต องค์กรพยาบาลต้องอาศัยความร่วมมือของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มนี้ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายองค์กรด้วยคุณลักษณะที่มีความสามารถหลากหลายของกลุ่มวัยเจนเนอเรชันวายดังนี้

คุณลักษณะของพยาบาลเจนเนอเรชันวาย

พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายส่วนใหญ่ได้รับการเลี้ยงดูและปลูกฝังจากครอบครัวรุ่นใหม่ เกิดมาในยุคสมัยของความสะดวกสบาย มีการใช้เทคโนโลยี พ่อแม่พยายามทำงานให้ลูกสุขสบายกว่าตนเอง ได้รับการศึกษาที่ดี การศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย มีคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ดีต่อการพัฒนาองค์กร ได้แก่ 1) มีทัศนคติเชิงบวกมองโลกในแง่ดี มีความสามารถในการปรับตัว ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี 2) มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ยอมรับคำแนะนำและความคิดใหม่ ๆ มีเหตุผลพร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น 3) มีทักษะการใช้งานด้านเทคโนโลยีสูง 4) มีความสามารถในการทำงานที่หลายด้าน ความกระตือรือร้นต้องการที่ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วและโดดเด่น 5) ชอบงานที่หลากหลายมีความท้าทาย 6) มีความเป็นตัวของตัวเองไม่ชอบทำตามใคร ต้องการการยอมรับในฐานะปัจเจกบุคคล จนอาจกลายเป็นการคิดถึงแต่ตนเอง ไม่สนใจผู้อื่น 7) นับถือคนที่ความสามารถ ไม่ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสที่สืบทอดกันมา 8) มีความอดทนต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกได้ง่ายหากอยู่แล้วไม่มีความก้าวหน้าในงาน (สิริพิมพ์, 2558; สุนทรธา, อารี, และอารีย์วรรณ, 2560)

นอกจากนั้นมีการศึกษาพบว่าความต้องการด้านงานของกลุ่มวัยเจนเนอเรชันวาย พบว่ามีความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งของตัวเองและครอบครัว ชอบงานที่มีความท้าทาย มีการเปลี่ยนแปลงไม่จำเจ ต้องการความสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่รวดเร็ว มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพและการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชาที่เพียงพอ สำหรับพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายชอบลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ต้องการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว โดยมีแรงจูงใจในการทำงานด้วยค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีม ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีโอกาสที่พัฒนาตัวเองได้ต่อเนื่อง ระบบมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานทั้งด้านสภาพทางกายภาพ และอุปกรณ์เครื่องมือและมีการใช้เทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน (Lavoie-Tremblay, Leclerc, Marchionni, & Drevniok, 2010)

จากการศึกษาว่าคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย เป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนางานในวิชาชีพ ผู้บริหารควรวางแผนสนับสนุนปัจจัยที่สอดคล้องกับคุณลักษณะและความต้องการของพยาบาลเจนเนอเรชันวายเพื่อผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลตามบทบาทและหน้าที่ตามลักษณะความรับผิดชอบในงานของตนเองซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิ

พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกันออกไป การกำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ 2) มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพของ ก.พ. 3) โครงสร้างของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (กองการพยาบาล, 2539) โดยบทบาทหน้าที่ของพยาบาลมี 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) บทบาทหน้าที่ของพยาบาลตามโครงสร้างของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น 4 ระดับ คือระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ และ 2) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สำคัญในหน่วยงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมาย และตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยราชการ โดยเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการบริหารจัดการ หรือด้านคลินิก ได้แก่ พยาบาลผู้จัดการรายกรณี ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพยาบาลในแต่ละระดับ มี 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านปฏิบัติการ 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการประสานงาน และ 4) ด้านการบริการ ดังรายละเอียดดังนี้ (กองการพยาบาล, 2560)

1. ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติการในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ใช้วิชาความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัว โดยใช้กระบวนการพยาบาลและการพยาบาลแบบองค์รวม เพื่อให้การพยาบาลครอบคลุมทางกายและทางจิตใจ คลอบคลุมทั้ง 4 มิติทั้งการรักษา ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อน การส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพ ให้สามารถกลับมาดูแลตนเองได้อย่างถูกต้อง โดยเริ่มตั้งแต่ การคัดกรอง การประเมินภาวะสุขภาพ การวิเคราะห์ปัญหาและภาวะเสี่ยง ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้อ่อนแอวยต่อการดูแลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม ปฏิบัติการพยาบาลในการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ และตรวจสอบเครื่องมือให้พร้อมใช้ตลอดเวลา มีส่วนร่วมวางแผนการทำงานของหน่วยงาน ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน รวมทั้งบริการให้คำแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ใช้บริการ ครอบครัวและชุมชน

2. ระดับชำนาญการ ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญสูงในงาน โดย ปฏิบัติการพยาบาลที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากตามมาตรฐานวิชาชีพ วิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยทั่วไปและภาวะวิกฤต และเมื่อมีภาวะฉุกเฉินโดยใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เวชภัณฑ์ ช่วยชีวิตที่ถูกต้องอย่างทันถ่วงที วางแผนดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ โครงการของหน่วยงานและ

แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน วางแผนบริหารจัดการอัตรากำลังและพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีความยาก ประสานการทำงานโดยให้คำแนะนำเบื้องต้น ให้ความคิดเห็นแก่สมาชิกในทีมงาน หรือหน่วยบริการอื่น ๆ

3. ระดับชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ในประสบการณ์และความชำนาญสูงมากในงาน ปฏิบัติงานพยาบาลที่มีความยุ่งยากซับซ้อนต้องตัดสินใจ หรืออยู่ในภาวะวิกฤตตามมาตรฐานวิชาชีพ วางแผนหรือดำเนินการ วางแผนโครงการของหน่วยงาน หรือของสำนัก มอบหมายงานแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผล ประสานการทำงานร่วมกันโดยการ จูงใจ ชี้แนะ ทีมงานทีมงาน หรือหน่วยงานอื่นในระดับสำนักหรือกอง ชี้แจงให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุม ด้านบริการพยาบาลชำนาญการพิเศษ มีบทบาทในการให้คำปรึกษา อำนาจการ ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการทั้งภายในและภายนอก

4. ระดับเชี่ยวชาญ มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญ ในงานโดยใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในงาน ปฏิบัติงานที่ต้องแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนในทางวิชาการ ปฏิบัติงานในด้านให้คำปรึกษาของส่วนราชการ ระดับกระทรวง กรม โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานทางวิชาชีพพยาบาล โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านปฏิบัติการพยาบาลในการพัฒนาและประยุกต์ใช้ ความรู้ และเทคนิคต่าง ๆ วางแผน บูรณาการโครงการต่าง ๆ ในระดับแผนกลยุทธ์ ของส่วนราชการ เป็นที่ปรึกษาของส่วนราชการ ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5. ระดับผู้ทรงคุณวุฒิ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะผู้ปฏิบัติ ให้คำปรึกษาของส่วนราชการในระดับกระทรวง ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาทางวิชาการที่ยุ่งยากซับซ้อนมากเป็นพิเศษ ที่ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างกับนโยบายระดับกระทรวง หรือระดับชาติ โดยใช้การวิเคราะห์ การวิจัย เรื่องสุขภาพ คัดค้านนวัตกรรมพัฒนาระบบบริการวิเคราะห์วิจัย เรื่องสุขภาพ และระบบบริการพยาบาล

สำหรับบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในยุคประเทศไทย 4.0 ได้ผลักดันในการสนับสนุนให้เกิดแนวทางในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ป่วยด้วยแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดทางด้านบริการพยาบาล โดยจัดการระบบการดูแลสุขภาพผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ เน้นการดูแลให้ผู้ป่วยได้รับการเข้าถึงบริการสุขภาพที่เท่าเทียมกันให้ได้มากที่สุด โดยมุ่งเน้นเรื่องความคุ้มค่าคุ้มประโยชน์ รวมถึงการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่ามากที่สุด (เรณู, 2018)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างความปลอดภัยแก่ผู้รับบริการ สนับสนุนคุณภาพชีวิตแก่ผู้ป่วยโดยให้การพยาบาลทั้ง 4 มิติทั้งในการส่งเสริม ป้องกัน ดูแลรักษา และฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย โดยใช้บทบาททั้งในด้านปฏิบัติการ วางแผน ประสานงาน และให้บริการ เพื่อให้ผู้ป่วยมีความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยความยึดมั่นผูกพันในงานวิชาชีพเพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการให้คุณภาพของการปฏิบัติงานดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวาย (professional engagement)

ความหมายความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทุ่มเททางปัญญา จิตใจ และพลังกายอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานแสดงออกด้วยความกระตือรือร้นมีพลังเข้มแข็งในการทำงาน (vigor) มีความทุ่มเทอุทิศ เต็มใจในการปฏิบัติงาน (dedication) และมีความจดจ่อเอาใจใส่งาน มุ่งมั่น เป็นสุขที่ได้ทำงาน (absorption) ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกในระดับตัวบุคคล ในการเติบโตและการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดี (Schaufeli, 2012 อ้างถึงใน กาญจนาน, 2559; กฤติยาและกล้าหาญ, 2019) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานมีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งมั่นทุ่มเทให้งานอย่างเต็มที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วม ให้ความร่วมมือกับองค์กรในการปฏิบัติงานในทุกด้านอย่างเต็มที่ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (ฮาตา, 2019; อรพินทร์, 2557) รวมทั้งแสดงพฤติกรรมกระตือรือร้นในการร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายและผลลัพธ์ขององค์กร (Li Sun, 2019) พนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะมีความรู้สึกที่งานเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต มีความสุขและสมานที่ตีในขณะปฏิบัติงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับตัวได้ง่าย รับผิดชอบหน้าที่ โดยไม่มีความเหนื่อยล้า (บุญชริกา, 2562; สุทัตตา, 2560)

ดังนั้นความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวายจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องในระดับของการทำงาน ความรู้สึกทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้งด้านของความคิด อารมณ์ และความรู้สึก โดยแสดงออกมาด้วยการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมการทำงานที่มีพลัง มุ่งมั่น ทุ่มเทใส่ใจ รับผิดชอบต่องาน รวมทั้งยังรู้สึกภาคภูมิใจในงานวิชาชีพ มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงานจะส่งผลต่อการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์กรสามารถใช้เป็นประเด็นในการทำนายการย้ายงานหรือการลาออกของบุคลากรได้ รวมทั้งยังมีผลต่อความพึงพอใจในงานอันจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ปิยนันท์, 2561) ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (job performance) บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะแสดงออกโดยการมุ่งมั่นตั้งใจ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีส่วนร่วมในทีม ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จนเกิดผลลัพธ์ในงานที่ดีขึ้น (Findikli, 2015)

2. ลดความเหนื่อยล้าในงาน บุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะมีพลังในการทำงานไม่ย่อท้อเมื่อเกิดอุปสรรค รู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่รู้สึกท้อแท้หรือคิดว่าตนเองไร้ความสามารถแม้เจออุปสรรค มีความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ความเหนื่อยล้าในผู้ปฏิบัติงานลดลง (กำไล, 2559)

3. อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน ความผูกพันในงานจะเป็นบ่งบอกถึงความรู้สึกนึกคิดตลอดจนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่มีต่อการทำงาน ภาควิชาและงานและการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลให้ความรู้สึกลอยจากออกจากงานลดลง (สมหญิง, นำชัย และบุญใจ, 2015)

4. สุขภาพของบุคลากร การศึกษาของ the gall up organization (2004) พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันในงานจะมีแนวโน้มทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันในงาน บุคลากรที่ผูกพันในงานจะมีการคิดในเชิงบวก ช่วยลดความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่งผลต่อความมีสุขภาวะที่ดี

5. ความปลอดภัยของผู้ป่วย ความผูกพันในงานจะส่งผลให้พยาบาลมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในงาน ทำงานจนเสร็จไม่ละทิ้งงาน แม้ว่าหมดเวลาในเวรแล้ว ซึ่งพยาบาลที่มีความผูกพันในงานจะทำให้การเฝ้าระวังในการสร้างบรรยากาศองค์กร ในด้านความปลอดภัย ส่งผลให้ผู้ป่วยมีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ลดอัตราการตายได้

ความผูกพันในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีพลัง มุ่งมั่น ทุ่มเทใส่ใจ รับผิดชอบงาน รวมทั้งยังรู้สึกภาคภูมิใจในงานวิชาชีพ มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่องมีองค์ประกอบดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบความผูกพันในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมความยึดมั่นผูกพันในงาน มีโครงสร้างที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะมีความต่างจากความผูกพันองค์กร และความทุ่มเทในงาน ด้วยเป็นการแสดงออกทางจิตใจที่ส่งผลต่อ

ศักยภาพในการทำงาน หรือความรู้สึกที่มุ่งเน้นไปในเรื่องกิจกรรมที่เป็นหน้าที่ของตน จากแนวคิดความผูกพันในงานของ Schaufeli & Salanova, (2008) อ้างถึงในอรพินทร์ (2557) ได้ศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันในงานประกอบไปด้วย 1) การมีความกระตือรือร้น (vigor) หมายความว่ามีความตั้งใจในการทำงาน มีความยืดหยุ่นทางใจสูงในขณะทำงาน เต็มใจและพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเพียรแม้ว่าจะมีอุปสรรคหรือความยุ่งยากในงาน 2) ทุ่มเทอุทิศ (dedication) หมายถึงความรู้สึกเต็มอก เต็มใจและภูมิใจในงาน มีแรงบันดาลใจ ทำท่ายในการทำงาน และ 3) มีความจดจ่อใส่ใจในงาน (absorption) คือการมีความรู้สึกมุ่งมั่นและมีความสุขในการทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ กฤติยาและกล้าหาญ (2019) ได้ทำการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบความผูกพันต่องานของพนักงานรัฐวิสาหกิจพบว่ามียังมีองค์ประกอบ 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านความขยันรับผิดชอบ พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพียรพยายามแก้ปัญหาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ 2) ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเทแสดงออกซึ่งการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้น รักในงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ คิดว่างานที่ทำมีคุณค่า 3) ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน โดยแสดงออกซึ่งการมีสมาธิจดจ่อในการทำงาน ไม่สนใจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว อยากให้งานสำเร็จเรียบร้อยโดยเร็ว นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ พรวิไล, จตุพล, และประภัสรา (2017) ที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันในงานของวิชาชีพครูจะประกอบไปด้วย 1) การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น คำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีมากกว่ารางวัลและผลประโยชน์ 2) มีค่านิยมที่ดีต่อวิชาชีพ มีใจรัก และจิตจดจ่ออยู่กับงานที่ตนเองทำ 3) ความทุ่มเทอุทิศตน มุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน 4) มีความจดจ่อใส่ใจในงาน ด้วยการใส่ใจศึกษาค้นคว้าความรู้ หรือทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับงาน 5) มีทักษะและความสามารถในงาน 6) มีความกระตือรือร้นในงานและ 7) มีการพัฒนาตนเองในวิชาชีพต่อเนื่อง สำหรับการศึกษาความผูกพันในงานของวิชาชีพพยาบาล พบว่าธิดารัตน์และวาสิณี (2018) ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัยเงินออเรนจ์นวย มียังมีองค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่

1. ความมุ่งมั่นในงาน ซึ่งจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมการทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระซิบกระฉาง ละเอียดรอบคอบเพียรพยายามในการทำงาน โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม แสดงความรับผิดชอบต่องานมาทำงานตรงตามเวลา

2. ความเสียสละในงาน ประกอบไปด้วยพฤติกรรมย่อย โดยแสดงให้เห็นว่างานมีความสำคัญ โดยให้เวลากับงานอย่างเต็มที่ที่เป็นลำดับแรก อาสาทำงานหรือกิจกรรมที่ตนเองถนัดหรือมี

ความสามารถโดยไม่ต้องร้องขอ เห็นแก่ประโยชน์ที่เกิดจากงาน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทุ่มเทให้เวลางานอย่างเต็มที่

3. ด้านความภาคภูมิใจในงาน เป็นการมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพ แสดงออกในสิ่งที่ตนเองภาคภูมิใจอย่างเหมาะสม มีเจตคติที่ดีต่องานพยายามทำงานอย่างมีความสุข รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร

4. ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน เป็นการแสดงพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในงาน ศึกษาหาความรู้สม่ำเสมอ สร้างสรรค์ผลงานจากงานประจำสู่กิจกรรมคุณภาพ พฤติกรรมการสร้างสรรค์และพัฒนาด้านนวัตกรรมเป็นการแสดงถึงความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพจนเเนอเรชั่นวัย ในด้านการพัฒนางานโดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีขึ้น เช่นการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ งานวิจัย R2R หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้การพยาบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความผูกพันในงานมีองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดบริการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของบุคลากร พบว่ามีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของบุคคล ซึ่งจะพบว่ามี 3 ปัจจัยหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องอันประกอบด้วย ปัจจัยด้านตัวบุคคล ปัจจัยในงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในงาน ที่มีความเกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและแนวความคิดของตนเอง สามารถสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมในงาน ได้แก่ ความมั่นใจในตัวเอง การมีอำนาจเหนือคนอื่น การชอบเข้าสังคม การมีบุคลิกภาพกล้าแสดงออก บุคลิกภาพหัวน้าว และบุคลิกภาพมีสติและรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาและประสบการณ์การปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งปัจจัยที่เป็นความต้องการภายในที่เป็นแรงจูงใจของบุคคล ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความได้รับผิดชอบงานที่ท้าทาย ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันในงาน (Bakker, 2009 อ้างถึงในอรพินท์, 2557) รวมทั้งพบว่าสิ่งที่ได้รับจากองค์กรในด้านของค่าตอบแทน สวัสดิการที่มั่นคง โอกาสในความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยกย่องยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

งานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักงานและรักองค์กร (ชูชัยและพงษ์จันทร์, 2017)

2. ปัจจัยในงาน (job resource) เป็นปัจจัยเชิงบวก ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย ทั้งลักษณะทางกายภาพ เช่น แสง สี เสียง ด้านสังคมและด้านจิตใจที่จะกระตุ้น หรือจูงใจให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่องาน มีความสุขใจในการทำงาน จนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (ปิยนันท์, 2560) ได้แก่

2.1 ลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบ ได้แก่งานที่มีความท้าทาย ความหลากหลาย มีอิสระในการทำงานตามขอบเขต เปิดโอกาสในบุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผนในการบริหารงาน และมีโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้า มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถในงาน (Meijman & Mulder, 1998 อ้างในอรพินท์, 2557; ฐิติมา, 2557)

2.2 ปัจจัยด้านรูปแบบผู้นำ ซึ่งเป็นบทบาทของผู้เป็นหัวหน้าเลือกนำมาใช้กับลูกน้องตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในการวางแผนงาน และควบคุมกำกับ กระตุ้นจูงใจให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำมีความสำคัญเปรียบเสมือนเป็นบุคคลที่เชื่อมความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร สนับสนุนให้เกิดความรัก ความพอใจในงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคคลได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร (Rofiqi, Nuritasari, & Wiliyanarti, 2019) สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันในงานและผู้นำและความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (วรรณช, 2561)

