

บทความวิจัย

ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย
โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้
Factors Predicting of Work Engagement Among Generation Y
Nurses in Tertiary Hospitals, Southern Thailand

จิรนนท์ ลิเหล็ก^{1*} ประภาพร ชุกำเหน็ด² ปราโมทย์ ทองสุข²
Jiranan Lilek^{1*} Prapaporn Chukumnerd² Pramot Thongsuk²

¹พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
¹Professional Nurse, Surat Thani Hospital, Surat Thani, Thailand.

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา
²Assistant Professor, Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.

*ผู้รับผิดชอบหลัก: chajiranan_l@yahoo.com

*Corresponding author: chajiranan_l@yahoo.com

Received 12 October 2021 • Revised 14 January 2022 • Accepted 8 February 2022

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย และศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ **วิธีการวิจัย:** กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ จำนวน 148 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามความผูกพันในงาน 3) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และ 4) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี แบบสอบถามตอนที่ 2 3 และ 4 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .87 .82 และ .92 มีค่าความเที่ยงจากการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค เท่ากับ .93 .96 และ .88 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติหาความสัมพันธ์และสถิติการถดถอยพหุคูณ **ผลการศึกษา:** พบว่าระดับความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ($M = 3.84, SD = .52$) ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวาย ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้ร้อยละ 45 ($R^2 = .45, F = 39.10, p = < .05$) **สรุป:** ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิได้

คำสำคัญ: ความผูกพันในงาน; พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย; โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

Abstract

Objective: This research aimed to study the level of work engagement and predicting factor of work engagement among generation Y registered nurses at tertiary hospitals, southern Thailand. **Methods:** The sample were 148 generation Y registered nurses working at southern tertiary hospitals. Research instrument included 1) Demographic Questionnaire, 2) Work Engagement Questionnaire, 3) Transformational Leadership Questionnaire, and 4) Positive Practice Environment Questionnaire. The content validity of the questionnaires 2, 3, and 4 yielded the CVI of .87, .82 and .92 respectively. The reliability test of questionnaire 2, 3, and 4 obtained the Cronbach's alpha coefficient of .93, .96 and .88 consecutively. The data were analyzed by using descriptive statistics, Pearson's product-moment coefficient and multiple regression analysis. **Results:** The level on the work engagement among generation Y nurses working at the southern tertiary hospitals was high ($M = 3.84$, $SD = .52$) The factors predicted to the work engagement were transformational leadership of head nurse, positive practice environment, and be praised for the work could explain 45 percent of variance of professional engagement among generation Y nurses in southern tertiary hospitals ($R^2 = .45$, $F = 39.10$, $p < .05$). **Conclusion:** Nurse administrators should use the results of this study to promote professional engagement among generation Y nurses in southern tertiary hospitals.

Keywords: work engagement; generation Y nurses; tertiary hospital in Southern Thailand

ความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลตติยภูมิมีความสำคัญในการดูแลความเจ็บป่วยที่มีความซับซ้อน ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และเทคโนโลยีทางการแพทย์ระดับสูง มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้ป่วยมีความปลอดภัย เกิดผลลัพธ์ที่ดี ในมุมมองเชิงระบบ ผลลัพธ์ที่ดีของผู้ป่วยนอกจากจะขึ้นอยู่กับระดับศักยภาพทางการรักษาหรือเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพแล้วนั้น ยังเกี่ยวเนื่องกับประสิทธิภาพการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยึดมั่นผูกพันในงานวิชาชีพ มุ่งมั่นและทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพการบริการเพื่อคุณภาพและความปลอดภัยของประชาชน ปัจจุบันอัตราการกำลังพยาบาล ประกอบด้วยคน 4 กลุ่มวัย ได้แก่ กลุ่มเบบี้บูม (baby boomer) กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (generation X) กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) และกลุ่มเจนเนอเรชั่นแซด (generation Z) โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 43.60 และแนวโน้มจะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 56.40 ในอีก 20 ปีข้างหน้า¹ จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในอนาคต พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่จะเข้ามาเป็นกำลังสำคัญในองค์กร การศึกษาที่ผ่านมามีพบว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายมีเจตคติที่ดีต่องาน สามารถปรับตัว

เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และกล้าที่จะทำสิ่งใหม่ๆ ที่แตกต่าง² อย่างไรก็ตามกลุ่มวัยนี้ยังมีความผูกพันในงานที่ต่ำกว่ากลุ่มวัยอื่น^{3,4} ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งในบริบทโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ที่เป็นโรงพยาบาลภาครัฐยังประสบปัญหาขาดแคลนอัตรากำลัง ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานมาก ประกอบกับสภาพปัญหาความแตกต่างของสังคมพหุวัฒนธรรมร่วมกับปัญหาตำแหน่งบรรจุ (ข้าราชการ) ที่ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะโอกาสที่พยาบาลจบใหม่จะได้รับ การบรรจุเป็นข้าราชการมีน้อย อาจทำให้กลุ่มพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายเกิดการลาออก จากสาเหตุการขาดความก้าวหน้าในงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ดังนั้นการส่งเสริมให้พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายมีความผูกพันในงาน จะทำให้พยาบาลทำงานด้วยความภาคภูมิใจ เสียสละ มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการพัฒนางานและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และลดความรู้สึกลาออก หรือย้ายงานได้⁶

ความผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะทางจิตด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องานซึ่งเกี่ยวข้องกับ การทุ่มเททางปัญญา จิตใจ และพลังกายอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน แสดงออกด้วยความกระตือรือร้น มีพลังเข้มแข็งในการทำงาน (vigor) มีความทุ่มเทอุทิศ เต็มใจในการปฏิบัติงาน (dedication) และมีความจดจ่อเอาใจใส่ในงาน

มุ่งมั่น เป็นสุขที่ได้ทำงาน ยากที่จะถอนตัวออกจากงาน (absorption) ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกในระดับบุคคล ในการเติบโตและการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดี⁷ การศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยในด้านของผู้นำ ด้านทรัพยากรงาน และปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลเอง^{6,8} โดยผู้นำจะมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกสมาชิกของหน่วยงาน ซึ่งการศึกษาพบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ⁹ ด้วยเมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าจะต้องปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ทুমเท เสียสละไม่ทอดทิ้งงาน มีความรู้สึกเชิงบวกในงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่องาน ภาคภูมิใจ อยากจะพัฒนางานนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงให้งานดีขึ้น ด้านทรัพยากรงาน ทั้งที่เป็นลักษณะงาน ด้านกายภาพ สังคม และด้านองค์กรที่ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน⁶ มีการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในชุมชนพบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ¹⁰ เนื่องจากเมื่อหน่วยงานมีการสนับสนุนให้โอกาสทางการศึกษา จะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจมุ่งมั่นที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้มีผลลัพธ์ที่ดีการได้รับการยกย่องในเชิงวิชาชีพการให้อิสระในการตัดสินใจการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในงานทำให้พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายรู้สึกกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นเกิดความมุ่งมั่น ที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนางานนวัตกรรมต่างๆ ในงานลักษณะขององค์กรที่มีการสนับสนุนเชิดชูผู้ที่ปฏิบัติงานดี จะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีคุณค่า มีความสุขและภาคภูมิใจเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการสนับสนุนด้านโครงสร้างองค์กรทั้งเครื่องมือเทคโนโลยีและพนักงานผู้ช่วยที่เพียงพอ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงานการป้องกันความรุนแรงจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เต็มใจที่จะเสียสละในการทำงาน การศึกษาที่ผ่านมาในกลุ่มพนักงานพบว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร มีปัจจัยเกี่ยวข้องการทำงานที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากร¹¹ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการภายในที่เป็นแรงจูงใจของบุคคล ได้แก่ การได้รับการยอมรับในการทำงาน และการยกย่องจาก

บุคคลอื่นๆ การได้รับผิดชอบงานที่ทำท่ายมีความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตรวมทั้งสิ่งที่ได้รับจากองค์กรในด้านของค่าตอบแทนสวัสดิการที่มั่นคง โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในงานล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของบุคลากรทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักงานและรักองค์กร^{6,12}

จากการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า มีการศึกษาคุณลักษณะและความต้องการของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวาย⁴ การวิเคราะห์ลักษณะความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย¹³ และยังมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ¹⁰ การมีโอกาสดำเนินการเติบโตก้าวหน้าในงาน การมีอิสระในการพัฒนางาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิ¹⁴ การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าระดับความผูกพันในงานของพยาบาลอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามยังพบว่าระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายยังไม่อยู่ในระดับที่สูงสุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ในการทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายให้สูงขึ้น

คำถามการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้มีความผูกพันในงาน ระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี มีความสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้
2. เพื่อศึกษาอำนาจทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

รูปแบบการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ศึกษาแนวคิดความผูกพันในงานของ Schaufeli, et al¹⁵ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิตด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ส่งผลต่อการทุ่มเททางปัญญา จิตใจ และพลังกายอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน กระตือรือร้นมีพลังเข้มแข็งในการทำงาน (vigor) มีความทุ่มเทอุทิศ เต็มใจในการปฏิบัติงาน (dedication) และมีความจดจ่อเอาใจใส่ในงาน มุ่งมั่น เป็นสุขที่ได้ทำงานยากที่จะถอนตัวออกจากงาน (absorption) ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในระดับบุคคล ให้มีการเติบโตและการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดี โดยประยุกต์ใช้ตามผลการศึกษารองคูประกอบความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบของพฤติกรรมความผูกพันในงานทั้ง 4 ด้าน¹³ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นในงาน แสดงพฤติกรรมทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ละเอียดยรอบคอบ เพียรพยายามในการทำงาน 2) ความเสียสละในงาน โดยให้ความสำคัญกับงาน ทุ่มเทให้กับงาน อาสาทำงานหรือกิจกรรมที่ตนเองถนัดโดยไม่ต้องถูกรังขอ 3) ความภาคภูมิใจในงาน มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพ ภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่องานพยาบาล ทำงานอย่างมีความสุขและ 4) การสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน มุ่งมั่นพัฒนาการทำงาน โดยนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ผลกับงานโดยตรง ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี ได้แก่ การได้รับโอกาสพัฒนาความก้าวหน้า การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการยอมรับในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Riggio¹⁶ ซึ่งเป็นรูปแบบผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบการทำงาน กระบวนการคิด ทักษะคิดของของผู้ได้บังคับบัญชา ผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นแบบอย่างที่ดี จนผู้ตามไว้วางใจให้ความร่วมมือในการทำงาน 2) การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ ให้สมาชิกมีพลังในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศเวลา และทุ่มเทความพยายามในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ 3) การกระตุ้นทางปัญญา เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตระหนักและมองเห็นปัญหาต่างๆ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ในการแก้ปัญหา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำแสดงออกซึ่งความเข้าใจ และยอมรับในแต่ละบุคคล ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญส่งผลต่อความผูกพันในงาน ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี จากแนวคิดของสมาพันธ์วิชาชีพทางสุขภาพ (the global health workforce alliance)¹⁷ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและมีคุณค่า ส่งเสริมสุขภาพความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของพนักงาน สนับสนุนการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ และปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันในงานในการเพิ่มผลผลิต และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) สนับสนุนโอกาสด้านการศึกษาอบรม 2) การยกย่องเชิงวิชาชีพ 3) การจัดการที่มีประสิทธิผล 4) ด้านการสนับสนุนโครงสร้างขององค์กร 5) ความปลอดภัยในการประกอบวิชาชีพ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (predictive research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิในพื้นที่ภาคใต้จำนวน 6 โรงพยาบาล รวมประชากรทั้งหมดจำนวน 2,516 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง 2543 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตติยภูมิมากกว่า 1 ปีคำนวณโดยใช้โปรแกรม G*Power Analysis ระบุสถิติ F-test linear regression ค่าขนาดอิทธิพลระดับปานกลางเท่ากับ 0.15 กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ .05 อำนาจการทดสอบที่ .95¹⁸ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 148 คน และเนื่องจากโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ มีจำนวนของหอผู้ป่วยที่ใกล้เคียงกัน และในทุกๆ หอผู้ป่วยจะมีพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ จึงได้สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยสุ่มรายชื่อตัวแทนโรงพยาบาลตติยภูมิในเขตภาคใต้ 3 โรงพยาบาล จากทั้งหมด 6 โรงพยาบาล คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายของแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ และสุ่มรายชื่ออย่างง่ายโดยการคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ในแต่ละหอผู้ป่วย มาสุ่มอย่างง่ายเลือกจำนวนพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายจำนวน 1-2 คนต่อหอผู้ป่วย

จริยธรรมในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (PSU IRB 2021-St-NUR 005 Internal) ลงวันที่ 9 มีนาคม 2564 และโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง

ทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ HYH EC 056-64-02 ลงวันที่ 26 เมษายน 2564 รหัสโครงการ 9/2564 ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2564 และ REC 64-0034 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2564 พัททษสิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดทำเอกสารชี้แจงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย วัตถุประสงค์ประโยชน์ วิธีดำเนินการวิจัย โดยการเข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นไปด้วยความสมัครใจ ข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด นำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ระหว่างดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด มี 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำจำนวน 12 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ประสบการณ์การได้รับโอกาสพัฒนาความก้าวหน้า การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการยอมรับในการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งผู้วิจัยใช้เครื่องมือของ Sirivarawuth and Wisersith¹³ ผ่านการขออนุญาตเป็นทางการ ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 4 ด้าน จำนวน 22 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยให้กลุ่มตัวอย่างพิจารณาให้คะแนนที่มีช่วงเท่ากันตั้งแต่คะแนนเต็ม 5 จนถึงคะแนนน้อยสุด 1 คะแนน และใช้การแบ่งระดับคะแนนแบบอันตรภาคชั้น และแปลผลคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ

คะแนน ดังนี้ คะแนน 4.51-5.00 หมายถึง ความผูกพันในงานพยาบาลอยู่ในระดับสูงสุด คะแนน 3.51-4.50 หมายถึง ความผูกพันในงานพยาบาลอยู่ในระดับสูง คะแนน 2.51-3.50 หมายถึง ความผูกพันในงานพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง คะแนน 1.51-2.50 หมายถึง ความผูกพันในงานพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ คะแนน 1.00-1.50 หมายถึง ความผูกพันในงานพยาบาลอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Bass and Riggio¹⁰ ประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 4 ด้าน จำนวน 22 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยให้กลุ่มตัวอย่างพิจารณาให้คะแนนที่มีช่วงเท่ากันตั้งแต่คะแนนเต็ม 5 จนถึงคะแนนน้อยสุด 1 คะแนนและใช้การแบ่งระดับคะแนนแบบอันตรภาคชั้น และแปลผลคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับคะแนน ดังนี้ คะแนน 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับสูงสุด คะแนน 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับสูง คะแนน 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง คะแนน 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ คะแนน 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ผู้วิจัยดัดแปลงข้อคำถามบางส่วนจาก Pipatsombat¹⁹ โดยผ่านการขออนุญาตดัดแปลงเครื่องมือเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดในงานวิจัยครั้งนี้ก่อนนำมาใช้ ประกอบด้วย เนื้อหา 5 ด้าน จำนวน 26 ข้อคำถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยให้กลุ่มตัวอย่างพิจารณาให้คะแนนที่มีช่วงเท่ากันตั้งแต่คะแนนเต็ม 5 จนถึงคะแนนน้อยสุด 1 คะแนนและใช้การแบ่งระดับคะแนนแบบอันตรภาคชั้น และแปลผลคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับคะแนน ดังนี้ คะแนน 4.51-5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับสูงสุด คะแนน 3.51-4.50 หมายถึง สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับสูง คะแนน 2.51-3.50 หมายถึง สภาพแวดล้อม

การปฏิบัติที่ดีตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง คะแนน 1.51-2.50 หมายถึง สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ คะแนน 1.00-1.50 หมายถึง สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คำนวณดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ได้แก่ แบบสอบถามความผูกพันในงานเท่ากับ 0.87 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเท่ากับ 0.82 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีเท่ากับ 0.92 จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามหาความเที่ยงของเครื่องมือโดยทดลองใช้กับพยาบาลปฏิบัติการที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย หาค่าความเที่ยงโดยใช้สถิติแอลฟาของครอนบาค (Coefficient Alpha or Cronbach's Alpha) โดยแบบสอบถามในส่วนความผูกพันในงานมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 แบบสอบถามปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.88 สำหรับแบบสอบถามความผูกพันในงานผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) พบว่า มีองค์ประกอบ 4 ด้านตรงกับผลการศึกษาของ Sirivarawuth and Wisersith¹³

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยแต่ละโรงพยาบาลในช่วงเดือนเมษายน ถึง กันยายน พ.ศ. 2564 หลังผ่านการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานกับผู้ช่วยวิจัยในการเก็บข้อมูลของแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์โครงการประโยชน์ที่ได้รับ และวิธีดำเนินการวิจัย การคัดเลือกและสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยประชาสัมพันธ์โครงการทางเอกสารโดยผ่านผู้ช่วยวิจัยในแต่ละโรงพยาบาล ดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมซองปิดผนึกแก่กลุ่มตัวอย่างในแต่ละหอผู้ป่วย หลังจากนั้น 2 สัปดาห์ ผู้ช่วยวิจัยเก็บแบบสอบถามกลับผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน 148 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ เชนเนอร์ชั้นนาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี และปัจจัยส่วนบุคคล เป็นรายด้านและโดยรวม