2.3 ค่าตอบแทนและการได้รับการพัฒนา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ที่องค์กรชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างได้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (กลุ่มพัฒนาค่าตอบแทน สำนักงานกพ., 2550) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Kulikowski & Sedlak (2020) พบว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงานในระดับหนึ่งซึ่งยังต้องมีปัจจัยอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบร่วมด้วย เช่นบุคลากรได้รับโอกาสการพัฒนาตนเอง การเติบโตของพนักงานตามเส้นทางความก้าวหน้าที่กำหนดไว้ การถูกระบุในการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เป็นการขับเคลื่อนความมุ่งมั่นของบุคลากรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จการทำงาน สร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งขึ้นกับการวางตำแหน่งโครงสร้างให้ชัดเจน การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าไว้ รวมถึงการประเมินผลอย่างถูกต้องยุติธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ Bai & Liu (2018) พบว่าการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงานรุ่นใหม่ในทางบวก

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นสภาพที่อยู่รอบตัวของบุคคลในสถานที่ปฏิบัติทั้งที่เป็นด้านกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางสังคม หรือวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแนวทางระเบียบวิธีปฏิบัติ ความเชื่อและค่านิยมต่าง ๆ ที่ได้ถูกสร้างขึ้นจากคนในองค์กร การศึกษาของ Moos, 1974, อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ (2558) ได้จัดแบ่งมิติของสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็น 3 มิติได้แก่ 1) มิติสัมพันธภาพ คือการมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร มีการสนับสนุนโอกาสจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรแบบพี่น้องในครอบครัวเดียวกันส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่ดีสอดคล้องกับชัชวาล (2560); สุพชร (2559) องค์กรที่มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิก สามารถไว้วางใจและพึ่งพาได้ จะทำให้บุคลากรมีความเชื่อถือไว้วางใจผูกพันอยากอยู่ในองค์กร 2) มิติความก้าวหน้าในงาน การให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงาน มีการสนับสนุนให้บุคคลมีความสำเร็จ ความก้าวหน้าในงาน 3) มิติที่คงไว้ซึ่งความเปลี่ยนแปลง ระบบงานที่มีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและนโยบายต่าง ๆ ข้อปฏิบัติ และแนวทางการควบคุมกำกับ การส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้พัฒนางานจะเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

การส่งเสริมความผูกพันในงานของบุคลากรทางการพยาบาลมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารทางการพยาบาลในการสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในงานวิชาชีพ มุ่งมั่นในการทำงานเกิดการคงอยู่ สร้างความเชี่ยวชาญ และเกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดี โดยมีบทบาทที่เกี่ยวข้องดังนี้

บทบาทของผู้บริหารทางการพยาบาลในการส่งเสริมความผูกพันในงาน

ผู้บริหารองค์กรพยาบาลมีบทบาทและความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย ทิศทางรวมทั้งอำนวยความสะดวกให้ระบบบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ ด้วยการบริหารจัดการให้เข้าถึงการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนางานพยาบาลให้มีคุณภาพ อีกทั้งยังมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติที่ดี เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กองการพยาบาล, 2561; จิราภรณ์และอารีย์วรรณ, 2557) ปัจจุบันผู้บริหารต่างให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน และอัตรากำลังที่มีคุณภาพและเพียงพอเหมาะสมกับความต้องการ การศึกษาของ Burke (2006) อ้างถึงใน ประไพศรี (2562) พบว่าผู้นำองค์กรเป็นกุญแจสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน ด้วยบทบาทที่ต้องเป็นแบบอย่าง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่

ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในงานของพนักงาน Stairs & Galpin (2011) อ้างถึงใน ประไพศรี (2562) บทบาทในการสร้างความผูกพันในงานของพนักงานของผู้บริหารประกอบด้วย

1. ประเมินผลโครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ มีความเหมาะสมและยุติธรรม โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความสนใจของพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกสนุกและพึงพอใจ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย และอยากทำงาน
3. มีคุณธรรมในการบริหารงาน เป็นตัวอย่างในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีคุณธรรมและธรรมมาภิบาลในการบริหารงาน
4. กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เหมาะสมและชัดเจน ป้องกันการขัดแย้งระหว่างบุคลากร
5. สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
6. มีแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องรู้จักจุดอ่อน-จุดแข็ง และ ความสามารถของลูกน้องทุกคน เพื่อวางแผนการเติบโตในสายอาชีพ (Career Development) อีกทั้งจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน (IDP: Individual Development Plan) ให้กับพนักงานทุกคน ทุกระดับ

การศึกษาของณัฐชานาและธีรภัทร (2019) พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการสร้างความผูกพันในงานของบุคลากรครูประกอบด้วย

1. กำหนดเป้าหมาย และนโยบายที่มีความชัดเจน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ สร้างความสำเร็จด้วยความร่วมมือของทุกคน
2. กำหนดนโยบายในการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ร่วมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตัดสินใจในงานของตนเอง
3. ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร ช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างกันในการทำงาน
4. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตร พร้อมทั้งวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างบุคลากร
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้อิสระในการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ จัดสรรอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
6. ส่งเสริมให้รางวัลและให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

จากการทบทวนวรรณกรรมมีการให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้ว่า เป็นการแสดงออกถึงบุคลิกภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ถึงความสามารถที่จะจูงใจ โน้มน้าว กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร จนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (จิรภา, 2016) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการจัดการ หรือแสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการกระตุ้นหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ส่งเสริมการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน (ประภัสสรและมาริสสา, 2016) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สร้างอิทธิพลต่อสมาชิกด้วยการโน้มน้าวให้สมาชิกปฏิบัติตามด้วยความยินดี ด้วยวิธีการพัฒนาศักยภาพการทำงานของสมาชิกให้สูงขึ้น จูงใจให้มองถึงเป้าหมายที่ไกลกว่าความสนใจในตนเอง ไปสู่ประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งยังสร้างแรงบันดาลใจแก่สมาชิกให้เกิดนวัตกรรมและสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเชิงบวก โดยแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน ให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มุ่งรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล สร้างแรงบันดาลใจในการจูงใจพนักงานให้ทำงาน สร้างความเข้มแข็งด้วยการทำงานเป็นทีม (Kramer, 2020) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบการทำงาน กระบวนการคิด ทักษะของสมาชิกทั้งหมดในองค์กร รวมทั้งสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การร่วมกันของสมาชิกในองค์กรทั้งหมด

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมและความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมทางบวก กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของพยาบาลผู้ปฏิบัติในหน่วยงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามให้สูงขึ้น ด้วยการสร้างอิทธิพลทางความคิด และมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกให้เพิ่มขึ้น โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังต่อไปนี้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

จากการทบทวนการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามแนวคิดของ روبินส์และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter,

2005 อ้างถึงในฉันทนุฎณกรณ, 2563) ประกอบไปด้วยคุณลักษณะสำคัญใน 5 มิติได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2) เป็นผู้นำที่มีความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 3) สามารถเปลี่ยนความคิดผู้ใต้บังคับบัญชา 4) กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความทุ่มเทในงานให้ได้มากขึ้น 5) ส่งเสริมประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อมาบาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 อ้างถึงในฉันทนุฎณกรณ, 2563) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตาม ประกอบด้วย 4 มิติได้แก่ 1) การโน้มน้าวชักจูง โดยการเป็นต้นแบบที่ได้รับการเคารพยกย่องและนับถือจากผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะเลียนแบบ ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำมีพฤติกรรมในการจูงใจผู้อื่น ทำให้เกิดความกระตือรือร้น และทำทหายในการทำงาน ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน ให้ผู้ตามทราบความคาดหวังของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม และยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร 3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดใหม่ ๆ สร้างสรรค์วิธีการทำงานและแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ สร้างความท้าทาย และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกหมายถึงผู้นำต้องมีพฤติกรรมที่เข้าใจและปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน การศึกษาของฟลิกฤต, ประภัสสร, กัญญพัทธ์, และชัยวัฒน์ (2020) พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ประการคือ 1) ความเป็นผู้นำที่มีเสน่ห์ หมายถึง เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความไว้วางใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำมีพฤติกรรมในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงกระตุ้นการทำงานของทีมงานให้มีความกระตือรือร้น โดยใช้การคิดเชิงบวก 3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึงผู้นำแสดงออกถึงการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาในงาน สนับสนุนให้คิดวิธีการแก้ปัญหาแบบใหม่ ๆ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้การเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ การศึกษาของ Bass & Riggio (2006) ได้ศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก มีผลให้ผู้ตามยินดีที่จะปฏิบัติตามพันธกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) ได้แก่

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี (idealized influence) คือการที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยทำตัวเป็นแบบอย่าง ด้วยการมีวิสัยทัศน์สามารถมองการณ์ไกลไปข้างหน้า คาดเดาการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากด้านนโยบาย เศรษฐกิจหรือสภาพสังคม ถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติได้รับทราบถึงทิศทาง ในการเตรียมความพร้อมและสร้างความน่าเชื่อถือด้วยหลักคุณธรรมของผู้นำ ซื่อสัตย์ สร้างความไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว

2. สร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) คือการที่หัวหน้าหรือผู้ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ตาม จูงใจให้พยาบาลวิชาชีพคิดถึงความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในงาน มีความมั่นคงทางอารมณ์ และการสื่อสารที่ดี ให้ผู้ปฏิบัติมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) หัวหน้าหรือผู้ช่วยต้องมีการจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาโดยการมีส่วนร่วมของสมาชิก มอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจตามความสามารถของบุคลากร สร้างความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นการสร้างแรงจูงใจภายใน ส่งเสริมบรรยากาศในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้กระตุ้นการพัฒนานวัตกรรมในหน่วยงานเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) หัวหน้าหรือผู้ช่วยมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ออกมาโดยการมอบหมายให้บุคลากรทางการพยาบาลเป็นผู้นำทีมงานในด้านที่ถนัด สร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยการเป็นผู้สนับสนุนและให้คำปรึกษา ส่งเสริมเปิดโอกาสและวางแผนร่วมกันกับผู้ปฏิบัติในการสร้างความก้าวหน้าในงาน เพื่อเป็นกำลังใจในงานสำหรับผู้ปฏิบัติ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความผูกพันในงานของพยาบาลเงินนอร์ชนาย

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในงานของบุคลากรพบว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อความผูกพันในงานของบุคลากร มีการศึกษาของ Rofiqi, Nuritasari, & Wiliyanarti (2019) พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพยาบาล และการทบทวนกรรมเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน (วรรณุช, 2561) การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของซุติกาญจน์, เพชรน้อย, และกรรณิการ์ (2563) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ช่วยมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการเป็นต้นแบบที่ดีในการถ่ายทอดความตั้งใจ มุ่งมั่นทำงานไปยังพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ปฏิบัติ สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการคิดหาวิธีที่สร้างสรรค์ในแก้ปัญหาอย่างอิสระ สร้างความมีคุณค่าในตัวผู้ตาม ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานจนอยากจะทำหน้าที่เต็มความสามารถในงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ Gameda & Lee (2020) พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ในทางบวกและอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานของพนักงานเทคโนโลยีและการสื่อสาร เช่นเดียวกับ

การศึกษาที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ความพอใจในงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (Peng & Jui-Chen, 2019; วรรณุช, ปราณี, และจันทร์จิรา, 2561)

ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors)

ความหมายปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงคุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุและลำดับขั้นของวงจรชีวิต สถานภาพ อาชีพ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ รูปแบบการดำเนินชีวิต บุคลิกภาพและแนวความคิดของตนเองที่สะท้อนพฤติกรรมในการทำงาน เช่น ความมั่นใจในตัวเอง การมีอำนาจเหนือคนอื่น การชอบเข้าสังคม และปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ การจูงใจต่าง ๆ เป็นพลังผลักดันที่อยู่ภายในตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน และประสิทธิภาพของงาน (Bakker, 2009 อ้างถึงในอรพินท์, 2557)

องค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง Herzberg (1959) อ้างถึงในดวงพรและเทียนแก้ว (2558) พบว่าองค์ประกอบของปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีของบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวกที่มีผลกับงานโดยตรง ได้แก่

1. การได้รับโอกาสพัฒนาความก้าวหน้า บุคลากรได้รับกระบวนการที่ดำเนินการในการเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ ส่งเสริมบุคลากรได้เรียนรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีทัศนคติ ความเชี่ยวชาญในงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และทัศนคติของบุคคลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปในทางที่สอดคล้องกับองค์การ โดยวิธีการศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ซึ่งสามารถทำได้โดย การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ การเข้าร่วมสัมมนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในงาน การเข้าศึกษาในหลักสูตรทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่เกี่ยวกับงานวิชาชีพพยาบาล และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เช่นความรู้ทางกฎหมาย เทคโนโลยีที่มีความจำเป็น (พิชญากร, 2557) โดยพบว่า การได้รับโอกาสในการพัฒนางาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงานของพนักงานได้ (klongerbo, 2019)

2. การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การถูกมอบหมายงานเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ก่อให้เกิด

ความก้าวหน้า ตามสายงานที่กำหนด ชี้บ่งให้บุคลากรทราบถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ต้องทำในอนาคต และเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรตามโปรแกรมที่กำหนดขึ้น รวมทั้งเป็นการแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นจะสามารถก้าวไปถึงตำแหน่งใด และมีโอกาสเจริญสูงสุดในตำแหน่งใด สอดคล้องการศึกษา Badawy, Alaadin, & Magdy (2016); Bai & Liu (2018) พบว่าการวางแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงาน ($r = .53, p < .01$)

3. การได้รับการยอมรับในการทำงาน ได้แก่ การได้เป็นตัวแทนในการนำเสนอผลงาน เป็นการแสดงออกถึงการยอมรับนับถือการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสังคม ซึ่งเมื่อบุคคลทำงานได้สำเร็จ การชมเชย การเผยแพร่ชื่อเสียง หรือประกาศเกียรติคุณ ว่าเป็นคนที่มีความสำคัญ ได้แก่ การได้รับมอบหมายงาน โอกาสในการสร้างความสำเร็จจากงาน และสามารถสร้างชื่อเสียงให้กับบุคลากรและหน่วยงาน เป็นประสบการณ์ของความสำเร็จในงาน การได้รับผิดชอบงานที่มีท้าทายความสามารถมากขึ้น ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากร การศึกษา Forman (2019); Hulkko-Nyman, Sarti, Hakonen & Sweins (2012) พบว่าวัฒนธรรมในการยกย่องชมเชยสามารถสร้างความรู้สึกถึงความมีคุณค่าของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานได้

4. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนทางการเงิน และไม่ใช่งานเงิน ที่องค์กรจ่ายให้พนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาในทฤษฎี JD-R พบว่าการให้รางวัล ค่าตอบแทนเป็นตัวทำนายความผูกพันในงานได้ เช่นเดียวกับการศึกษา Kulikowski & Sedlak (2020) พบว่า เงินเดือน และค่าตอบแทนและรางวัลต่างๆมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวาย

จากการทบทวนการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยด้านจิตวิทยาภายในบุคคล แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับลักษณะของแต่ละกลุ่มวัย สำหรับกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวาย มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในงาน ต้องการรับผิดชอบงานที่มีความท้าทาย โอกาสความก้าวหน้า โอกาสในการพัฒนาความรู้ การยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งมีเงินเดือน หรือโบนัสเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ (เดชา, กฤษยา, จีราภา, และชนพัฒน์, 2014) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่พบว่ามีความต้องการจะได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยอมรับคำแนะนำในความทักษะ ความสามารถจากผู้อื่น (Jamieson, Kirk, Wright, & Andrew, 2015) อีกทั้งยังมีการศึกษาความผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงานและ การได้รับการยอมรับมี

ความสัมพันธ์ทางบวก และสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำได้ร้อยละ 54.80 (ณัฐพัฒน์, 2563)

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี (positive practice environment)

ความหมายสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน โดยประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิอากาศ แนวทางการทำงาน และระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวัน รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม หรือวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร (James & Jones, 1974 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์, 2558)

การศึกษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีในองค์กรสุขภาพหมายความถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและมีคุณค่า มุ่งมั่นในการดูแลสุขภาพความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของพนักงาน สนับสนุนการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ และปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มผลผลิต และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและองค์กร อีกทั้งมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพระดับสูง มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมการรักษาพยาบาล บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน พยาบาลที่มีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพสูง มีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน (นฤมล, 2013; ณัชชามน, 2017; International centre for human resources in nursing, 2007 อ้างในเพลินตา, 2558)

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี เป็นสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติกรพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ สร้างความปลอดภัยทั้งผู้ป่วย และบุคลากรผู้ปฏิบัติ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าการศึกษาของ Moos (1974) อ้างถึงในศุภลักษณ์ (2558) พบว่าองค์ประกอบในสภาพแวดล้อมการทำงานแบ่งได้เป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านสัมพันธภาพ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน หมายความว่า การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น มีส่วนร่วมในการประชุมและเสนอความ

คิดเห็นเกี่ยวกับงาน มีความผูกพันในงาน เช่นการได้รับการยอมรับ ได้มีโอกาสเสียสละเพื่อองค์กร 2) ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดี หมายถึงมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เอื้ออาทรต่อกัน เช่นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันแม้จะไม่ใช่งานของตนเอง และ3) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า หมายถึง การรับรู้หัวหน้าสนับสนุนให้กำลังใจ และคำชมเชยเมื่อพนักงานทำผลงานได้ดี

2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การรับรู้ความก้าวหน้าในงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งได้เป็น 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านการมีอิสระในงาน สามารถตัดสินใจงานได้เองตามขอบเขตงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน 2) ด้านการมุ่งเน้นในงาน เช่น การรับรู้ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน องค์กรมีการกระตุ้นและผลักดันให้ทำงานสำเร็จตามแผนที่วางไว้ 3) ด้านความกดดันในงาน หมายถึง การรับรู้บรรยากาศที่มีความกดดันทำงานแข่งกับเวลา รวมถึงข้อกำหนด ระเบียบข้อบังคับที่ส่งผลด้านลบต่อการทำงาน

3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง หมายถึงการรับรู้เป้าหมายที่มีความชัดเจน มีการสื่อสารเกี่ยวกับแบบแผนและระบบงาน ตลอดจนมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ให้ชัดเจน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความชัดเจนของงาน ทั้งนโยบายและการสื่อสารที่ชัดเจน 2) ด้านการควบคุมงาน องค์กรมีแนวทางการตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ตรวจสอบและควบคุม 3) ด้านการมีนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน หมายถึงหน่วยงานได้มีการส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมทางการภาพ แสง เสียง อากาศ เครื่องมือต่าง ๆ หรือธรรมชาติที่สนับสนุนบรรยากาศในการทำงาน

สำหรับองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมการทำงานของ moss เป็นสิ่งแวดล้อมสำหรับองค์กรทั่ว ๆ ไป ไม่ได้เฉพาะเจาะจงกับองค์กรทางสุขภาพอย่างชัดเจน

การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลของเพลินดา (2558) พบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการบริหารองค์การการพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขของ มีองค์ประกอบ 6ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างโอกาสทางการศึกษาและอบรม 2) การยกย่องในเชิงวิชาชีพ 3) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล 4) การจัดโครงสร้างองค์กรเชิงสนับสนุน 5) เทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาล และ6) ความปลอดภัยในด้านการประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมาพันธ์วิชาชีพทางสุขภาพ (International Council of Nurses, International Pharmaceutical Federation, World Dental Federation, World Medical Association, International Hospital Federation, & World Confederation for Physical Therapy) ได้แบ่งเป็นองค์ประกอบหลักใน 5 ด้านดังนี้ (the global health workforce alliance, 2012)

1. สนับสนุนโอกาสด้านการศึกษาอบรม (educational opportunities) องค์กรมีการสนับสนุนการพัฒนาเชิงวิชาชีพและความก้าวหน้าในงาน มีโปรแกรมการสนับสนุนการปฐมนิเทศอย่างเพียงพอแก่พยาบาลใหม่มีระบบที่เอื้อในการให้คำปรึกษาสอนงาน และกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ

2. การยกย่องเชิงวิชาชีพ (professional recognition) มีการยอมรับในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะทางวิชาชีพ และให้อิสระ (autonomy) ในการใช้สมรรถนะเชิงวิชาชีพตามวิชาชีพอย่างเต็มที่โดยที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญและยอมรับในตัวตนของบุคคลนั้น มีการส่งเสริมอิสระในเชิงวิชาชีพและการควบคุมกำกับทางวิชาชีพของตน และมีการแสดงออกถึงการยอมรับและการให้รางวัล ประเมินความพึงพอใจและผลลัพธ์การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

3. การจัดการที่มีประสิทธิภาพ (efficiency management practices) มีระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการศึกษา ประสบการณ์และความรับผิดชอบ บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานตลอดจนประเด็นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและการดูแลผู้ดูแลผู้ป่วย มีพันธมิตในการทำงาน สัมพันธภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีมยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความไว้วางใจ เชื่อใจและเคารพซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารนโยบายในเชิงบวกในการกระตุ้นรายงานการปฏิบัติทางวิชาชีพที่ไม่ถูกต้อง หรือละเมิดกฎหมาย กำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน ครอบคลุมและมีความเฉพาะเจาะจงในตำแหน่งงาน การตัดสินใจที่มีความโปร่งใส การตรวจสอบและการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ

4. ด้านการสนับสนุนโครงสร้างขององค์กร (support structures) การลงทุนเพื่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สนับสนุนสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในกลุ่มของผู้ร่วมงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้ป่วย มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ครบถ้วนทั้งพนักงานสายสนับสนุนที่เพียงพอ มีนโยบายและโปรแกรมที่สนับสนุนภาระงานอย่างเป็นธรรมชาติ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ทบทวนสมรรถนะและขอบเขตของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

5. ความปลอดภัยในการประกอบวิชาชีพ (occupational health and safety) มีการจัดอัตรากำลังให้เพียงพอเหมาะสมตามระดับมาตรฐานความปลอดภัย นำนโยบายด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสุขภาวะมาใช้ในการนำนโยบายด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสุขภาวะ มาใช้ในการจำแนกอันตรายต่อความรุนแรงทางร่างกายและจิตใจ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ที่ได้จากแนวคิดของสมาพันธ์สุขภาพทั้ง 5 เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นความสำคัญในการสร้างความปลอดภัยทั้งต่อผู้ป่วยและบุคลากร สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (สรพ.) ในด้านการสร้างความปลอดภัยทั้งต่อผู้รับบริการ และความปลอดภัยของบุคลากรทางสาธารณสุข ผู้ให้บริการมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน (2P Safety) เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการวางระบบเพื่อป้องกันเหตุการณ์ที่

ไม่เพียงประสงค์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีทั้ง 5 องค์ประกอบ มาใช้ในการศึกษาคั้งนี้ โดยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานดัง รายละเอียดดังต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมที่ดีกับความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัย

จากการทบทวนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี กับความผูกพันในงานพบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันในงาน กับความพึงพอใจในงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพ ด้านสังคมและด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน และสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ร้อยละ 73 (ศุภลักษณ์, 2558) เช่นเดียวกับ การศึกษาของ Geue (2018) พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสนับสนุนสังคม มีความสัมพันธ์ในทางบวกและมีอิทธิพลกับความผูกพันในงาน ($R^2 = .27$) อีกทั้งการศึกษาของ Duvall & Andrews (2010) ในสาเหตุการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในหลาย ๆ ประเทศพบว่า การลาออกจากวิชาชีพของพยาบาลมีสาเหตุหลักคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ความไม่ยุติธรรม การได้รับความรุนแรงทางกายและจิตใจ ค่าตอบแทน และความไม่สมดุลในชีวิตการทำงาน การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ

สรุปการทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าสถานการณ์ด้านอัตรากำลังพยาบาลปัจจุบันมีแนวโน้มที่คนกลุ่มวัยเจนเนอร์ชั้นวัยจะก้าวเข้ามาเป็นกำลังหลักในองค์กรพยาบาล ทั้งด้านปฏิบัติการและเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร ด้วยคุณลักษณะเฉพาะของวัยเจนเนอร์ชั้นวัยที่มีความแตกต่าง เป็นกลุ่มวัยที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จ โอกาสความก้าวหน้า รักความสบาย อดทนต่ำ ความผูกพันในงานต่ำ เหนื่อยหน่ายในงานง่ายกว่าคนกลุ่มวัยอื่น ดังนั้นจึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลต่อการคงอยู่ การสร้างความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั้นวัย มุ่งถึงการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีต่องานพยาบาล มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เสียสละในงาน อีกทั้งยังมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยด้านงาน โดยพบว่าปัจจัยด้านภายในตัวบุคคล ประกอบไปด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน มีทั้งด้านบุคลิกภาพของตนเอง ประสบการณ์ในการทำงาน และที่สำคัญได้แก่แรงจูงใจ ซึ่งเป็น

ปัจจัยทางจิตวิทยา ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งได้แก่ ระดับเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่เหมาะสมรวดเร็ว การได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับในงาน และการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น และในด้านของงานพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมีอิทธิพลกับผู้ปฏิบัติงานมาก คือหัวหน้าหรือผู้ช่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติที่สุด ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนโอกาสต่าง ๆ การสร้างแรงจูงใจ ให้พยาบาลผู้ปฏิบัติมีความผูกพันในงาน สร้างการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร โดยลักษณะของหัวหน้าหรือผู้ช่วยที่สามารถกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามให้ความร่วมมือ มุ่งมั่นเต็มใจเสียสละในงาน ต้องคำนึงถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน สร้างความไว้วางใจ และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการมองคนอย่างเป็นปัจเจก ในองค์กรที่มีความหลากหลายของคนหลายกลุ่มวัยเช่นองค์กรพยาบาล รูปแบบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นลักษณะผู้นำยุคใหม่ ที่มองว่าความสำเร็จเกิดจากการมีส่วนร่วม ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี อีกทั้งในองค์กรที่มุ่งเน้นในด้านคุณภาพและความปลอดภัยพบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดการคุณภาพในการทำงาน รวมทั้งยังส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีส่งผลต่อความผูกพันในงาน โดยผ่านทางความพอใจของผู้ปฏิบัติซึ่งประกอบไปด้วยโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนในความก้าวหน้าในงาน การยกย่องเชิงวิชาชีพทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงาน มีการจัดการที่ดีโดยการมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรรู้สึกถึงควมมีคุณค่าในตนเอง ระบบสนับสนุนมีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน รวมทั้งการมีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันในงานสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชันวายในโรงพยาบาล ตติยภูมิภาคใต้ตั้งนั้นผู้วิจัยได้นำ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ช่วย และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีมาเป็นปัจจัยในการศึกษาครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (predictive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ตลอดจนศึกษาอิทธิพลของ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ วิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิในพื้นที่ภาคใต้จำนวน 6 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลนครศรีธรรมราช โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต โรงพยาบาลหาดใหญ่ โรงพยาบาลยะลา และโรงพยาบาลตรัง (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562) รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 2,516 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ในเดือนกันยายน, 2563) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1

จำนวนประชากรพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

โรงพยาบาล	จำนวนประชากร (ราย)
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	479
โรงพยาบาลนครศรีธรรมราช	446
โรงพยาบาลตรัง	380
โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต	350
โรงพยาบาลหาดใหญ่	501
โรงพยาบาลยะลา	360

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523- 2543 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ที่ไม่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร มีประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินดีให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

1. การกำหนดขนาดตัวอย่าง

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม G*Power Analysis ระบุสถิติ F- test linear regression กำหนดขนาดอิทธิพล (effect size) ระดับปานกลางเท่ากับ 0.15 โดยคำนวณหาค่าขนาดอิทธิพลจากงานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Karimil, 2020) ซึ่งมีค่า $R^2 = 0.134$ คำนวณหาค่าขนาดอิทธิพล $f^2 = 0.151$ จากนั้นกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ .05 อำนาจการทดสอบที่ .95 และจำนวนตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 6 ตัวแปรได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 148 คน โดยมีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร ความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 ($\alpha = 0.05$) ความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 2 ($\beta = 0.05$) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 146 คน จะได้ค่าอำนาจการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.95 และเพื่อป้องกันความไม่ครบถ้วนหรือความไม่สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง (over sampling) ร้อยละ 10 ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 ราย

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling technique)

เนื่องจากโรงพยาบาลระดับตติยภูมิภาค มีจำนวนของหอผู้ป่วยที่ใกล้เคียงกัน และในทุก ๆ หอผู้ป่วยจะมีพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นเพื่อให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้สุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่ายจากพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 6 โรงพยาบาล โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 สุ่มรายชื่อโรงพยาบาลตติยภูมิภาคในเขตภาคใต้ 3 โรงพยาบาล จากทั้งหมด 6 โรงพยาบาล (ร้อยละ 50) ได้แก่ โรงพยาบาลยะลา โรงพยาบาลหาดใหญ่ และโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

2.2 คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายของแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้

2.3 สุ่มอย่างง่ายจากรายชื่อพยาบาลปฏิบัติการกลุ่มวัยเงินเนอเรชั่นวายในสัดส่วนของโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง โดยการคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย ในแต่ละหอผู้ป่วย มาสุ่มอย่างง่ายเลือกจำนวนพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวายจำนวน 1-2 คนต่อหอผู้ป่วย ได้กลุ่มตัวอย่างดังตาราง 2

ตาราง 2

จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล

โรงพยาบาลที่สุ่มได้	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ เงินเนอเรชั่นวาย(คน)	สัดส่วนพยาบาลวิชาชีพ เงินเนอเรชั่นวาย(ร้อยละ)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่ต้องการ (คน)
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	479	35.77	57
โรงพยาบาลยะลา	360	26.88	43
โรงพยาบาลหาดใหญ่	501	37.41	60

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุดแบ่งเป็น 4 ตอนโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ประสบการณ์การได้อบรมเพิ่มเติม การได้รับการยอมรับในงาน การพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียง 1 ข้อคำตอบและเติมข้อความรวมทั้งหมด 12 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาจากผลการวิจัยของ อิตารตันและวาสิณี (2561) ซึ่งเป็นผลการวิจัยในเชิงอนาคตที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งในงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบตามหลักการสถิติก่อนนำไปใช้จริง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ และได้ดำเนินการขออนุญาตใช้เครื่องมืออย่างเป็นทางการจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน จำนวนข้อคำถามมีทั้งสิ้น 22 ข้อ ได้แก่

ด้านความมุ่งมั่นในงาน	จำนวน 7 ข้อ	ข้อคำถามที่ 1-7
ด้านความภาคภูมิใจในงาน	จำนวน 7 ข้อ	ข้อคำถามที่ 8-14
ด้านความเสียสละในงาน	จำนวน 5 ข้อ	ข้อคำถามที่ 15-19
ด้านการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมในงาน	จำนวน 3 ข้อ	ข้อคำถามที่ 20-22

ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง รับรู้ว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง รับรู้ว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
 คะแนน 3 หมายถึง รับรู้ว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง รับรู้ว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง รับรู้ว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของเบสและเบอนาร์ด บาส และริกจีโอ (Bass & Riggio, 2006) ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน จำนวน 22 ข้อคำถาม ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	จำนวน 6 ข้อ	ข้อคำถามที่ 1-6
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	จำนวน 6 ข้อ	ข้อคำถามที่ 7-12
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	จำนวน 5 ข้อ	ข้อคำถามที่ 13-17
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	จำนวน 5 ข้อ	ข้อคำถามที่ 18-22

ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง รับรู้ว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง รับรู้ว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
 คะแนน 3 หมายถึง รับรู้ว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง รับรู้ว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง รับรู้ว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี (positive practice environment) ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงข้อคำถามของเพลินตา (2558) ที่ได้พัฒนาตามแนวคิดขององค์กรสุขภาพ (2008) โดยได้ขออนุญาตดัดแปลงเครื่องมือก่อนนำมาใช้ ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ด้าน จำนวน 26 ข้อคำถาม ดังนี้

ด้านสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาอบรม	จำนวน 4 ข้อ	ข้อคำถามที่ 1-4
ด้านการยกย่องเชิงวิชาชีพ	จำนวน 4 ข้อ	ข้อคำถามที่ 5-8
ด้านการจัดการที่มีประสิทธิภาพ	จำนวน 6 ข้อ	ข้อคำถามที่ 9-14
ด้านการสนับสนุนโครงสร้างขององค์กร	จำนวน 6 ข้อ	ข้อคำถามที่ 15-20
ด้านความปลอดภัยในการประกอบวิชาชีพ	จำนวน 6 ข้อ	ข้อคำถามที่ 21-26

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง รับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง รับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
 คะแนน 3 หมายถึง รับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง รับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง รับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

การแปรผลคะแนนเฉลี่ยโดยรวม รายด้าน และรายข้อของตัวแปรความผูกพันในงาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นระดับสูง ปานกลาง และต่ำ ใช้วิธีกำหนดอันตรภาคชั้น (class interval) ของคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วงดังนี้ (บุญใจ, 2550)

พิสัยของคะแนนเฉลี่ย	การแปรผล
4.51- 5.00	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวายมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง/สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีอยู่ในระดับสูง/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงสุด
3.51.- 4.50	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวายมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง/สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง
2.51 – 3.51	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวายมีความผูกพันในงานระดับต่ำ/สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีอยู่ในระดับต่ำ/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 -2.50	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวายมีความผูกพันในงานระดับต่ำ/สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีอยู่ในระดับต่ำ/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับต่ำ
1.00 -1.50	หมายถึง พยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวายมีความผูกพันในงานระดับต่ำ/สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีอยู่ในระดับต่ำ/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอร์ชั่นวาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ตรวจสอบหา

ความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือสำหรับการศึกษาคำนี้ซึ่งได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความผูกพันในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์สาขาบริหารที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทางการแพทย์และการสร้างเครื่องมือวิจัย 2 ท่าน และหัวหน้างานผู้ป่วยหนักที่จบปริญญาโทด้านการพยาบาลผู้ใหญ่ และเป็นหัวหน้าทีมพัฒนาคุณภาพ ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ แนวคิด ทฤษฎี และคำนิยาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็น จากนั้นนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มาคำนวณหาความตรงตามเนื้อหา (content validity index = CVI) ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามในส่วน ความผูกพันในงานเท่ากับ 0.87 แบบสอบถามปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอเท่ากับ 0.82 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีเท่ากับ 0.92 ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป (ปราณีและกรรณิการ์, 2018) สำหรับแบบสอบถามความผูกพันในงาน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบภายหลังเก็บข้อมูล พบว่ามีองค์ประกอบ 4 ด้านตรงกับผลการศึกษาของอิตารตันและวาสิณี (2561)

2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี และปัจจัยส่วนบุคคลที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ แล้วไปหาความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้ (try out) ใ้กับพยาบาลปฏิบัติการในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ จากนั้นนำคะแนนจากแบบสอบถามทั้ง 4 ส่วนมาหาค่าความเที่ยงโดยใช้สถิติแอลฟาของครอนบาคตามโปรแกรมสำเร็จรูปการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Coefficient Alpha or Cronbach's Alpha) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือของแบบสอบถามในส่วนความผูกพันในงานโดยรวมเท่ากับ 0.93 และรายด้านความมุ่งมั่นในงานเท่ากับ 0.87 ด้านความภาคภูมิใจเท่ากับ 0.85 ด้านความเสียสละเท่ากับ 0.82 ด้านการสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมในงานเท่ากับ 0.80 แบบสอบถามปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเท่ากับ 0.96 และปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีเท่ากับ 0.88 ซึ่งตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ค่ามากกว่า 0.7 (ปราณีและกรรณิการ์, 2018)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ชั้นเตรียมการ

1.1 ออกแบบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามให้มีความน่าสนใจ กลุ่มตัวอย่างสามารถอ่านและเข้าใจได้ง่าย

1.2 ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล เรียนถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าพยาบาล/ หัวหน้างาน และประสานงานผู้ช่วยเก็บข้อมูลวิจัย แนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งการสุ่มรายชื่อพยาบาลวิชาชีพจนเจอชั้นวางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามคืนผู้วิจัย เพื่อวางแผนในการเก็บข้อมูล

1.3 จัดเตรียมแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นรายโรงพยาบาล พร้อมทั้งเตรียมซองปิดผนึกสำหรับกลุ่มตัวอย่างเก็บแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้ว ส่งกลับให้แก่ผู้รับผิดชอบในแต่ละโรงพยาบาล เพื่อรวบรวมส่งกลับผู้วิจัย

2. ชั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ดำเนินการเก็บข้อมูล หลังได้รับหนังสือตอบกลับอนุญาตให้เก็บข้อมูลของแต่ละโรงพยาบาล โดยส่งเอกสารแบบสอบถามให้กับผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูล ผ่านหัวหน้าพยาบาล ในแต่ละโรงพยาบาล โดยผู้ประสานงานการเก็บข้อมูลเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง กำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์

2.2 ผู้ประสานงานการเก็บข้อมูลรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง หลังจากแจกแบบสอบถามครบ 2 สัปดาห์ ตรวจสอบความครบถ้วน นำใส่ซองที่ให้ไว้ปิดผนึกส่งกลับผู้วิจัยทางไปรษณีย์

2.3 ติดตามแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากผู้ประสานงานของทุกโรงพยาบาลหลังครบ 2 สัปดาห์

หลังจากครบ 2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 156 ฉบับ ตรวจสอบข้อมูลตามหลักเกณฑ์ และพบว่าแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.50

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ กลุ่มตัวอย่างไม่ใช่กลุ่มเปราะบาง สามารถสื่อสาร และตัดสินใจเองได้อย่างอิสระที่จะปฏิเสธหรือยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูลวิจัยดังนี้

1. เสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (PSU IRB 2021-St- NUR 005 Internal) ลงวันที่ 9 มีนาคม 2564 และคณะกรรมการวิจัยในคนจากโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงพยาบาลหาดใหญ่ (HYH EC 056-64-02) ลงวันที่ 26 เมษายน 2564 โรงพยาบาลยะลา (รหัสโครงการ 9/2564) ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2564 และโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี (REC 64-0034) ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2564

2. ผู้วิจัยทำหนังสือชี้แจงกลุ่มตัวอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรให้ทราบวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินวิจัย เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ มีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานและโรงพยาบาลต้นสังกัด ข้อมูลที่ได้จะเป็นความลับ การนำเสนอเป็นภาพรวม ไม่ระบุรายบุคคล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

1. ข้อมูลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ศึกษาอบรมเพิ่มเติม และประสบการณ์ในการนำเสนอผลงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ตำแหน่งงาน การเตรียมตัวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และค่าตอบแทน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา หาค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี และปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment coefficient), phi and cramer's v, point biserial และวิเคราะห์อำนาจในการทำนายโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ในกรณีที่เป็นตัวแปรกลุ่มมีการกำหนดเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบปกติ (ภาคผนวก ค) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีระดับการวัดเป็นมาตราช่วง (interval scale) หรือมาตราอัตราส่วน (ratio scale)
2. การกระจายตัวของข้อมูลตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจง เป็นโค้งปกติ (Normal Distribution) ด้วยการใช้การทดสอบวิธี Distribution Plot ด้วย Histogram
3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง (linearity)
4. ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามเป็นอิสระต่อกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (multicollinearity) มีความสัมพันธ์ของตัวแปรไม่สูงกว่า 0.8 (stevens, 1992 อ้างถึงในปาริชาติ และยุวดี, 2556)
5. ตรวจสอบความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นอิสระต่อกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ทดสอบได้โดยสถิติ Durbin Watson โดยมีค่าที่อยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระไม่เกิด Autocorrelation (stevens, 1992 อ้างถึงในปาริชาติ และยุวดี, 2556)

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (predictive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ โดยประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ โดยหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสูงสุด-ต่ำสุด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ร่วมทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

ตาราง 3

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสูงสุด-ต่ำสุดของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (N = 148)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	8	5.41
หญิง	140	94.59
สถานภาพสมรส		
โสด	92	62.16
สมรส	55	37.16
หม้าย	1	0.68

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
23-27	51	34.46
28-32	43	29.05
33-37	41	27.70
มากกว่า 37	13	8.78
(M = 30.45, SD = 4.52 , Max = 40, Min = 23)		
ศาสนา		
พุทธ	96	64.86
อิสลาม	51	34.46
คริสต์	1	0.68
หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม	34	22.97
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก	31	20.95
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม	27	18.24
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	19	12.84
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ - นรีเวช	14	9.46
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	8	5.41
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยออโรโธปิดิกส์	5	3.38
กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด	4	2.70
กลุ่มงานตรวจรักษาพิเศษ/ไตเทียม	4	2.70
กลุ่มงานงานการพยาบาลผู้ป่วย โสต ศอ นาสิก จักษุ	2	1.35
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)		
1-5	78	52.70
6-10	52	35.14
11-15	18	12.16
(M = 6.18, SD = 3.74, Max = 15, Min = 1)		
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	99	66.89
ระดับชำนาญการ	49	33.11

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	147	99.32
ปริญญาโท	1	0.68
การศึกษอาบรมเพิ่มเติม		
ได้รับ	22	14.86
ไม่ได้รับ	126	85.14
การได้รับการยอมรับในการทำงาน		
ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงาน	89	60.14
ได้รับการยอมรับในการทำงาน	59	39.86
พยาบาลดีเด่น	12	8.11
ข้าราชการดีเด่น	3	2.03
รับรางวัลจากองค์กรวิชาชีพ	11	7.43
ผลงานได้รางวัล	10	6.76
มีความเชี่ยวชาญสอนบุคคลอื่น	23	15.54
การได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้า	48	32.43
การเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5	3.38
สร้างผลงานความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	30	20.27
ได้รับการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งและสร้างผลงานความเชี่ยวชาญ	13	8.78
ไม่ได้รับการพัฒนาตนเอง	100	67.57
เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับสมรรถนะและภาระงาน		
เหมาะสมน้อย	18	12.16
เหมาะสมปานกลาง	98	66.22
เหมาะสมมาก	32	21.62

จากตาราง 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 94.59 มีอายุต่ำสุด 23 ปีอายุมากที่สุดที่ 40 ปี มีอายุเฉลี่ย 30.45 ปี ($SD = 4.52$) เกือบครึ่งอยู่ในช่วงอายุ 23-28 ปีถึงร้อยละ 45.95 มากกว่าครึ่งนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 64.86 มีสถานภาพโสดร้อยละ 62.16 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 99.32 และไม่เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติมถึงร้อยละ 85.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด

1 ปีสูงสุด 15 ปีเฉลี่ยอยู่ที่ 6.16 ปี ($SD = 3.74$) มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปีร้อยละ 52.70 มีตำแหน่งเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการมากที่สุดร้อยละ 66.89 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน ศัลยกรรม ผู้ป่วยหนัก และกลุ่มงานอายุรกรรม ร้อยละ 22.97, 20.95 และ 18.24 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างได้รับการยอมรับในการทำงานเพียงร้อยละ 39.86 โดยพบว่าการได้รับการยอมรับในการทำงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอนงาน เป็นพยาบาลดีเด่นและ ได้รับรางวัลจากองค์กรวิชาชีพร้อยละ 15.54, 8.11 และ 7.43 ตามลำดับ การได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้ายังมีน้อย เพียงร้อยละ 32.43 โดยพบว่าเป็นการสร้างผลงานความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมากที่สุดร้อยละ 20.27 และกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับสมรรถนะและภาระงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.22

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหัวหน้าผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โดยรวม รายด้าน และรายข้อ

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ($N = 148$)

ความผูกพันในงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านความภาคภูมิใจในงาน	3.95	0.50	สูง
1. มองเห็นและตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล	4.14	0.67	สูง
2. มาปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด	4.08	0.73	สูง
3. รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล	4.07	0.70	สูง
4. ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.64	สูง
5. มีความตั้งใจที่จะสร้างชื่อเสียงให้วิชาชีพพยาบาล	3.92	0.69	สูง
6. ร่วมมือในการทำกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	3.85	0.62	สูง
7. ท่านแนะนำคนรู้จัก ส่งบุตรหลานมาเรียนเป็นพยาบาล	3.63	0.81	สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความผูกพันในงาน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านความมุ่งมั่นในงาน	3.86	0.51	สูง
1. ทำงานอย่างมีสมาธิ และมีจิตจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ	3.93	0.65	สูง
2. ตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนการรับ - ส่งเวรทุกครั้ง	3.93	0.71	สูง
3. กำหนดเป้าหมายในการทำงานทุกครั้งเพื่อให้งานสำเร็จ	3.92	0.62	สูง
4. ทำงานโดยไม่ย่อท้อแม้งานจะหนัก หรือเมื่อเจออุปสรรคในงาน	3.84	0.73	สูง
5. ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบเพื่อความปลอดภัยผู้ป่วย	3.84	0.67	สูง
6. ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ กระจือรื้อรัน ว่องไวขณะปฏิบัติงาน	3.81	0.69	สูง
7. แสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และมีความเหมาะสม	3.74	0.65	สูง
ด้านความเสียสละในงาน	3.83	0.51	สูง
1. หุ่มเทให้งานเต็มที่ หากงานยังไม่เสร็จจะอยู่ช่วยงานจนเรียบร้อย	3.99	0.68	สูง
2. คิดหาวิธีเพื่อแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวกับงาน ปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	3.85	0.58	สูง
3. อาสาทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด โดยไม่ต้องมีใครร้องขอ	3.84	0.71	สูง
4. สนใจในการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ	3.82	0.65	สูง
5. เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของหน่วยงานโดยไม่คิดค่าตอบแทน	3.65	0.73	สูง
ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน	3.70	0.57	สูง
1. พัฒนางานต่อเนื่องเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.92	0.61	สูง
2. มีความมุ่งมั่น ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)	3.59	0.66	สูง
3. คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	3.57	0.73	สูง
รวม	3.86	0.44	สูง

จากตาราง 4 พบว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ มีความผูกพันในงานโดยคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.86, SD = 0.44$) และจำแนกตามรายด้านพบว่าทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในงานมีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงสุด ($M = 3.95, SD = 0.50$) รองลงมาได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในงาน ($M = 3.86, SD = 0.51$) ด้านความเสียสละในงาน ($M = 3.83, SD = 0.51$) และด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน ($M = 3.70, SD = 0.57$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคะแนนรายด้านและรายข้อพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับสูง ทุกข้อ คือ (1) ด้านความภาคภูมิใจในงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมองเห็นและตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล ($M = 4.14, SD = 0.67$) การมาปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด ($M = 4.08, SD = 0.73$) และรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ($M = 4.07, SD = 0.70$) และ (2) ด้านความมุ่งมั่นในงานรายข้อที่มีคะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทำงานอย่างมีสมาธิ และมีจิตจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ ($M = 3.93, SD = 0.65$) รองลงมาได้แก่ การตรวจตราความเรียบร้อยก่อนการรับ-ส่งเวชทุกครั้ง ($M = 3.93, SD = 0.71$) และ กำหนดเป้าหมายในการทำงานทุกครั้งเพื่อให้งานสำเร็จ ($M = 3.92, SD = 0.62$) ตามลำดับ (3) ด้านความเสียสละในงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทุ่มเทให้งานเต็มที่ หากงานยังไม่เสร็จจะอยู่ช่วยงานจนเรียบร้อย ($M = 3.99, SD = 0.68$) และรายข้อที่มีคะแนนต่ำสุดได้แก่ การเต็มใจที่จะใช้เวลาส่วนตัวเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของหน่วยงานโดยไม่คิดค่าตอบแทน ($M = 3.65, SD = 0.73$) และ (4) ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน คะแนนเฉลี่ยรายข้อที่สูงที่สุด ได้แก่ พัฒนางานต่อเนื่องเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($M = 3.92, SD = 0.61$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ($M = 3.57, SD = 0.73$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ โดยรวม รายด้านและรายข้อ

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ($N = 148$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	M	SD	ระดับ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.97	0.84	สูง
1. ยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ ในการสร้างความสำเร็จ	4.03	0.67	สูง
2. ชื่นชมสนับสนุนเมื่อบุคลากรเสนอวิธีและความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา	3.92	0.67	สูง
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาในงาน	3.90	0.63	สูง
4. สนับสนุนการใช้องค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาทางการพยาบาล	3.91	0.68	สูง
5. ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ปฏิบัติเมื่อเสนอทางแก้ปัญหา	3.86	0.64	สูง

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.92	0.50	สูง
1. ไว้วางใจ เชื่อมั่นในความสามารถ	3.97	0.63	สูง
2. สื่อสารให้ทราบวิสัยทัศน์ เป้าหมายและแผนการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน	3.96	0.62	สูง
3. มีการมอบหมายงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน	3.93	0.62	สูง
4. แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จ เกิดจากการมีส่วนร่วม การทุ่มเทเพื่อประโยชน์องค์กร ของบุคลากรทุกคน	3.91	0.63	สูง
5. เปิดโอกาสให้ทำงานที่สำคัญ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ	3.89	0.67	สูง
6. สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	3.87	0.68	สูง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.89	0.52	สูง
1. สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ และความเชี่ยวชาญในงาน	3.93	0.67	สูง
2. คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล	3.91	0.65	สูง
3. ให้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม	3.90	0.63	สูง
4. แนะนำการปรับปรุงและพัฒนางานด้วยความเป็นมิตร	3.88	0.63	สูง
5. มอบหมายงาน ตามศักยภาพ และ สมรรถนะแต่ละบุคคล	3.87	0.61	สูง
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.84	0.54	สูง
1. สามารถควบคุมสถานการณ์และอารมณ์ได้อย่างดี	3.88	0.66	สูง
2. เป็นกันเอง และไม่เปิดเผยความลับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88	0.66	สูง
3. เป็นต้นแบบในการทำงาน มุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ	3.84	0.73	สูง
4. แก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	0.62	สูง
5. แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม เป็นธรรม	3.80	0.74	สูง
รวม	3.90	0.50	สูง

จากตาราง 5 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.90$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($M = 3.97$, $SD = 0.84$)

รองลงมา คือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($M = 3.92, SD = 0.50$) ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($M = 3.89, SD = 0.52$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($M = 3.84, SD = 0.54$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาคะแนนรายข้อของทุกด้าน พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จ ($M = 4.03, SD = 0.67$) หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงความไว้วางใจ เชื่อมั่นในความสามารถ ($M = 3.97, SD = 0.63$) หัวหน้าหอผู้ป่วยสื่อสารให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ แผนงาน เป้าหมายและการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน ($M = 3.96, SD = 0.62$) ตามลำดับ และในส่วนรายข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ 3 ลำดับจากท้าย ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม ($M = 3.80, SD = 0.74$) หัวหน้าหอผู้ป่วยแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 3.82, SD = 0.62$) และหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นต้นแบบในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ ($M = 3.84, SD = 0.73$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เชนเนอเรนัวย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้รายด้าน รายข้อและโดยรวม

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เชนเนอเรนัวย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ($N = 148$)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี	M	SD	ระดับ
ด้านการสนับสนุนโอกาสด้านการศึกษาอบรม	4.03	0.54	สูง
1. มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกครั้ง	4.07	0.75	สูง
2. มีระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานสำหรับพยาบาลจบใหม่	4.07	0.69	สูง
3. มีแผนการส่งอบรมบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการทางการพยาบาล	4.01	0.66	สูง
4. มีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.63	สูง
ด้านการยกย่องเชิดชูวิชาชีพ	3.95	0.53	สูง
1. มีการกำกับ นิเทศงานโดยวิชาชีพพยาบาล	4.03	0.67	สูง
2. มีการค้นหา สนับสนุน เชิดชู ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำ	3.93	0.69	สูง
3. มีแผนการพัฒนาทักษะและความสามารถบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.92	0.62	สูง

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี	M	SD	ระดับ
4. มีการส่งเสริม ให้อิสระในการตัดสินใจดูแลผู้ป่วย ตามขอบเขตวิชาชีพ	3.91	0.63	สูง
ด้านความปลอดภัยในการประกอบวิชาชีพ	3.90	0.49	สูง
1. มีการตรวจสุขภาพประจำปีและได้รับวัคซีนเพียงพอ	4.07	0.64	สูง
2. มีระบบการเฝ้าระวังความเสี่ยง ความรุนแรงในที่ทำงาน	3.96	0.66	สูง
3. มีการสนับสนุนกิจกรรม 5 ส.ที่เข้มแข็ง ต่อเนื่อง	3.95	0.68	สูง
4. มีกิจกรรมส่งเสริมความสุขของบุคลากร	3.85	0.71	สูง
5. มีช่องทางการช่วยเหลือ ขาดเซย์แก่บุคลากรอย่าง เหมาะสม ในกรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน	3.81	0.72	สูง
6. มีอุปกรณ์ช่วยเหลือในการป้องกันอันตรายในที่ทำงาน อย่างเหมาะสม เพียงพอ	3.74	0.66	สูง
การจัดการที่มีประสิทธิผล	3.86	0.50	สูง
1. มีการกำหนดหน้าที่และบทบาทของสมาชิกที่ เฉพาะเจาะจงตามตำแหน่งงาน	3.92	0.60	สูง
2. มีระบบการสื่อสารในองค์กรระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ปฏิบัติที่ชัดเจน รวดเร็ว คลอบคลุมทุกคนที่เกี่ยวข้อง	3.91	0.61	สูง
3. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการยอมรับ ให้เกียรติ ซึ่งกันและกันในบุคลากรทุกระดับ	3.88	0.65	สูง
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนา งาน ทั้งในด้านสถานที่และการให้บริการพยาบาล	3.87	0.59	สูง
5. มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างสัมพันธภาพ	3.80	0.75	สูง
6. มีการจัดรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมตามภาระงาน และความสามารถของบุคคล	3.79	0.71	สูง
ด้านการสนับสนุนโครงสร้างขององค์กร	3.66	0.53	ปานกลาง
1. มีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.67	สูง
2. มีปริมาณงานในความรับผิดชอบเหมาะสม	3.66	0.74	ปานกลาง
3. มีระบบในการสรรหาพยาบาลให้เพียงพอกับความ ต้องการ และภาระงานในการดูแลผู้ป่วย	3.65	0.74	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
4. มีการจัดเวรที่มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพของงานและความเจ็บป่วยบุคลากร	3.63	0.71	ปานกลาง
5. มีช่องทางให้เข้าถึงสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การรักษาพยาบาล ห้องพักรีสอร์ทสำหรับการเดินทางในเวรป่วย ดึก	3.59	0.86	ปานกลาง
6. มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และพนักงานผู้ช่วยที่เพียงพอและเหมาะสมกับงาน	3.53	0.84	ปานกลาง
รวม	3.89	0.49	สูง

จากตาราง 6 พบว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายมีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.89$, $SD = 0.49$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า 4 ด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และมี 1 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนโครงสร้างองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.66$, $SD = 0.53$) รายด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการศึกษาอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.03$, $SD = 0.54$) รองลงมา คือ ด้านการยกย่องเชิงวิชาชีพ ($M = 3.95$, $SD = 0.53$) ด้านความปลอดภัยในการประกอบวิชาชีพ ($M = 3.90$, $SD = 0.49$) และด้านการจัดการที่มีประสิทธิผล ($M = 3.86$, $SD = 0.50$)

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายข้อของทุกด้าน ข้อที่มีคะแนนสูงสุดเท่ากัน 3 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานมีการปฐมพยาบาลใหม่ทุกครั้ง ($M = 4.07$, $SD = 0.75$) หน่วยงานมีระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานสำหรับพยาบาลจบใหม่ ($M = 4.07$, $SD = 0.69$) หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี และได้รับวัคซีนที่เพียงพอ ($M = 4.07$, $SD = 0.64$) และรายข้อที่มีคะแนนน้อยกว่าข้ออื่น ๆ 3 ลำดับจากท้าย ได้แก่ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ พนักงานผู้ช่วยที่เพียงพอเหมาะสมกับงาน ($M = 3.53$, $SD = 0.85$) หน่วยงานมีช่องทางให้เข้าถึงสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การรักษาพยาบาล ห้องพักรีสอร์ทสำหรับการเดินทางในเวรป่วย ดึก ($M = 3.59$, $SD = 0.86$) และหน่วยงานมีการจัดเวรที่มีการคำนึงถึงประสิทธิภาพของงานและความเจ็บป่วยบุคลากร ($M = 3.63$, $SD = 0.71$)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ร่วมทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

1. วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่นำมาศึกษา

การศึกษานี้วิเคราะห์โดยสถิติถดถอยพหุ ผู้ศึกษาวิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลตามเกณฑ์ที่จะใช้สถิติการถดถอยพหุคุณในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ตัวแปรอิสระและ

ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรเชิงปริมาณมีระดับการวัดเป็น internal หรือ ratio scale และตัวแปรต้นเป็นตัวแปรต่อเนื่อง คือ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันในงาน ตัวแปรทำนายเป็นอิสระต่อกันไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (multicollinearity) โดยมีความสัมพันธ์ของตัวแปรน้อยกว่า 0.8 (stevens, 1992 อ้างถึงในเพชรน้อย, 2546) ซึ่งจะทำให้ค่า R^2 สูงเกินความเป็นจริง ซึ่งในการศึกษานี้ไม่มีตัวแปรคู่ใดมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน 0.80 ดังแสดงในตาราง 7 และไม่เกิด autocorrelation ทดสอบได้โดยใช้ค่า Durbin-Watson ว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ ซึ่งค่าที่อยู่ในช่วง 1.5 – 2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระไม่เกิด Autocorrelation (จุฬาลักษณ์ บารมี, 2551) ซึ่งจากการทดสอบพบว่า ค่าสถิติ Durbin-Watson มีค่า = 1.80 ดังตาราง 10 และมีการแจกแจงของตัวแปรตามเป็นโค้งปกติที่ทุกค่าของตัวแปรอิสระ ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ เจนเนอเรชั่นวาย

ตาราง 7

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาล ตติยภูมิภาคใต้ (N = 148)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1 การได้รับโอกาสพัฒนาความก้าวหน้า	1						
2 การได้รับการยอมรับในการทำงาน	0.32** ^a	1					
3 การได้รับการเตรียมตัวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.20* ^a	0.32** ^a	1				
4 เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ	0.39 ^a	0.09 ^a	0.37 ^a	1			
5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-0.37 ^b	0.73 ^b	0.08 ^b	0.07 ^b	1		
6 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี	-0.46 ^b	0.12 ^b	0.11 ^b	0.05 ^b	0.71** ^c	1	
7 ความผูกพันในงาน	0.04 ^b	0.26** ^b	0.16* ^b	0.13 ^b	0.60** ^c	0.60** ^c	1

a = r.phi (phi & camers' s v) b = rp.bis (point biserial) c = pearson correlation

** P = < .01 *P = < .05

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวาย

โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .60$) และด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .60$) การได้รับการยอมรับในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .26$) และ การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .16$) และ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ การได้รับโอกาสพัฒนาความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .04$) เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .13$)

3. ความสามารถทำนายของตัวแปรอิสระกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงทำนาย โดยมีตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นปัจจัยทำนายทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ การได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับในงาน การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise)

ตาราง 8

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่างตัวแปรอิสระกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ($N = 148$)

ลำดับขั้นตัวแปรทำนาย	R	R ²	Adj R ²	R ² Change	S.E.	F	P-value
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี	.60	.36	.36	.36	.35	82.23	<.000
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย	.65	.42	.41	.06	.34	52.17	<.000
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการยอมรับในงาน	.67	.45	.44	.03	.33	39.10	<.005

F = 39.10 P < .005 ความคลาดเคลื่อน = 0.33

จากตารางที่ 8 พบว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีที่สามารถเข้ามาทำนายได้เป็นลำดับแรกได้ร้อยละ 36 (R^2 change = .36, $p < .00$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 6 (R^2 change = .06, $p < .00$) และการได้รับการยอมรับในงานสามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 3 (R^2 change = .03, $p < .00$) และตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับในงานสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .67 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) มีค่าเท่ากับ .45 ตัวแปรทำนายทั้งหมด 3 ตัวสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .005$) ร้อยละ 45 โดยค่าความคลาดเคลื่อนของการทำนายเท่ากับ 0.33

ตาราง 9

ผลการวิเคราะห์ความสามารถทำนายของตัวแปรที่ศึกษาต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ($N = 148$)

ตัวแปรที่ศึกษา	ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย				
	B	SE	Beta	t	p-value
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี	.30	.08	.34	3.83	< .000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.30	.08	.34	3.93	< .000
การได้รับการยอมรับในงาน	.16	.06	.18	2.82	< .005
ค่าคงที่ (constant)	1.46			6.37	< .000

$R = .67$ $R^2 = .45$ $F = 39.10$ $P < .005$ $S.E. = 0.33$

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนพบว่า ตัวแปรที่มีความสามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับในงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบมีค่าเท่ากับ .30, .30 และ .16 ตามลำดับ โดยมีค่าความผูกพันในงานค่าเดิมเท่ากับ 1.46 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบ

คะแนนมาตรฐานเท่ากับ .34, .34 และ .18 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวัยได้ร้อยละ 45 ($R^2 = .45, P < .005$) ความคลาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ 0.33 ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้า การเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ไม่สามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้ ผลการศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวัยในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้มีสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้า สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบปกติได้ดังนี้

$$Y = \text{ค่าคงที่} + b_1 (X_1) + b_2 (X_2) + b_3 (X_3)$$

ความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวัย = 1.46 + .30 (สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี) + .30 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย) + .16 (การได้รับการยอมรับในงาน) จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .30, .30 และ .16 ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่คะแนนดิบเท่ากับ 1.46

สมการแปลผลได้ว่าเมื่อค่า x_1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าเท่ากับ 0 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีมีค่าเท่ากับ 0 และการได้รับการยอมรับในงาน มีค่าเท่ากับ 0 ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้จะเท่ากับ 1.46

จากสมการแสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ X_1 คือ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีมีค่าเท่ากับ .30 แปลว่า เมื่อคะแนนของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้จะเพิ่มขึ้น .30 หน่วยเมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับในงานคงที่

จากสมการแสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ X_2 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าเท่ากับ .30 แปลว่า เมื่อคะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้จะเพิ่มขึ้น .30 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี และการได้รับการยอมรับในงาน

จากสมการแสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ X_3 คือ การได้รับการยอมรับในงานเท่ากับ .16 แปลว่า เมื่อคะแนนของการได้รับการยอมรับในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้จะเพิ่มขึ้น .16 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีคงที่

ผลการศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคได้มีสมการที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้า สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z = \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + \beta_3 (X_3)$$

ความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวาย = .34 (สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี) + .34 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย) + .18 (การได้รับการยอมรับในงาน) จากสมการแสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ X_1 คือ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีมีค่าเท่ากับ .34 แปลว่า เมื่อคะแนนของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคได้จะเพิ่มขึ้น .34 หน่วยมาตรฐานเมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับในงานคงที่

จากสมการแปลผลได้ว่าเมื่อค่า x_2 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคได้จะเพิ่มขึ้นเท่ากับ .34 หน่วยมาตรฐานเมื่อควบคุมตัวแปรสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี และการได้รับการยอมรับในงานคงที่

จากสมการแสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ X_3 คือ การได้รับการยอมรับในงาน มีค่าเท่ากับ .18 แปลว่าเมื่อคะแนนของการได้รับการยอมรับในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคได้จะเพิ่มขึ้น .18 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีคงที่

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคได้ การศึกษาในครั้งนี้พบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคได้โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.86$, $SD = 0.44$) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายมีการรับรู้ถึงองค์ประกอบของความผูกพันในงานทั้ง 4 ด้านได้แก่ ความภาคภูมิใจในงาน ความมุ่งมั่นในงาน ความเสียสละในงานและการสร้างสรรค์พัฒนาวัฒนธรรมในงาน อยู่ในระดับสูงทุกด้านทำให้คะแนนเฉลี่ยโดยรวมของระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย

สูง เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายด้านพบว่า พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ใส่ใจกับความปลอดภัยของผู้ป่วย ไม่ย่อท้อต่องานหนัก เสนอความคิดเห็นร่วมกับทีมในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ส่งผลให้คะแนนความมุ่งมั่นในงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีเจตคติที่ดีในการทำงาน รับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่างได้ สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี กระตือรือร้นกล้าที่จะทำและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ อัญชัญ, นวลใย, และสมหญิง (2020); สุนทรา, อารี, และอารีย์วรรณ (2017) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีความคิดในเชิงบวกในการทำงาน เห็นว่าการทำงานเป็นเรื่องสนุก กล้าคิดและแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ มุ่งมั่นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ได้ตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพ รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ตั้งใจที่จะสร้างชื่อเสียงให้วิชาชีพ โดยเต็มใจให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยด้านความภาคภูมิใจในงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ด้วยวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่สังคมให้การยกย่อง ทั้งในด้านความเสียสละ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเฉพาะ ส่งผลให้พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในวิชาชีพที่สังคมยกย่อง สอดคล้องกับการศึกษาอิติรัตน์และวาสิณี (2561); สิริพิมพ์ (2018) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ภูมิใจที่ได้ทำงานปฏิบัติงานที่มีคุณค่าต่อสังคมและช่วยเหลือผู้ป่วยให้ปลอดภัย มุ่งหวังที่จะพัฒนางานให้มีความสำเร็จที่เป็นเลิศ เพื่อให้เกิดการยอมรับจากบุคคลอื่น นอกจากนี้พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายยังมีทุ่มเทให้งานอย่างเต็มที่ หากเกิดกรณีฉุกเฉินจะอยู่ช่วยจนงานเสร็จเรียบร้อย อาสาทำงานที่ตนถนัดโดยไม่ต้องร้องขอ เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมโดยไม่คิดค่าตอบแทนส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยด้านความเสียสละในงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายมีความรับผิดชอบในงานที่ถูกมอบหมาย ชอบการทำงานเป็นทีมหากงานยังไม่เสร็จก็จะอยู่ช่วยเหลือทีมจนงานสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาพรณวดีและประจวบ (2010) ที่พบว่าคนเจนเนอเรชั่นวายมีความรับผิดชอบ สามารถพึ่งพาและไว้วางใจได้ ยินดีให้ความร่วมมือกับทีม และต้องการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่กับงานที่ทำ พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพ คิดค้นพัฒนางานให้มีความโดดเด่นด้วยนวัตกรรม มุ่งมั่นที่จะพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยในด้านการพัฒนานวัตกรรมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายชอบคิดและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับการศึกษา สุนทรา, อารี, และอารีย์วรรณ (2017); อัญชัญ, นวลใย, และสมหญิง (2020) พบว่าคนเจนเนอเรชั่นวายชอบการเปลี่ยนแปลง คิดนอกกรอบ กล้าที่จะแตกต่างไม่ชอบทำตามใคร และใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามความผูกพันในงานด้านพัฒนานวัตกรรมก็มีคะแนนเฉลี่ยในระดับที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากความเหนื่อยล้าจากภาระงาน ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง

แรงจูงใจที่ดี ด้วยความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้เกิดขึ้นมาเองภายในตัวบุคคลอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวเนื่องกับการได้รับการสนับสนุนทั้งด้านเวลา แรงจูงใจ ฝึกฝนการคิดอย่างสร้างสรรค์พัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยความรู้ ความชำนาญจากประสบการณ์ที่สั่งสมเพิ่มขึ้น (สุนทรภรณ์, 2016)

จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันในงานมีระดับของคะแนนเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยแยกเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความผูกพันในงานด้านความภาคภูมิใจในงานอยู่ในระดับสูง ($M=3.95$, $SD=0.50$) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายรับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่มีคุณค่า เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม ทั้งในด้านของความเสียสละและความสามารถในวิชาชีพเฉพาะที่สามารถช่วยเหลือชีวิตคนไข้ได้ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาคุณลักษณะของคนกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวายพบว่า ความภาคภูมิใจของคนเจนเนอเรชั่นวายเกิดจากการที่ได้ทำงานในอาชีพที่มีเกียรติ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ (สิริพิมพ์, 2018; วิไลวรรณ, 2562)

1.2 ความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นในงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.89$, $SD = 0.49$) ทั้งนี้อธิบายได้จากคุณลักษณะของคนกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวาย กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ยอมรับคำชี้แนะจากผู้อื่น รับผิดชอบในงาน มีความมั่นใจในตนเอง คิดว่าทุกสิ่งสามารถเป็นไปได้ อีกทั้งยังต้องการความสำเร็จและโอกาสในงาน (สุนทรภรณ์และอริย์วรรณ, 2017; สิริพิมพ์, 2018; เตชะ, กฤษยา, และคณะ, 2557) ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายมีความมุ่งมั่นใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ กระตือรือร้น ว่องไวขณะปฏิบัติงานและร่วมแสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและมีความเหมาะสมและทำงานอย่างสมาธิจดจ่อกับงาน สอดคล้องกับการศึกษาของมณฑนา, นงนุช และปรัชญานันท์ (2017) ที่พบว่าพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้มีความมุ่งมั่นในงานอยู่ในระดับสูงในด้านของการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ความผูกพันในงานด้านความเสียสละในงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.85$, $SD = 0.52$) ทั้งนี้อธิบายได้จากคุณลักษณะของพยาบาลที่มีความเอื้ออาทร ทุ่มเทในการดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและสติปัญญา มีความเสียสละในการดูแลผู้ป่วยโดยยึดความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก (มณี, วรรณภา, สุปราณี และพิสมัย, 2557) โดยอธิบายได้ว่าพยาบาลเป็นวิชาชีพเฉพาะทางที่ได้รับการบ่มเพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม ฝึกฝน ชัดเกล้าจิตใจ ปลูกฝังให้เกิดคุณลักษณะที่ดีของพยาบาลวิชาชีพถึงความเสียสละอุทิศตนในงาน มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ใช้ความอดทนในการทำงานตั้งแต่เริ่มก้าวเข้ามาเป็นนักศึกษาพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายเข้าใจลักษณะงานของวิชาชีพ มีความเสียสละพร้อมจะทุ่มเทให้งานอย่างเต็มที่ เช่น เมื่อถึงเวลาเลิกงานหากยังมีงานที่ยังไม่เสร็จ หรือมีกรณีฉุกเฉินจะอยู่ช่วยงานจนเสร็จเรียบร้อยด้วยความยินดี ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของมณี, วรรณภา, สุปราณีและพิสมัย (2557) ที่พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่มี

ความเอื้ออาทร ทุ่มเทในการดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและสติปัญญา มีความเสียสละในการดูแลผู้ป่วยโดยยึดความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก ดูแลผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อหรือโรคร้ายแรง และจัดการสารคัดหลั่งหรือเลือดของผู้ป่วย อีกทั้งยังเสียสละเวลาในการจัดการงานเอกสารต่าง ๆ ให้เรียบร้อยหลังหมดเวลาทำงาน

1.4 ความผูกพันในงานด้านพัฒนานวัตกรรมในงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.75$, $SD = 0.51$) ทั้งนี้จากคุณลักษณะของพยาบาลเจนเนอเรชันวาย ที่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่ชอบทำตามคนอื่น กล้าที่จะแตกต่าง กระตือรือร้นคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนางาน เพื่อสร้างความสำเร็จของตนเอง ด้วยความสามารถเชิงสร้างสรรค์และการใช้เทคโนโลยี (วิไล, ประสพชัย, และธีระวัฒน์, 2010) ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น มีคุณค่ามากขึ้นจากงานประจำที่ทำอยู่ แต่อย่างไรก็ตามในรายชื่อกิจกรรมคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานก็ยังไม่อยู่ในระดับที่สูงสุด อาจด้วยภาระงานที่มาก อาจทำให้บุคลากรเหนื่อยล้าจนเบื่อหน่าย รวมทั้งขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเวลาในการคิดและสร้างสรรค์งานและแรงจูงใจที่ดี สอดคล้องกับ Katz (2003) อ้างถึงในสุนทรภรณ์ (2559) ความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้เกิดขึ้นมาเองภายในตัวบุคคลอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องของการได้รับการสนับสนุนทั้งด้านเวลา แรงจูงใจให้เกิดฝึกฝนการคิดอย่างสร้างสรรค์พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยความรู้ และประสบการณ์ที่มีการสั่งสมเพิ่มขึ้น

2. ปัจจัยที่มีความสามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

การศึกษาครั้งนี้พบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายได้ร้อยละ 45 เป็นไปตามสมมุติฐานเพียงบางส่วนซึ่งอภิปรายผลดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี เป็นตัวแปรที่สามารถเข้ามาทำนายเป็นลำดับแรก (r^2 change = 36) โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายรับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีในการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีการวางแผนอบรมบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการทางการพยาบาลทั้งในระยะสั้น และระยะยาว หน่วยงานมีระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานสำหรับพยาบาลจบใหม่ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของบุคลากรซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องหน่วยงาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายมีเครื่องมือทางปัญญา สร้างความมั่นใจในการดูแลผู้ป่วย เกิดความมุ่งมั่นที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริลักษณ์ (2559) พบว่าสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ส่งเสริมโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน อีกทั้งหน่วยงานมีการส่งเสริมการยกย่องในเชิงวิชาชีพ ค้นหา เชิดชูให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็น

ประจำ จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายรู้สึกถึงควมมีคุณค่าของตนเอง เกิดความภาคภูมิใจในงานวิชาชีพ เกิดความผูกพันในงาน มุ่งมั่นทุ่มเทที่จะสร้างชื่อเสียงแก่วิชาชีพและตนเอง (Rizzo, 2019) อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายรับรู้ว่าการสนับสนุนทรัพยากรในงาน ทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยี และพนักงานผู้ช่วยที่เพียงพอ มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันร่างกายและวัคซีนที่เพียงพอส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายพึงพอใจ และมั่นใจในความปลอดภัย สามารถเสียสละเวลา มุ่งมั่นในการใช้ความสามารถที่โดดเด่นด้านเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานและพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของปพน, วิธัญญา, และอังศรา (2017) พบว่าการรับรู้ถึงการสนับสนุนสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เป็นปัจจัยเอื้อในการทำงานมีอิทธิพลในทางตรงต่อความผูกพันในงานของพนักงาน

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าร่วมทำนายในลำดับถัดมา พบว่าระดับความผูกพันในงานเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 6 ($R^2 \text{ change} = .06$) โดยพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย รับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทั้งในด้านความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละในการมาทำงานวันหยุด ไม่ทอดทิ้งลูกน้อง ให้คำปรึกษาแก้ไขปัญหาคัดค้านที่ติดขัด ตลอด 24 ชั่วโมง อีกทั้งยังกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายใช้ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนางาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายเกิดความมั่นใจในการพัฒนานวัตกรรมในงาน เนื่องจากมีหัวหน้าหอผู้ป่วยที่คอยให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดด้วยความเป็นมิตร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้วยการแสดงออกถึงความไว้วางใจ เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ทำงานที่สำคัญตามศักยภาพที่มี ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายเกิดความรู้สึกมีคุณค่าต่องาน สร้างความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานจนอยากจะทำงานต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของวรณูช, ปราณิ, และจันทร์จิรา (2018) ที่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง กับความรักผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มอบหมายงาน ตามศักยภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ทำให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายมีความไว้วางใจในตัวผู้นำ จนแสดงออกซึ่งความมุ่งมั่นในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของปัทมา (2558) พบว่าผู้นำที่มุ่งการสร้างสัมพันธภาพที่ดี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .64$)

2.3 การได้รับการยอมรับในงานเข้าร่วมทำนายในลำดับสุดท้าย พบว่าระดับความผูกพันในงานเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 3 ($R^2 \text{ change} = .03$) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายรับรู้ว่าการ