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ เชนเนอร์ชั้นนาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment coefficient), phi and cramer's v, point biserial และวิเคราะห์อำนาจในการทำนายโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการเลือกตัวแปรเข้าออกทีละขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าตัวแปรตามมีระดับการวัดเป็นมาตราช่วง (interval scale) และตัวแปรอิสระบางตัวเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม ผู้วิจัยได้แปลงเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) ก่อนวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลตัวแปร ได้เป็นโค้งปกติ ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) โดยพบว่าค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่เกิน .80 และได้ทำการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน โดยสถิติ Durbin Watson มีค่าเท่ากับ 1.78 ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างค่าความคลาดเคลื่อน (Autocorrelation)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ เชนเนอร์ชั้นนาย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 94.59 มีอายุเฉลี่ย 30.45 ปี (SD = 4.52) อยู่ในช่วงอายุ 23-27 ปี ร้อยละ 34.46 มีสถานภาพโสดร้อยละ 62.16 ระดับการศึกษา

สูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีร้อยละ 99.32 และไม่เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติมร้อยละ 85.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปีร้อยละ 52.70 มีตำแหน่งเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการมากที่สุดร้อยละ 66.89 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานศัลยกรรม งานผู้ป่วยหนัก และกลุ่มงานอายุรกรรม ร้อยละ 22.97 20.95 และ 18.24 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างได้รับการยอมรับในการทำงานเพียงร้อยละ 39.86 โดยพบว่า การได้รับการยอมรับในการทำงาน 3 ลำดับแรก ได้แก่ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอนงาน เป็นพยาบาลดีเด่นและได้รับรางวัลจากองค์กรวิชาชีพร้อยละ 15.54 8.11 และ 7.43 ตามลำดับ การได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าของกลุ่มตัวอย่างมีน้อย เพียงร้อยละ 32.43 โดยพบว่าเป็นการสร้างผลงานความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพมากที่สุดร้อยละ 20.27 และกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งเห็นว่างานเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับสมรรถนะและภาระงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.22

2. ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ เชนเนอร์ชั้นนายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

2.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ เชนเนอร์ชั้นนาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าพยาบาลวิชาชีพ เชนเนอร์ชั้นนายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ มีความผูกพันในงานโดยคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง (M = 3.84, SD = .52) จำแนกตามรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 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) รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ (N = 148)

ตัวแปร	M	SD	ระดับ
ด้านความภาคภูมิใจในงาน	3.95	0.50	สูง
ด้านความมุ่งมั่นในงาน	3.86	0.51	สูง
ด้านความเสียสละในงาน	3.83	0.51	สูง
ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน	3.70	0.57	สูง
ความผูกพันในงานโดยรวม	3.84	0.52	สูง

3. ปัจจัยที่ทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัย ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ระดับปานกลาง (r = 0.60) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาล

เจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ระดับปานกลาง (r = 0.60) การได้รับการยอมรับในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ ระดับต่ำ (r = 0.26) และการได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ระดับต่ำ (r = 0.16) รายละเอียดดังตาราง 2 และปัจจัยการได้รับโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ไม่สัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ (N = 148)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1. การได้รับโอกาสพัฒนาความก้าวหน้า	1						
2. การได้รับการยอมรับในการทำงาน	0.32**a	1					
3. การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.20*a	0.32**a	1				
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ	0.39 ^a	0.09 ^a	0.37 ^a	1			
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	-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

3.2 ความสามารถทำนายของตัวแปรอิสระกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงทำนาย โดยมีตัวแปรอิสระที่ใช้เป็นปัจจัยทำนายทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ การได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับในการทำงาน การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise) พบว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี สามารถเข้ามาทำนายได้เป็นลำดับแรกได้ร้อยละ 36 (R² change = .36, p < .001) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 6 (R² change = .06, p < .001) และการได้รับการยอมรับในงาน สามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยในโรงพยาบาลตติยภูมิ

ภาคใต้ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 3 (R^2 change = .03, $p < .001$) และตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .45$, $p < .05$)

สำหรับตัวแปรอีก 3 ตัว ได้แก่ โอกาสการพัฒนาความก้าวหน้า การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ไม่สามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ได้ร้อยละเฉลี่ยดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสามารถทำนายของตัวแปรที่ศึกษาต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (N = 148)

ลำดับขั้นตัวแปรทำนาย	R	R ²	Adj R ²	R ² change	SE	F	p-value
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี	.60	.36	.36	.36	.35	82.23	< .001
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.65	.42	.41	.06	.34	52.17	< .001
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการยอมรับในการทำงาน	.67	.45	.44	.03	.33	39.10	< .05
F = 39.10 p < .05 ความคลาดเคลื่อน = 0.33							