ได้รับรางวัลต่าง ๆ ทางวิชาชีพ การได้เป็นบุคคลตัวอย่างขององค์กร การได้เป็นตัวแทนขององค์กรในการแข่งขันหรือนำเสนอผลงาน จนได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคคลอื่น ๆ ถือว่าเป็นคนที่มีความสามารถ ประสบความสำเร็จในงาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นรู้สึกถึงความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน จนอยากจะมุ่งมั่นในการพัฒนางานและนวัตกรรมต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ เกิดความสุขและผูกพันในงานวิชาชีพที่ทำแล้วประสบผลสำเร็จในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษา Rizzo (2019) ที่พบว่า การได้รับรางวัล ได้รับการยอมรับและยกย่องในงานทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีความผูกพันในงานเพิ่มสูงขึ้น

3. ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าตัวแปรที่ไม่สามารถร่วมทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยได้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และประสบการณ์การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยเกิดมาในยุคที่สบาย ครอบครัวไม่ลำบากถูกเลี้ยงดูมาอย่างดี ความมั่นใจในตัวเองอยากทำงานที่ทำหายความสามารถตนเอง ต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานมากกว่าเรื่องค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว (Meier & Crocker, 2010) ประกอบกับคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เพิ่งเข้ามาทำงาน กลุ่มพยาบาลเจนเนอเรชั่นวัยมีความต้องการ และแรงจูงใจที่เป็นความก้าวหน้า ความมั่นคงในชีวิตและความสำเร็จในอาชีพ มากกว่าตัวเงินที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นผูกพันในงาน (อัจฉิมาและพุฒิธร, 2559)

3.2 ได้รับการเตรียมตัวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การศึกษาพบว่า การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่สามารถทำนายความผูกพันในงานได้ ทั้งนี้เนื่องจากพบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองมีค่าสูงกว่าความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อหาความสัมพันธ์ในทิศทางอื่น ทั้งอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อม

3.3 การได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้า การศึกษาพบว่า การได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าไม่สามารถทำนายความผูกพันในงานได้ซึ่งตรงข้ามกับการศึกษาของ Fletcher (2019) ที่พบว่าโอกาสในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน ($\beta = .25$, $p < .01$) ทั้งนี้เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดในการสรุปผลการวิจัย พบว่าข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งเพียงแค่ 48 รายส่งผลต่อการทดสอบนัยสำคัญและการประมาณค่าความสัมพันธ์ทางสถิติในการวิเคราะห์ถดถอย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงทำนายมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 148 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จากประชากรทั้งหมด 2,516 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความผูกพันในงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ได้รับการตรวจความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คนมีค่าเท่ากับ 0.87, 0.82 และ 0.92 ตามลำดับแล้วนำมาหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าเท่ากับ 0.93, 0.96 และ 0.88 ตามลำดับ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.50 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์หาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความสัมพันธ์โดยหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์อำนาจในการทำนายโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน สร้างสมการการทำนายจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยมีผลการวิจัยโดยสรุปดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.59 มีอายุต่ำสุด 23 ปี อายุมากที่สุดที่ 40 ปี มีอายุเฉลี่ย 30.45 ปี ($SD = 4.52$) เกือบครึ่งอยู่ในช่วงอายุ 23-28 ปี ถึงร้อยละ 45.95 มากกว่าครึ่งนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 64.86 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 62.16 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 99.32 และไม่เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติมถึงร้อยละ 85.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 15 ปี เฉลี่ยอยู่ที่ 6.16 ปี ($SD = 3.74$) มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 52.70 มีตำแหน่งเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการมากที่สุด ร้อยละ 66.89 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน ศัลยกรรม ผู้ป่วยหนัก และกลุ่มงานอายุรกรรม ร้อยละ 22.97, 20.95 และ 18.24 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างได้รับการยอมรับในงานเพียงร้อยละ 39.86 โดยพบว่าการได้รับการยอมรับในการทำงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอนงาน เป็นพยาบาลดีเด่นและ ได้รับรางวัลจากองค์กรวิชาชีพ ร้อยละ 15.54, 8.11 และ 7.43 ตามลำดับ การได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้ายังมีน้อยเพียงร้อยละ 32.43 โดยพบว่าเป็นการสร้างผลงานความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมากที่สุด ร้อยละ 20.27 และกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับสมรรถนะและภาระงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.22

2. ระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวาย จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ระดับการรับรู้ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ในภาพรวมอยู่ระดับสูง ($M = 3.86, SD = 0.44$) และเมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่าทุกด้านมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง โดยพบว่าคะแนนเฉลี่ยที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้สูงสุดในระดับสูงสุดคือด้าน ความภาคภูมิใจในงาน ($M = 3.95, SD = 0.50$) รองลงมาได้แก่ ความมุ่งมั่นในงาน ($M = 3.86, SD = 0.51$) ด้านความเสียสละในงาน ($M = 3.83, SD = 0.51$) และการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน ($M = 3.70, SD = 0.57$) ตามลำดับ

3. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.90, SD = 0.50$) เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($M = 3.97, SD = 0.84$) มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($M = 3.92, SD = 0.50$) ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($M = 3.89, SD = 0.52$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($M = 3.84, SD = 0.54$) ตามลำดับ

4. ระดับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้มีการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.89, SD = 0.49$) เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนการศึกษาอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.03, SD = 0.54$) และด้านการยกย่องเชิงวิชาชีพ ($M = 3.95, SD = 0.53$) รองลงมาคือด้านความปลอดภัยในการประกอบวิชาชีพ ($M = 3.90, SD = 0.49$) การจัดการที่มีประสิทธิผล ($M = 3.86, SD = 0.50$) และการสนับสนุนโครงสร้างองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.66, SD = 0.53$) ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ จากผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์ชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ทางบวกในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .04$)

การได้รับการยอมรับในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .26$) การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .16$) เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ทางบวกในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .13$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .60$) และด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .60$)

6. ความสามารถการทำนายระหว่างตัวแปรกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ และการได้รับการยอมรับในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้ร้อยละ 45 ($R^2 = .45, p < .01$) โดยพบว่าตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีสามารถเข้ามาทำนายได้เป็นลำดับแรกได้ร้อยละ 36 ($R^2 \text{ change} = .36, p < .001$) โดยมีน้ำหนักและทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก ($\beta = .34, p < .001$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 6 ($R^2 \text{ change} = .06, p < .001$) โดยน้ำหนักและทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก ($\beta = .34, p < .001$) และการได้รับการยอมรับในงาน สามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 3 ($R^2 \text{ change} = .03, p < .005$) โดยมีน้ำหนักและทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก ($\beta = .18, p < .005$) มีสมการการทำนายตามคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ ความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวาย = .34 (สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี) + .34 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย) + .18 (การได้รับการยอมรับในงาน)

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามยังไม่อยู่ในระดับที่สูงสุด ($M = 4.51-5.00$) ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องมีการ

สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์เรชั่นวายมีความผูกพันในงานมากขึ้นโดยเฉพาะในด้านของการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

2. จากการศึกษาครั้งนี้มีปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันในงานพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์เรชั่นวาย 3 ตัวแปร คือ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการได้รับการยอมรับในงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยเฉพาะวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และพนักงานผู้ช่วยให้เพียงพอและเหมาะสมกับงาน การจัดเวรที่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน และความเจ็บป่วยของบุคลากร รวมทั้งช่องทางการเข้าถึงสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ช่องทางการรักษาพยาบาล ห้องพักรอสำหรับการเดินทาง ในเวรบาย ดึก

2.2. ผู้บริหารระดับสูงควรพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านของการเป็นต้นแบบในการทำงานด้วยความเสียสละ มุ่งมั่น พุ่มพเพกไขปัญหาของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการแก้ปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม

2.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์เรชั่นวายได้รับการยอมรับในงาน สนับสนุนให้ผลิตผลงานที่ดี มีเวทีเผยแพร่ผลงาน และได้รับรางวัลจากองค์กรวิชาชีพ เช่น พยาบาลดีเด่น หรือข้าราชการดีเด่น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่ร่วมกันทำนายได้เพียงร้อยละ 45 ดังนั้นจึงควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์เรชั่นวายต่อไป ภายหน้า

2. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอร์เรชั่นวายในโรงพยาบาลภาคใต้ จึงควรศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลตติยภูมิในภูมิภาคอื่น ๆ มาเปรียบเทียบ

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา เชื้อนวัน, และกล้าหาญ ณ น่าน. (2019). มาตรการวัดความผูกพันต่องานของพนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทธุรกิจการผลิตในจังหวัดปทุมธานี. *Santapol College Academic Journal*, 5(2), 153-169.
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กำไล ปราณี, และภัทราวดี มากมี. (2017). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุกความผูกพันในงานและความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. *Rajabhat Rambhai Barni Research Journal*, 11(1), 81-89.
- กอบแก้ว จันทร์กิงทอง. (2019). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. *Journal of Liberal Arts Prince of Songkla University*, 11(2), 328-351.
- กองการพยาบาล. (2560). บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ. ค้นจาก http://nurse.npru.ac.th/system/20190113191522_a0a9ca0b2dc8a20555739e94e6ab03dc.pdf
- จิรภา เฟื่องฉาย. (2016). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ. *Royal Thai Navy Medical Journal*, 43(1), 33-52.
- จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ, และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2014). การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ได้รับรางวัลดีเด่น. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 15(2), 179-186.
- ชูชัย สมितिไกร, และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2017). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *Kasetsart Journal of social sciences*, 38, 655-667.
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2560). การสร้างความผูกพันในการทำงาน (Work Engagement). ค้นจาก <http://chatchawal-ora.blogspot.com/2017/02/work-engagement.html>
- ชัยนันท์ สุขประเสริฐ. (2563). นิสัย ของคน 8 GEN มาดูกัน...ค้นจาก <https://www.blockdit.com/posts/5c9f9d1114153810033580b9>

- ชุตติกาญจน์ บุชากุล, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และกรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร. (2563). ภาวะผู้นำและความยึดมั่นผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ: การทบทวนอย่างเป็นระบบ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 21(2), 453-463.
- ชุขณะ มะกรสาร, ศิวาพร สังรวม, และสินีนานู อ้นบุร. (2557). *ระบบบริการทางการแพทย์*. ค้นจาก <http://training.dms.moph.go.th/rtdc/storage/app/uploads/public/59b/9e7/946/59b9e7946b9dd575274016.pdf>
- เชื่อง หวัน มิน, ฐิติณัฐ อัครเดชะอนันต์, และบุญพิชชา จิตต์ภักดี. (2019). ความต้องการของงานทรัพยากรของงานและความผูกพันในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิจังหวัดทานเฮาสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม. *Nursing Journal*, 46(1), 166-179.
- ธนัชพร สว่างแจ้ง. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ทหารเรือ ในช่วงพุทธศักราช 2555-2559*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธาดา ราชกิจ. (2019). การมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคคลากร (Employee Engagement) มีความสำคัญอย่างไรกับองค์กร. ค้นจาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190722-employee-engagement/>
- ธิดารัตน์ สิริวรารุช, และวาสนี วิเศษฤทธิ์. (2018). การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 19, 197-205. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/134437/100595>
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีราภา นวลลักษณ์, และชนพัฒน์ ปลื้มบุญ. (2014). การศึกษาเจเนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และ เจเนเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเอง และความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนเนอเรชั่นอื่น. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 36(141), 1-17.
- ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2563). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา*. ค้นจาก <https://anyflip.com/ahqe/hnvr/basic>
- ณัฐพัฒน์ วีระเวช. (2563). *แรงจูงใจกับความผูกพันในงานของข้าราชการ เรือรบจํากลางคลองเปรม*. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ณัฐपालิน นิลเป็ง. (2020). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 35(1), 6-10. ค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jnatned/issue/view/7808>
- ณัฐชญา ไชยพงศ์, และธีรภัทร กุโลภาส. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิช. (2019). *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 2(3), 33-52.

- นฤมล สิงค์ดง. (2013). Positive Practice Environment (PPE). การเสริมสร้างสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานที่ดีของวิชาชีพ. *วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 31(3), 6-12.
- นิตยาภรณ์ มงค. (2561). *Gen Y/Gen Me กลุ่มผู้กุมชะตาโลก*. ค้นจาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1251>
- บุญทริกา นิลผาย. (2562). *ความล้มเหลวของคุณลักษณะงานกับความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่21*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภัสสร ขจรพิพัฒน์, และมารีสา ไกรฤกษ์. (2016). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. *Journal of Nursing and Health Care*, 33(3), 168-173.
- ปราณี มีหาญพงษ์, และกรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร. (2018). *การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล*. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 19(1), 9-15.
- ปพน ญัฐเมธาวิณ, วิชญญา วัฒนโณ, และอัจฉรา ประเสริฐสิน. 2017. *อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมี ปัญญาด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. *มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 39(2), 85-93.
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). *แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร*. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 13(2), 1-12.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2560). *การบริหารผลปฏิบัติงานด้วยการพัฒนาความรู้สึกผูกพันของพนักงาน*. ค้นจาก <https://drpiyanan.com/2017/06/21/team-management/>
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2019). *ทฤษฎีสองปัจจัย*. ค้นจาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>
- ปัทมา เจริญพรพรม. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์การ :กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปริมใจ โพธิ์รักษา, และทิพทินนา สมุทธานนท์. (2018). *ความไว้วางใจในหัวหน้างานความยึดมั่นผูกพันในงานพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน*. *วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*, 44(2), 249-273.

- พลกฤต รักจุล, ประภัสสร วรณสถิต, กัญญพัทธ์วี กล่อมชงเจริญ, และชัยวัฒน์ ไบไม้. (2020). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันและความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงาน: ทบทวนวรรณกรรม. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 5(12), 15-29.
- พรวิไล สุขมาก, จตุพล ยงศร, และประภัสรา ธโนศวรรย์. (2017). การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงสำรวจ ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพครูของนักศึกษาครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มเทคโนโลยีพระจอมเกล้าการ. *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา*, 11(1), 33-47.
- พรรณวดี สถิตถาวร, และประจวบ เพิ่มสุวรรณ. (2010). *ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ*. ค้นจาก https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/epaper/special_may2010/pdf/Page_177.pdf
- เพ็ญนิศา พิพัฒน์สมบัติ. *องค์ประกอบของตัวชี้วัดของสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการบริหารองค์การพยาบาลที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพมหานคร.
- เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ. (2014). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการจัดการของโรงพยาบาลศูนย์. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 7(1), 131-141. ค้นจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/social_crru/article/view/80589/64189
- พิชญากร ศรีปะโค. (2557). การพัฒนาวิชาชีพพยาบาล: การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล Professional Nursing Development: Developing Nursing Leadership. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 15(3), 1-8.
- ภรณ์ทิพย์ คุณพูล, และสุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2019). การศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารการพยาบาลกลุ่มเจนวาย. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 20(1), 172-180.
- มณี อภานันท์กุล, วรณภา ประไพพานิช, สุปราณี เสนาดีสัย, และพิศสมัย อรทัย. (2014). จริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลไทยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล. *Thai Journal of Nursing Council*, 29(2), 5-20.
- มณฑนา คงวิจิตร, นงนุช บุญยัง, และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา (2560). ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการและการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้. *Songklanagarind Journal of Nursing*, 37(2), 41-52.

- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน :กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารร่มพญักษ์ มหาวิทยาลัยเกริก*, 36(2), 121-144.
- ลักขณา พ่วงรักษ์, และบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2017). การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเชิงจิตวิทยาแบบประเมินความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18, 48-57.
- วรรณุช วงศ์เจริญ, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง, และปราณี มีหาญพงษ์. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างของภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพและความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(3), 97-106. ค้นจาก https://service.christian.ac.th/rdc/research_2561/2_
- วิไล พึ่งผล, ประสพชัย พสุนนท์, และธีระวัฒน์ จันทิก. (2018). การวิเคราะห์คุณลักษณะของเจนเนอร์เรชันวาย ยุคประเทศไทย 4.0: กรณีศึกษานักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 11(2), 152-170.
- วิไลวรรณ โสภาคะยัง. (2562). *พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร Gen Y: กรณีศึกษาสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ*. ค้นจาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1582276085_6114830053.pdf
- วิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย, และกฤษฎดา แสงวดี. (2019). ค่าตอบแทนสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 8 จังหวัด. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 28, S177-S187.
- ศุภลักษณ์ พรหมศร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). พัฒนาการ “Gen Y” ให้เป็นแรงขับเคลื่อนประเทศ. ค้นจาก <https://thepaperthailand.com/2020/02/29/nedb-geny/>
- สมนันท์ สุทธารัตน์, และกัญญาดา ประจุศิลป์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอร์เรชันวายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 7(1), 237-252.

- สมหญิง ลมูลพัทธ์, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, และบุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2015). ปัจจัยเชิงเหตุผล ระดับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล ผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการออกจาก วิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. *Journal of Behavioral Science*, 21(2), 78-99.
- สิริพิมพ์ ชูปาน. (2018). พยาบาลวิชาชีพ Generation Y: ความท้าทายสำหรับผู้บริหารการ พยาบาล. *Nursing Journal of The Ministry of Public Health*, 28(1), 1-12.
- สิริลักษณ์ ชมสำเนียง. (2559). ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความยึดมั่น ผูกพันในงาน. *Human Resource in Asia*. 1(2). 44-55.
- สุจินดา โพธิ์ไพฑูริย์. (2018). เจนเนอเรชันวายในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล กับความสอดคล้องค่านิยมการ ทำงานระหว่างบุคคลกับองค์กรต่อการคงอยู่กับองค์กร. *Journal of HR intelligence*, 13(2), 11-33.
- สุพรรณิ พุ่มแพ่ง, และบุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2015). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ. *วารสารเกื้อการุณย์*, 22(2), 140-153. ค้นจาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/kcn/article/view/59801>
- สุนทรา เชื้อบ้านเกาะ, อารี ชิวเกษมสุข, และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2017). การศึกษาองค์ประกอบ คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(ฉบับพิเศษ), 155-162.
- สุนทรินทร์ ทองไสย. (2559). พยาบาลกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์. *วารสารวิทยาลัยพยาบาล พระปกเกล้า*, 27 (1), 112-119. ค้นจาก 117231-Article Text-302472-1-10-20180330 (4).pdf
- สุทัตตา พานิชวัฒน์. (2560). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพัน ในงาน โดยมีความต้องการของงานที่ทำทายเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อรพินทร์ ชูชม. (2557). การวิเคราะห์โครงสร้างความยึดมั่นผูกพันในงาน. *UMT-POLY Journal*, 11(2), 75-79. ค้นจาก file:///C:/Users/Asus-NB/Downloads/29476-Article%20Text-64761-1-10-20150122%20(7).pdf
- อัญชัญ วัฒนาพันธ์ศักดิ์, นวลใย พิศชาติ, และสมหญิง ฤทธิลือไกร. (2020). ภาวะผู้นำสู่การสร้าง พฤติกรรมสร้างสรรค์ในพยาบาล Gen Y. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(3), 529-540.
- อิงอร ต้นพันธ์. (2015). ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคม อุตสาหกรรมบางชั้น. *Kasembundit Journal*, 16(2), 125-139.