3.3 คำสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนดิบ (b) และ คำสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) และการสร้างสมการถดถอย ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีความสามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวาย ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับในการทำงาน คำสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบมีค่าเท่ากับ .30 .30 และ .16 ตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ (constant) เท่ากับ 1.46 และมีคำสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ($\beta = .34$), ($\beta = .34$) และ ($\beta = .18$) ตามลำดับ ดังตาราง 4 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในงานพยาบาลวิชาชีพ

เจนเนอเรชั่นวายในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย = 1.46 + .30 (สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี) + .30 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย) + .16 (การได้รับการยอมรับในการทำงาน)

สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในงานพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในรูปคะแนนคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

ความผูกพันในงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวาย = .34 (สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี) + .34 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย) + .18 (การได้รับการยอมรับในการทำงาน)

ตาราง 4 คำสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนดิบ (b) และ คำสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ในการพยากรณ์อำนาจทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย

ตัวแปรที่ศึกษา	ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย				
	B	SE	Beta	t	p-value
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี	.30	.08	.34	3.83	< .001
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.30	.08	.34	3.93	< .001
การได้รับการยอมรับในการทำงาน	.16	.06	.18	2.82	< .05
ค่าคงที่ (constant)	1.46			6.37	< .001
R = .67, R ² = .45, F = 39.10, p < .05, SE = 0.33					

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามคำถามการวิจัย ปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

การศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.84, SD = 0.52$) ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 23-27 ปี ร้อยละ 34.46 และมีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นวัยทำงาน มีความมุ่งมั่นกับความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน⁴ เช่นเดียวกับการศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีความคิดเชิงบวกในการทำงาน เห็นว่าการทำงานเป็นเรื่องสนุก ชอบความเปลี่ยนแปลงกล้าคิดและแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ มุ่งมั่นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น^{2,20} สอดคล้องกับการศึกษาของ Chimplee, Abhicharttibutra and Chitpakdee²¹ ที่ศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ภาคเหนือพบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอาจเนื่องจากบริบทโรงพยาบาลตติยภูมิเป็นศูนย์เชี่ยวชาญในหลายๆ ด้าน มีลักษณะของงานที่ทำหาย มีเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย พยาบาลวิชาชีพได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เกิดความเชี่ยวชาญ เกิดความท้าทายในงานที่ทำ สอดคล้องกับการศึกษาของ Sawangnuwatkul²² ที่ศึกษาพบว่า หากพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายได้รับผิดชอบงานที่ทำหายความสามารถ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในการส่งเสริมด้านการศึกษา และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในงาน แล้วจะทำให้เกิดความผูกพันในงานสูง

เมื่อพิจารณาความผูกพันในงานเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีคะแนนอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าด้านความภาคภูมิใจในงานมีคะแนนอยู่ในระดับสูง ($M = 3.95, SD = 0.50$) ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล รับรู้งานที่ทำอยู่มีคุณค่า เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม ทั้งในด้านของความเสียสละและความสามารถในวิชาชีพเฉพาะ ที่สามารถช่วยเหลือชีวิตคนไข้ที่มีภาวะการเจ็บป่วยซับซ้อนรุนแรงได้

และมีความตั้งใจที่จะสร้างชื่อเสียงให้วิชาชีพโดยเต็มใจให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ส่งผลให้ความผูกพันในงานด้านความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Chupan⁴ พบว่า ความภาคภูมิใจของคนเจนเนอเรชั่นวาย เกิดจากการที่ได้ทำงานในอาชีพที่มีเกียรติ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นๆ ด้านความมุ่งมั่นในงานมีคะแนนอยู่ในระดับสูง ($M = 3.86, SD = 0.51$) ทั้งนี้อธิบายว่าพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 23-27 ปี ถึงร้อยละ 34.46 และมีสถานภาพโสดซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้ทุ่มเทในงานได้อย่างเต็มที่ รับผิดชอบต่องาน ทำงานโดยไม่ย่อท้อแม้งานจะหนัก หรือเมื่อเจออุปสรรคในงาน สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พบว่ากลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวายสามารถพึ่งพาและไว้วางใจ ยินดีให้ความร่วมมือกับทีม มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และต้องการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่กับงานที่ทำ²³ ส่งผลให้มีความผูกพันในงานด้านความมุ่งมั่นในงานอยู่ในระดับสูง ด้านความเสียสละในงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.83, SD = 0.51$) ทั้งนี้ อธิบายได้ว่าพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ได้รับการบ่มเพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม ฝึกฝน ชัดเจนจิตใจ ปลูกฝังให้เกิดคุณลักษณะที่ดีของพยาบาลวิชาชีพถึงความเสียสละอุทิศตนในงาน มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ใช้ความอดทนในการทำงานตั้งแต่เริ่มก้าวเข้ามาเป็นนักศึกษาพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายเข้าใจลักษณะงานของวิชาชีพ มีความเสียสละพร้อมจะทุ่มเทให้งานอย่างเต็มที่²⁴ ส่งผลให้ความผูกพันในงานด้านความเสียสละอยู่ในระดับสูง ด้านพัฒนาวัตกรรมในงานมีคะแนนอยู่ในระดับสูง ($M = 3.70, SD = 0.57$) ทั้งนี้เนื่องจาก คุณลักษณะพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายชอบคิดและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพ คิดค้นพัฒนางานให้มีความโดดเด่นด้วยนวัตกรรม มุ่งมั่นที่จะพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยในด้านการพัฒนาวัตกรรมอยู่ในระดับสูง เห็นได้จากการได้รับการยอมรับในงานร้อยละ 39.86 ทั้งการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอนงาน เป็นพยาบาลดีเด่น และรางวัลรับรางวัลจากองค์กรวิชาชีพร้อยละ 15.54 8.11 และ 7.43 ตามลำดับ เช่นเดียวกับการศึกษาที่พบว่าคนเจนเนอเรชั่นวายชอบการเปลี่ยนแปลง คิดนอกกรอบ กล้าที่จะแตกต่างไม่ชอบทำตามใคร และใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ^{2,20}

2. ปัจจัยที่มีความสามารถทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายได้ร้อยละ 45 เป็นไปตามสมมุติฐานเพียงบางส่วนอภิปรายผลดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี เป็นตัวแปรที่สามารถเข้ามาทำนายเป็นลำดับแรก (R^2 change = .36) มีอำนาจในการทำนาย ($\beta = .34, p < .001$) โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายรับรู้ว่าการมีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ทั้งในการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ วางแผนอบรมบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการทางการพยาบาล มีระบบที่เลี้ยงในการสอนงานสำหรับพยาบาลจบใหม่ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของบุคลากรซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องหน่วยงานส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายมีความมั่นใจ มุ่งมั่น ที่จะสร้างชื่อเสียงแก่วิชาชีพและตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาพบว่าหากพยาบาลได้ปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมการที่ดี ส่งเสริมโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านวิชาการ การบริหารและการเป็นผู้นำผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ²⁵ อีกทั้งภายในหน่วยงานมีการยกย่องในเชิงวิชาชีพ ค้นหา เชิดชูให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำ จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายรู้สึกถึงความมีคุณค่าของตนเอง เกิดความภาคภูมิใจที่งานวิชาชีพ เกิดความผูกพันในงาน มุ่งมั่นทุ่มเทที่จะสร้างชื่อเสียงแก่วิชาชีพและตนเอง²⁶ นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายรับรู้ว่าการสนับสนุนทรัพยากรในงาน ทั้งค่าตอบแทนและ สวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยี และพนักงานผู้ช่วยที่เพียงพอ มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันร่างกายและวัคซีนที่เพียงพอ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายมีแรงจูงใจ และมั่นใจในความปลอดภัย เกิดความผูกพันในงาน จนสามารถเสียสละ ทุ่มเท มุ่งมั่นในการใช้ความสามารถที่โดดเด่นด้านเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานและพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ Nutmatawin, Vanno and Prasertsin¹¹ ที่ศึกษาความผูกพันในงานของพนักงานพบว่า การรับรู้ถึง

การสนับสนุนสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เป็นปัจจัยเอื้อในการทำงาน ในด้านความห่วงใยและดูแลเอาใจใส่เรื่องสุขภาพและความเป็นอยู่ มีอิทธิพลในทางตรงต่อความผูกพันในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .18, p < .001$)