- อัจฉิมา บำเพ็ญบุญ, และพศุฒิธร จิรายุส. (2016). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย. *Modern Management Journal*, 14(2), 97-104.
 ค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/mbakkujournal/article/view/77635>
- อุทิส ศิริวรรณ. (2559). จริต ๖ กับคนเจนวาย: เปรียบเทียบคน ๑๔ อารมณกับคน ๓ ยุค. ค้นจาก <http://www.druthit.com/212->
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- Badawy, T. A. E., Alaadin, Y., & Magdy, M. M. (2016). Succession planning, job engagement and job satisfaction: the missing link. *Middle East Journal of Management*, 3(1), 1-18.
- Dimock M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins.* <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Duvall, J. J., & Andrews, D. R. (2010). Using a structured review of the literature to identify key factors associated with the current nursing shortage. *J Prof Nurs*. 26(5), 309-317. doi: 10.1016/j.profnurs.2010.02.002
- Findikli, M. M. A. (2015). Exploring the consequences of work engagement: Relations among OCB-I, LMX and team work performance. *Ege Academic Review*, 15(2), 229-238.
- Fletcher, L. (2019). How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1203-1226.
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), e03699 ค้นจาก <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020305442>
- Geue, P. E. (2018). Positive practices in the workplace: Impact on team climate, work engagement, and task performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 272-301.

- Global Health Workforce Alliance. (2012). *Key Characteristics of Positive Practice Environments for Health Care Professionals*. ค้นจาก
https://www.whpa.org/sites/default/files/2018-11/WHPA-positive_practice_environments-key_characteristics-EN.pdf
- Guo, Y., Du, H, Xie, B.& Mo, L. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 708-713. ค้นจาก
https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia_social2.pdf
- Hayati, D., Charkhabi, M., & Naami, A. (2014). The relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospitals nurses: a survey study. *Springerplus*, 3(1), 1-7.
<https://springerplus.springeropen.com/articles/10.1186/2193-1801-3-25>
- Hisel, M. E. (2020). Measuring work engagement in a multigenerational nursing workforce. *Journal of Nursing Management*, 28(2), 294-305.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.12921>
- Hulkko-Nyman, K., Sarti, D., Hakonen, A., & Sweins, C. (2012). Total rewards perceptions and work engagement in elder-care organizations: findings from Finland and Italy. *International Studies of Management & Organization*, 42(1), 24-49.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกเรอรั่นววย
โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

แบบสอบถาม
ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพแผนเนอร์ชั้นนาย
โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้สำหรับพยาบาลวิชาชีพแผนเนอร์ชั้นนายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้
2. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพแผนเนอร์ชั้นนายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 23 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 22 ข้อ
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี จำนวน 26 ข้อ
4. ในการตอบแบบสอบถามขอความกรุณาท่านตอบให้ครบทุกข้อ ทุกส่วน ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดซึ่งคำตอบของท่านไม่มีข้อใดถูกหรือผิด และผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็น ความลับ ดังนั้นจึงไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจรรย์นันทน์ ลิเหล็ก นิสิตปริญญาโท
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ปัจจุบันท่านอายุ ปี เดือน
2. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
3. สถานภาพสมรส 1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย
4. ศาสนา 1. พุทธ 2. อิสลาม 3. คริสต์
5. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - 1. ปริญญาตรี
 - 2. ปริญญาโท ระบุสาขา.....
6. ประสบการณ์การอบรมหลักสูตรการพยาบาลและอื่น ๆ เพิ่มเติม
 - 1. ไม่มี
 - 2. มี โปรดระบุ
 - 1) อบรมการพยาบาลเฉพาะทางสาขา.....
ระยะเวลา.....สัปดาห์
 - 2) อบรมการพยาบาลเฉพาะทางสาขา.....
ระยะเวลา.....สัปดาห์
 - 3) หลักสูตรอื่น ๆ ระบุ
ระยะเวลา.....สัปดาห์
7. ตำแหน่งงานปัจจุบัน
 - 1. ระดับพยาบาลปฏิบัติการ
 - 2. ระดับชำนาญการ
 - 3. ระดับชำนาญการพิเศษ
8. ท่านประสบความสำเร็จในงาน ได้รับการยอมรับหรือการยกย่องชมเชย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - 1. เป็นข้าราชการดีเด่น
 - 2. ได้รับรางวัลจากองค์กรวิชาชีพ
 - 3. เป็นพยาบาลปฏิบัติงานดีเด่นของหน่วยงาน
 - 4. ไปนำเสนอผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก
 - 5. มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้สอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน
 - 6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
9. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน.....ปี

10. ปัจจุบัน ท่านอยู่ระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือไม่
- 10.1 ได้รับการเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (หัวหน้าหอ/ผู้ช่วยหัวหน้าหอ)
1. ใช่ 2. ไม่ใช่
- 10.2 สร้างผลงานความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (ระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ)
1. ใช่ 2. ไม่ใช่
11. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับสมรรถนะและภาระงาน ระดับใด
1. น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด
12. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน
1. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
2. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก
3. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ - นรีเวช
4. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม
5. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม
6. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม
7. กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
8. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์
9. กลุ่มงานงานการพยาบาลผู้ป่วย โสต ศอ นาสิก จักษุ
10. กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด
11. กลุ่มงานตรวจรักษาพิเศษ/ไตเทียม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันในงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้เป็นการสอบถามการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับความผูกพันในงานการพยาบาล ได้แก่ การมุ่งมั่นในงาน ความเสียสละในงาน ภาคภูมิใจในงาน และด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรม

โปรดอ่านคำถามและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงกับระดับการรับรู้ตามความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
4	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
3	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านปานกลาง
2	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
1	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับการรับรู้				
		1	2	3	4	5
ด้านความมุ่งมั่นในงาน						
1	ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ กระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ว่องไวขณะปฏิบัติงาน					
2	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานทุกครั้ง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
3	ท่านทำงานโดยไม่ย่อท้อแม้งานจะหนัก หรือ เมื่อเจออุปสรรคในงาน					
4	ท่านกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและมีความเหมาะสม					
5.	ท่านทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบเพื่อความปลอดภัยผู้ป่วย					
6.	ท่านทำงานอย่างมีสมาธิ และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ					
7	ท่านตรวจตราความเรียบร้อยก่อนการรับ ส่ง เวย์ทุกครั้ง					
ด้านความภาคภูมิใจ						
8.	ท่านมาทำปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด					
9	ท่านใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานที่ได้รับมอบหมาย					
10	ท่านร่วมมือในการทำกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ					
11	ท่านมองเห็นถึงคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล					
12	ท่านมีความความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะสร้างชื่อเสียงให้วิชาชีพพยาบาล					
13	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล					
14	ท่านแนะนำคนรู้จัก ส่งบุตรหลานมาเรียนเป็นพยาบาล					

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับการรับรู้				
		1	2	3	4	5
ด้านความเสียสละ						
15	ท่านเต็มใจที่จะใช้เวลาส่วนตัวเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของหน่วยงานโดยไม่คิดค่าตอบแทน					
16	ท่านพร้อมจะทุ่มเทให้งานอย่างเต็มที่ เช่น เมื่อถึงเวลาเลิกงาน หากยังมีงานที่ยังไม่เสร็จ หรือมีกรณีฉุกเฉินจะอยู่ช่วยงานจนเสร็จเรียบร้อยด้วยความยินดี					
17	ท่านอาสาทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด โดยไม่ต้องมีใครร้องขอ					
18	ท่านพยายามคิดหาวิธีเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น					
19	ท่านให้ความสนใจในการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน					
สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม						
20	ท่านมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)					
21	ท่านมีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางาน ให้มีความโดดเด่นและดียิ่งขึ้น					
22	ท่านมีความพยายามที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้เป็นการสอบถามการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่เป็นผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการใช้ปัญญา และการให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล โปรดอ่านคำถามและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงกับระดับการรับรู้ตามความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	ท่านรับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
4	ท่านรับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
3	ท่านรับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
2	ท่านรับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
1	ท่านรับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		1	2	3	4	5
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1.	หัวหน้าหอผู้ป่วยแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.	หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถควบคุมสถานการณ์และอารมณ์ได้ดี แม้อยู่ในสภาวะการณ์ที่วิกฤต					
3.	หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นต้นแบบในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น พุ่มเท เสียสละ เช่นการมาทำงานในวันหยุด					
4.	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม					
5.	หัวหน้าหอผู้ป่วย ให้ความเป็นกันเอง และไม่เปิดเผยความลับผู้ได้บังคับบัญชา					
6.	หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสยุติธรรม					
การสร้างแรงบันดาลใจ						
7.	หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านทำงานที่สำคัญ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ					
8.	หัวหน้าหอผู้ป่วย สื่อสารให้ท่านทราบถึงวิสัยทัศน์ แผนงาน เป้าหมาย และการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจน					
9.	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงถึงความไว้วางใจ เชื่อมั่นในความสามารถของท่าน					
10.	หัวหน้าหอผู้ป่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับการรับรู้				
		1	2	3	4	5
11.	หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จ เกิดจากการมีส่วนร่วม การทุ่มเทเพื่อประโยชน์องค์กร ของบุคลากรทุกคน					
12.	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการมอบหมายงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน					
การกระตุ้นทางปัญญา						
13.	หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาในงาน					
14.	หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนการใช้องค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาทางการพยาบาล					
15.	หัวหน้าหอผู้ป่วยยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จ					
16.	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน ให้การชื่นชม สนับสนุนเมื่อบุคลากรเสนอวิธี หรือความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
17.	หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่วิจารณ์ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติเมื่อเสนอทางแก้ปัญหา					
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
18.	หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงาน ตามศักยภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล					
19.	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม					
20.	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำแนะนำการในการปรับปรุงและพัฒนางานด้วยความเป็นมิตร					
21.	หัวหน้าหอผู้ป่วย สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญในงาน					
22.	หัวหน้าหอผู้ป่วยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ทั้งในด้านหน้าที่ในงานและเรื่องส่วนตัว					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้เป็นการสอบถามการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร ซึ่งได้แก่ การสร้างโอกาสทางการศึกษาและอบรม การยกย่องเชิงวิชาชีพ การจัดการที่มีประสิทธิผล ด้านการสนับสนุนโครงสร้างขององค์กร และด้านความปลอดภัยในการประกอบวิชาชีพ

โปรดอ่านคำถามและพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงกับระดับการรับรู้ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	ท่านรับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
4	ท่านรับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
3	ท่านรับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
2	ท่านรับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
1	ท่านรับรู้ว่าคุณภาพนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		1	2	3	4	5
การสร้างโอกาสทางการศึกษา						
1.	หน่วยงานของท่านมีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกครั้ง					
2.	หน่วยงานของท่านมีแผนการส่งอบรมบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการทางการแพทย์ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว					
3.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของบุคลากรซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง					
4.	หน่วยงานของท่านมีระบบที่เอื้อต่อการเรียนการสอนงานสำหรับพยาบาลจบใหม่					
การยกย่องเชิงวิชาชีพ						
5.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้อิสระในการตัดสินใจให้บุคลากรสามารถรับผิดชอบและตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วยตามขอบเขตวิชาชีพ					
6.	หน่วยงานของท่านมีการกำกับ นิเทศงานโดยวิชาชีพพยาบาล					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		1	2	3	4	5
7.	หน่วยงานของท่านมีการค้นหา สนับสนุน เชิดชู ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีเด่น เป็นประจำ					
8.	หน่วยงานของท่านมีแผนการพัฒนาทักษะและ ความสามารถบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
การจัดการที่มีประสิทธิผล						
9.	หน่วยงานของท่านมีการจัดรายได้และสวัสดิการที่ เหมาะสมตามภาระงาน และความสามารถของบุคคล					
10.	หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำร่วมกัน ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพ เช่น กีฬาสี งาน ปีใหม่					
11.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ทั้งในด้านสถานที่และการ ให้บริการพยาบาล					
12.	หน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการ ยอมรับ ให้เกียรติซึ่งกันและกันในบุคลากรทุกระดับ					
13.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่และบทบาทของ สมาชิกที่เฉพาะเจาะจงตามตำแหน่งงาน					
14.	หน่วยงานของท่านมีระบบการสื่อสารในองค์กรระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติที่ชัดเจน รวดเร็ว ครอบคลุมทุกคน ที่เกี่ยวข้อง					
ด้านการสนับสนุนโครงสร้างองค์กร						
15.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และ พนักงานผู้ช่วยที่เพียงพอ และเหมาะสมกับงาน					
16.	หน่วยงานของท่านมีปริมาณงานในความรับผิดชอบ เหมาะสม					
17.	หน่วยงานของท่านมีการจัดเวรที่มีการคำนึงถึง ประสิทธิภาพของงาน และความเจ็บป่วยบุคลากร					
18.	หน่วยงานของท่านมีระบบในการสรรหาพยาบาลให้ เพียงพอกับความต้องการและภาระงานในการดูแลผู้ป่วย					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		1	2	3	4	5
19.	หน่วยงานของท่านมีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงสวัสดิการที่เหมาะสมเช่น การรักษาพยาบาล มีห้องพักรีสสำหรับ การเดินทางในเวร บ่าย ดึก					
20.	หน่วยงานของท่านมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านความปลอดภัยในการประกอบวิชาชีพ						
21.	หน่วยงานของท่านมีระบบการเฝ้าระวังความเสี่ยง อุบัติการณ์ความรุนแรงในที่ทำงาน					
22.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ช่วยเหลือในการป้องกัน อันตรายในที่ทำงานอย่างเหมาะสม เพียงพอ					
23.	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนกิจกรรม5 ส.ที่ เข้มแข็ง ต่อเนื่อง					
24.	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี และได้รับวัคซีนที่เพียงพอ					
25.	หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมส่งเสริมความสุขในการ ทำงานของบุคลากร					
26.	หน่วยงานของท่านมีช่องทางการช่วยเหลือ ชดเชยแก่ บุคลากรที่เหมาะสมในกรณีที่ได้รับการเจ็บป่วยจาก การทำงาน					

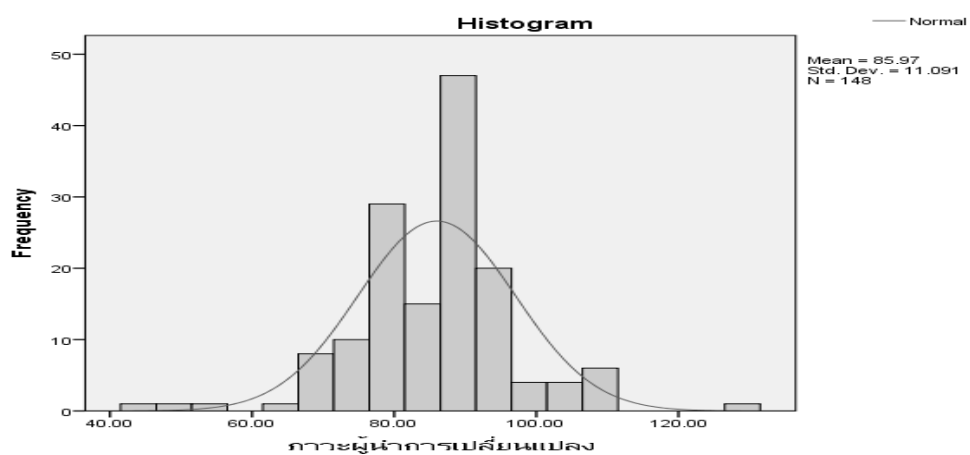
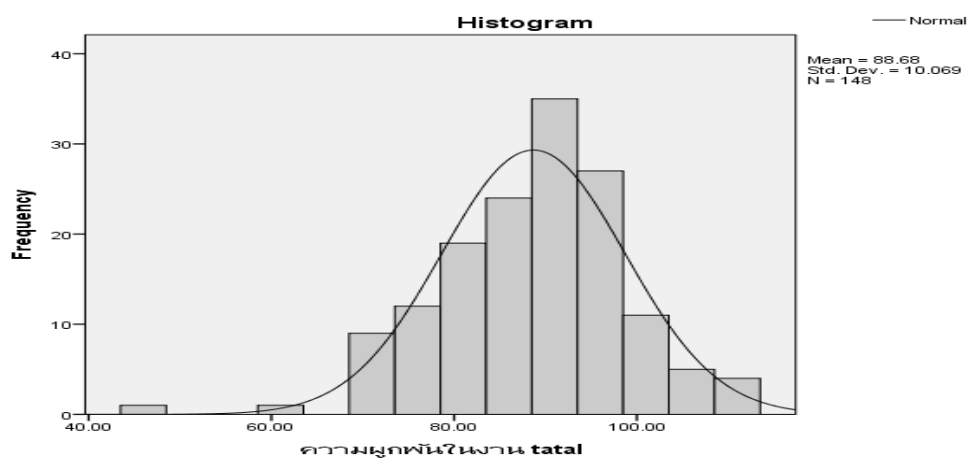
*****ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือตอบแบบสอบถาม*****

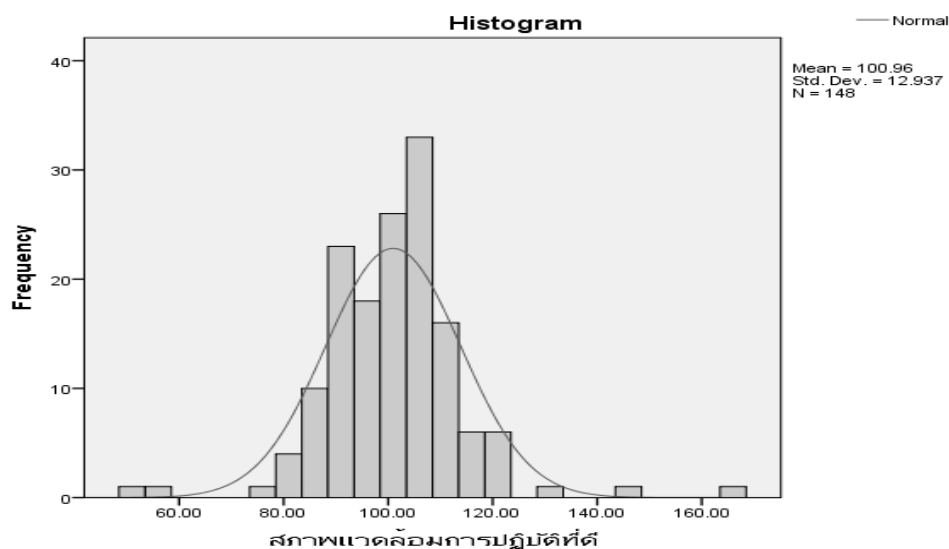
ภาคผนวก ข
การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น
เพื่อการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นเพื่อการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตรวจสอบข้อมูลที่น่ามาใช้วิเคราะห์ว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน (standard multiple regression) ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีระดับการวัดเป็นมาตราช่วง (interval scale) หรือมาตราอัตราส่วน (ratio scale)
2. การกระจายตัวของข้อมูลตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจง เป็นโค้งปกติ (Normal Distribution) โดยวิธี histogram





3. ตรวจสอบความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นอิสระต่อกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ทดสอบได้โดยสถิติ Durbin Watson พบว่าได้ค่า 1.78 โดยมีค่าที่อยู่ในช่วง 1.5–2.5 แสดงว่ามีความเป็นอิสระไม่เกิด Autocorrelation (จุฬาลักษณ์, 2551) ดังตาราง 10

ตาราง 10

แสดงค่าทดสอบความคลาดเคลื่อนในการทำนายตัวแปร

Model Summary ^d										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics						
				R Square	Change in R Square	F	Sig. F	Durbin-Watson	df1	df2
1	.600 ^a	.360	.35329	.360	82.225	1	146	.000		
2	.647 ^b	.418	.33800	.058	14.507	1	145	.000		
3	.670 ^c	.449	.33016	.030	7.965	1	144	.005	1.799	

a. Predictors: (Constant), Mean_PPE

b. Predictors: (Constant), Mean_PPE, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

c. Predictors: (Constant), Mean_PPE, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ได้รับการยอมรับในการทำงาน

d. Dependent Variable: ความผูกพันในงาน

4. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง (linearity) ค่าสหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรทำนาย มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง

ตาราง 11

แสดงค่าสหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรทำนาย

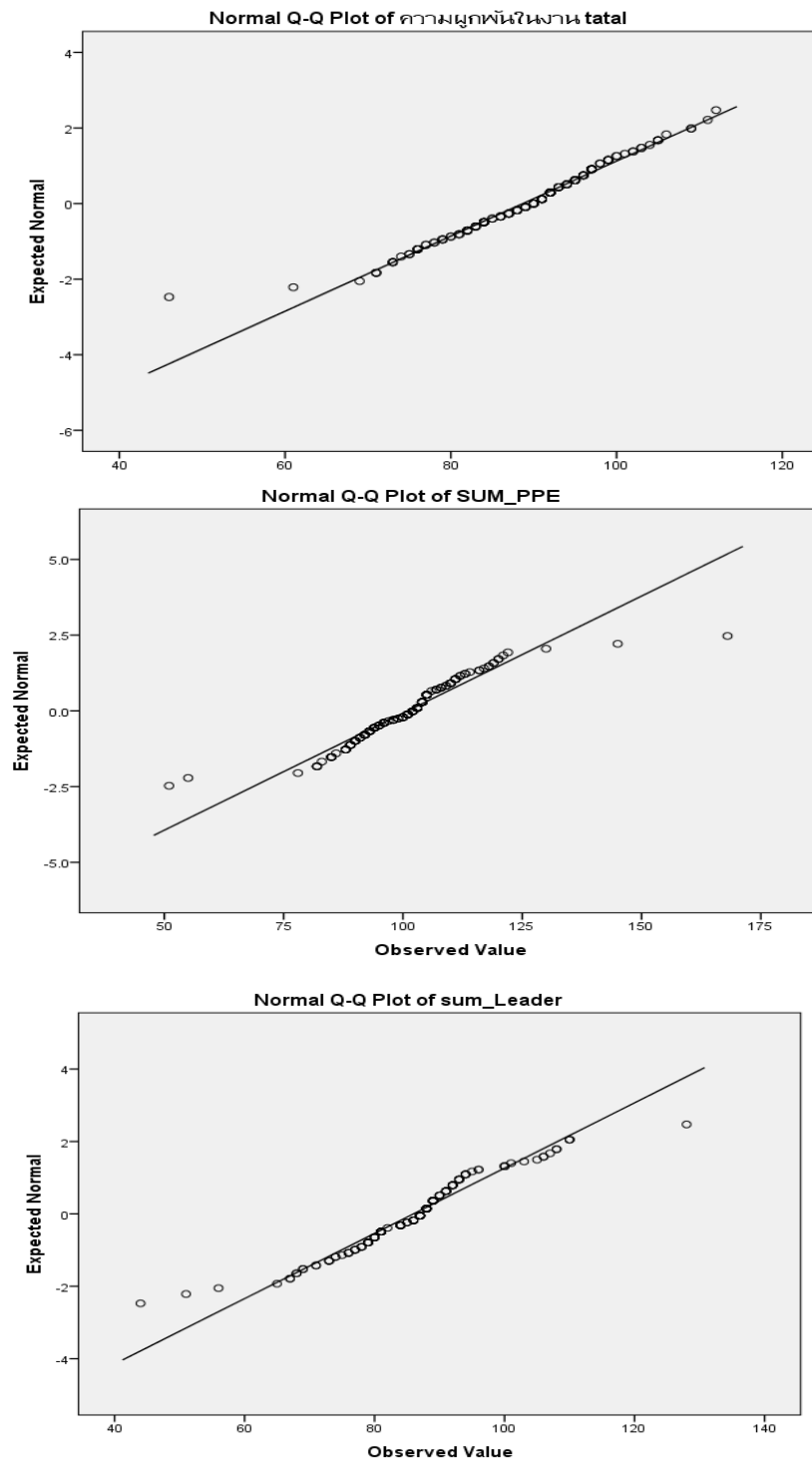
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.263	1	10.263	82.225	.000 ^b
	Residual	18.223	146	.125		
	Total	28.486	147			
2	Regression	11.920	2	5.960	52.169	.000 ^c
	Residual	16.566	145	.114		
	Total	28.486	147			
3	Regression	12.788	3	4.263	39.105	.000 ^d
	Residual	15.697	144	.109		
	Total	28.486	147			

a. Dependent Variable: all1ความผูกพัน

b. Predictors: (Constant), Mean_PPE

c. Predictors: (Constant), Mean_PPE, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

d. Predictors: (Constant), Mean_PPE, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ได้รับการยอมรับในการทำงาน



5. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นอิสระต่อกัน ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (multicollinearity) มีความสัมพันธ์ของตัวแปรไม่สูงกว่า 0.8 (stevens, 1992 อ้างถึงในเพชรน้อย, 2546)

ตาราง 7

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและ
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1 การได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้า	1						
2 การได้รับการยอมรับในการทำงาน	0.32** ^a	1					
3 การได้รับการเตรียมตัวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.20* ^a	0.32** ^a	1				
4 เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ	0.39 ^a	0.09 ^a	0.37 ^a	1			
5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-0.37 ^b	0.73 ^b	0.08 ^b	0.07 ^b	1		
6 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี	-0.46 ^b	0.12 ^b	0.11 ^b	0.05 ^b	0.71** ^c	1	
7 ความผูกพันในงาน	0.04 ^b	0.26** ^b	0.16* ^b	0.13 ^b	0.60** ^c	0.60** ^c	1

a= r.phi (phi & camer's v) b= rp.bis (point biserial) c = pearson correlation

** P =< .01* P =< .05

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองการอบรมจริยธรรมวิจัยในมนุษย์



Certificate of Completion

National Research Council of Thailand (NRCT) and Forum for Ethical Review Committee in Thailand (FERCIT)

Certify that

Jiranan lilak

Has completed the ON-LINE RESEARCH ETHICS TRAINING
Course หลักสูตรหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำหรับนักศึกษา/นักวิจัย

Date approved
(29/09/2562)

Date expired
(29/09/2565)

S. Songsivilai

(Professor Dr. Sirirung Songsivilai)
Secretary-General
National Research Council of Thailand

ภาคผนวก ง
หนังสือรับรองจริยธรรม



เอกสารรับรองโครงการวิจัย
 โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รหัสรับโครงการ:	2021 - St - Nur - 006 (Internal)
ชื่อโครงการ:	ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้
รหัสหนังสือรับรอง:	PSU IRB 2021 - St - Nur 005 (Internal)
ชื่อหัวหน้าโครงการ:	นางสาวจรรย์นธ์ ลิเหล็กลัก
หน่วยงานที่สังกัด:	หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
เอกสารที่รับรอง:	1. แบบเสนอโครงการเข้ารับการประเมินจริยธรรมในงานวิจัย 2. เครื่องมือวิจัย 3. ใบเชิญชวนและใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
วันที่รับรอง:	9 มีนาคม 2564
วันที่หมดอายุ:	9 มีนาคม 2566

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้น ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับหลักการ
 เบลมอนต์ (Belmont) จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และขอให้รายงานผลการวิจัยทุก 1 ปี ตามแบบฟอร์ม AP-007

(ลงนาม)..... นพิต ฟูมตว

(ศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร ฟูมตว)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ภาคผนวก จ
หนังสือรับรองการอนุญาตดำเนินเก็บข้อมูลจาก
โรงพยาบาลหาดใหญ่



เอกสารรับรองโครงการวิจัยแบบเร็ว

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ โรงพยาบาลหาดใหญ่ ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ: ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

รหัสโครงการวิจัย : HYH EC 056 – 64 - 02

ผู้วิจัย : นางสาวจิรนนท์ ลิเหล็ก

สังกัดหน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิธีทบทวน : แบบเร็ว

รายงานความก้าวหน้า : ภายในวันที่ 26 เมษายน 2565

เอกสารรับรอง

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์
3. แบบคำชี้แจงสำหรับผู้รับการวิจัย
4. แบบยินยอมให้ทำการวิจัยจากผู้รับการวิจัย
5. แบบบันทึกข้อมูล
6. ประวัติผู้วิจัย

วันที่รับรอง 26 / 4 / 2564

วันหมดอายุ 25 / 4 / 2565

(นายเจริญ เกียรติวัชรชัย)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์

ภาคผนวก ฉ
หนังสือรับรองการอนุญาตดำเนินเก็บข้อมูลจาก
โรงพยาบาลยะลา

ภาคผนวก ฉ
หนังสือรับรองการอนุญาตดำเนินเก็บข้อมูลจาก
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี



COA 032/2564

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยแบบเร็ว (Expedited Review)

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย
โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้
Factor Predicting of Professional Engagement Among Generation Y Nurses in
Tertiary Hospital, Southern Thailand

เลขที่โครงการวิจัย : REC 64-0034

ผู้วิจัย : นางสาวจิรนนท์ ลิเหล็ก

สังกัดหน่วยงาน : กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

เอกสารรับรอง

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 0033/64 ลงวันที่ 05/04/2564
2. โครงร่างวิจัยฉบับสมบูรณ์ ฉบับที่ 0033/64 ลงวันที่ 05/04/2564
3. แบบบันทึกข้อมูล ฉบับที่ 0033/64 ลงวันที่ 05/04/2564
4. ประวัติผู้วิจัยและหลักฐานการอบรมจริยธรรมการวิจัย (GCP)

วันที่รับรอง 02/07/2564

วันหมดอายุ 02/07/2565

(นายประกอบ ลือชาเกียรติศักดิ์)
นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านเวชกรรมสาขาศัลยกรรม)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี
56 ถนนศรีวิชัย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000
โทร 077 952 900 ต่อ 2296,3105 โทรสาร 077 952 942

ภาคผนวก ซ
ใบอนุญาตใช้เครื่องมือ

คริสเตียน มุขนิรมังสภาคคริสตจักรในประเทศไทย

ฉ.จ.น.กร.ปร.ม ๗๓๐๐๐ โทร. ๐-๓๔๓๘-๘๕๕๕ โทรสาร. ๐-๓๔๓๘-๕๕๐๐

ยามคอมเพล็กซ์ วิทยาการสภาคคริสตจักรในประเทศไทย

ญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ โทร. ๐-๒๒๖๔-๖๐๓๘ โทรสาร ๐-๒๒๖๔-๖๐๓๘



CHRISTIAN UNIVERSITY OF THAILAND THE CHURCH OF CHRIST IN THAILAND FOUNDATION

P.O.Box 33 Nakhonpathom 73000 Thailand TEL. 66-3438-8555 Fax. 66-3427-4500 E-mail : christian@christian.ac.th

ที่ ม.คต.28/ 0404 /2564

วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อ้างถึง หนังสือที่ อว 68105/2886 ลงวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางสาวจิรนนท์ ลิเหล็กรหัสนักศึกษา 6210420007 นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความประสงค์ขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัย “แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติที่เหมาะสมในโรงพยาบาลตติยภูมิ” จากงานวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการบริหารองค์การพยาบาล ที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” ของนางสาวเพลินตา พิพัฒน์สมบัติ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ปี พ.ศ. 2558

ในการนี้ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน อนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย ของนางสาวเพลินตา พิพัฒน์สมบัติ เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. อภินันต์ อันทรวิสิน)

คณะบดีคณะสหวิทยาการ

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยคริสเตียน

สำนักคณะสหวิทยาการ (นางสาวพรประภา ทุมตะโก)

โทรศัพท์ 034-388555 ต่อ 2245 โทรสาร 034-275500

ภาคผนวก ฅ
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นางสาวลัดดา จามพัฒน์
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี
2. อาจารย์ ปฐมามาศ โชติบัณ
อาจารย์ประจำ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา
3. ดร. ศศิธร ลายเมฆ
อาจารย์ประจำ
คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาคผนวก ฅ
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ใบพิทักษ์สิทธิ์

ชื่อวิจัย ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

ดิฉัน นางสาวจิรนนท์ ลิเหล็ก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะดำเนินการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้” โดยมี ผศ.ดร. ประภาพร ชูกำเหน็ด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผศ.ดร. ปราโมทย์ ทองสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เนื่องจากบุคลากรทางการพยาบาลเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร การวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร ให้มีความพร้อมทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณจะทำให้องค์กรขับเคลื่อนสู่เป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันสถานการณ์ด้านอัตรากำลังของพยาบาลยังประสบปัญหาความขาดแคลน โดยเฉพาะในโรงพยาบาลตติยภูมิที่มีความต้องการพยาบาลเพิ่มขึ้น จากการขยายบริการสุขภาพเพื่อรองรับโครงสร้างของสังคมผู้สูงอายุ และผู้ป่วยเรื้อรังที่เพิ่มขึ้น ร่วมกับปัญหาการอ้างรักษาบุคคลที่มีอยู่จากสาเหตุขาดความก้าวหน้า ภาระงานมาก ค่าตอบแทนน้อย และขาดความมั่นคงในการจ้างงาน การไม่มีตำแหน่งบรรจุ (วิจิตรและกฤษดา, 2556; อรุณรัตน์, เดช, กฤษดา, และดวงทิพย์, 2556) มีความผูกพันในงานน้อย (Hisel, 2020) รวมถึงความเครียดจากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ ด้านโรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ โรคระบาดต่าง ๆ ความรุนแรงในพื้นที่ภาคใต้ ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงและความปลอดภัย (สุพรรณิและบุญใจ, 2558) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลรุ่นใหม่ จนเกิดภาระงานที่เพิ่มขึ้นของคนที่อยู่ในระบบ มีความเหนื่อยล้า ส่งผลต่อสุขภาพ ความเจ็บป่วย และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการพยาบาล และความปลอดภัยของผู้ป่วย (บุญช่วย, วรณิ, และอารีรัตน์, 2561) ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้บริหารในการค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำมาบริหารจัดการให้เกิดความผูกพันในงาน และการคงอยู่ในองค์กรสร้างความเชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดบริการที่คุณภาพต่อไป

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย ในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ รวมทั้งปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในเจนเนอเรชันวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ เพื่อส่งเสริมคุณภาพบริการของบุคลากรทางการพยาบาล

ดิฉันใคร่ขอแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการดังกล่าว และเชิญชวนให้ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย โดยมีอาสาสมัครเป็นพยาบาลวิชาชีพเจเนอรัลเนอเรนซ์หน่วยที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้มากกว่า 1 ปีจำนวน 160 ราย มีระยะเวลาการให้ข้อมูลการวิจัยตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2564 โดยข้อมูลจะได้รับการตอบแบบสอบถาม จำนวน 83 ข้อจะใช้เวลาประมาณ 30 นาที อาจทำให้ท่านไม่สะดวกเรื่องเวลาในการทำแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยยินดีที่จะให้เวลาในการให้ข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์เพื่อจะไม่ให้กระทบชีวิตประจำวัน และให้ท่านสะดวกมากที่สุดโดยมีผู้ประสานงานจากฝ่ายการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้รวบรวมข้อมูลซึ่งท่านจะได้รับปากกาจำนวน 1 ด้ามเป็นการตอบแทนในการเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพการพยาบาลในการส่งเสริมให้บุคลากรทางการพยาบาลวิชาชีพเจเนอรัลเนอเรนซ์หน่วยที่จะกลายเป็นกำลังสำคัญในปัจจุบันและอนาคตทั้งในด้านปฏิบัติการและบริหารมีความผูกพันในงานการพยาบาล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดี และพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เกิดความปลอดภัยและผลลัพธ์สุขภาพที่ดีแก่ผู้รับบริการ

ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็น ผู้วิจัยจะปกป้องข้อมูลส่วนตัวของท่านเป็นความลับด้วยการใช้รหัสเพื่อป้องกันการระบุบุคคลและหน่วยงาน ใส่ซองปิดผนึกหลังจากท่านให้ข้อมูลครบถ้วน ข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามจะถูกนำมาถอดเป็นระดับของค่าคะแนน และจะถูกจัดเก็บเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ในคอมพิวเตอร์ของผู้วิจัยซึ่งมีรหัสผ่านในการเข้าถึง เอกสารทั้งหมดจะถูกเก็บในตู้เก็บเอกสารที่มีกุญแจล็อกอย่างปลอดภัยผู้วิจัยเท่านั้นที่จะเข้าถึงได้ การรายงานผลวิจัยจะรายงานผลในภาพรวม ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดจะใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้นไม่มีการส่งต่อข้อมูลของท่านไปให้บุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายหลังจากการวิจัยเสร็จสิ้นและได้รับการตีพิมพ์แล้วทันที และจะไม่มีเก็บสำรองข้อมูลใด ๆ ทั้งสิ้น การวิจัยครั้งนี้ไม่เห็นโอกาสเกิดผลกระทบต่ออาสาสมัคร อย่างไรก็ตามหากเกิดผลกระทบต่ออาสาสมัครอันเป็นผลจากการวิจัยผู้วิจัยจะรับผิดชอบในการแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้น

ท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ได้ตามความสมัครใจ หากท่านตัดสินใจร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามในบางประเด็น หรือถอนตัวจากการเข้าร่วมวิจัยเมื่อใดก็ได้ หากท่านมีข้อสงสัยใด ๆ ตลอดระยะเวลาของการเข้าร่วมโครงการวิจัย หรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ท่านสามารถติดต่อสอบถามโดยตรงกับผู้วิจัยได้ที่ 1) นางสาวจิรนนท์ ลิเหล็ก หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย 2 แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี อ. เมือง จ. สุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ 84000 โทรศัพท์ 0640514591 Email: chaijiranana_@yahoo.com หรือ 2) ผศ.ดร. ประภาพร ชูกำเนิด สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถ. กาญจนวนิช อ. หาดใหญ่ จ. สงขลา รหัสไปรษณีย์ 90110 โทรศัพท์ 0-7428-6405 Email: prapaporn.c@psu.ac.th

หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ สามารถขอรับคำปรึกษา
 แจ้งเรื่อง หรือร้องเรียนได้ที่ศูนย์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่อยู่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โทรศัพท์
 0-7428-6470 หรือ Email: panwadee.t@psu.ac.th

ลายเซ็นผู้วิจัย.....

(นางสาวจิรนนท์ ลิเหล็ก)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลจากนักวิจัยแล้ว และยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ

ลายเซ็นผู้เข้าร่วมวิจัย.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