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเข้ามาร่วมทำนายในลำดับถัดมา พบว่า ระดับความผูกพันในงานเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 6 (R^2 change = .06) มีอำนาจในการทำนาย ($\beta = .34, p < .001$) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย รับรู้ว่าการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ทั้งในด้านความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละในการมาทำงานวันหยุด ไม่ทอดทิ้งลูกน้อง ให้คำปรึกษาแก้ไขปัญหาที่ติดขัด ตลอด 24 ชั่วโมง อีกทั้งยังกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายใช้ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายเกิดความมั่นใจในการพัฒนานวัตกรรมในงาน เนื่องจากมีหัวหน้าหอผู้ป่วยที่คอยให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดด้วยความเป็นมิตร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้วยการแสดงออกถึงความไว้วางใจเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ทำงานที่สำคัญตามศักยภาพที่มี ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายเกิดความรู้สึกมีคุณค่า ภาคภูมิใจในงาน เกิดความผูกพันในงาน จนอยากจะทำหน้าที่พัฒนางานต่อไป เช่นเดียวกับการศึกษาของ Wongcharoen, et al.⁹ ที่ศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้ปฏิบัติ มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($\beta = .53, p < .001$) อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจเจกบุคคลทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มอบหมายงาน ตามศักยภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ไว้วางใจในตัวผู้นำ จนแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ Hayati, Charkhabi and Naami²⁷ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐพบว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .64$)

2.3 การได้รับการยอมรับในการทำงาน เข้ามา ร่วมทำนายในลำดับสุดท้าย พบว่า ระดับความผูกพันในงาน เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 3 ($R^2 \text{ change} = .03$) มีอำนาจในการทำนาย ($\beta = .18, p < .05$) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ เจนเนอเรชั่นวายรับรู้ว่าการได้รับรางวัลต่างๆ ทางวิชาชีพ การได้เป็นบุคคลตัวอย่างขององค์กร การได้เป็นตัวแทนของ องค์กรในการแข่งขันหรือนำเสนอผลงาน จนได้รับการยกย่อง ชื่นชมจากบุคคลอื่นๆ ถือว่าเป็นคนที่มีความสามารถ ประสบ ความสำเร็จในงาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่น วัยรู้สึกถึงความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน จนอยากจะมุ่งมั่นในการพัฒนางาน และนวัตกรรมต่างๆ ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ เกิด ความสุขและผูกพันในงานวิชาชีพที่ทำแล้วประสบผลสำเร็จ ในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ Rizzo²⁶ ที่ศึกษา พบว่าการได้รับรางวัล ได้รับการยอมรับและยกย่องในการทำงาน ในหน่วยงานทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความภาคภูมิใจในงาน ที่ทำ ส่งผลให้มีความผูกพันในงานเพิ่มสูงขึ้น

3. ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าตัวแปรที่ไม่สามารถ ร่วมทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายได้ ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และประสบการณ์การ ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย เกิดมาในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง ครอบครัวยุคนี้มีขนาดเล็กลง พ่อแม่จะตั้งใจทำงานในการเลี้ยงดู ลูกให้สุขสบายกว่าตน⁴ ร่วมกับกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 62.16 ยังไม่มีภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว มาก ประกอบกับคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เพิ่งเข้ามาทำงาน มีความมั่นใจในตัวเอง อยากทำงานที่ทำทนายความสามารถ ต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน รวมถึงความ มั่นคงในชีวิตและความสำเร็จในอนาคต มากกว่าตัวเงินและ ค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียวที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นผูกพัน ในงาน⁴ ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ Kulikowski and Sedlak²⁸ ที่ศึกษาในกลุ่มของพนักงาน พบว่า เงินเดือน และค่าตอบแทนและรางวัลต่างๆ ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงาน

3.2 การได้รับการเตรียมตัวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลการศึกษา พบว่า การได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นไม่สามารถทำนายความผูกพันในงานได้ อาจเนื่องจาก พยาบาลกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิ

เป็นกลุ่มที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ ส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับ ปฏิบัติการถึงร้อยละ 66.89 อาจยังไม่ได้ถูกมอบหมายในงาน ที่สำคัญ หรือวางแผนสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ส่งผลต่อความ รู้สึกมั่นคง ความไว้วางใจ และความมุ่งมั่นผูกพันในงาน ผลการศึกษาที่ได้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Badawy, Alaadin and Magdy²⁹ ที่ศึกษาในกลุ่มพนักงาน พบว่า การวางแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของ พนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .53, p < .01$)

3.3 การได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่าไม่สามารถทำนายความผูกพันในงานได้ ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะของกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นวายมี ความเป็นตัวของตัวเองสูง ชอบมีอิสระ ต้องการสร้างสมดุล เวลาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ด้วยความสามารถที่หลากหลาย และความคาดหวังที่จะเป็นเจ้าของธุรกิจ มากกว่า การทำงานประจำ¹ ซึ่งอาจส่งผลต่อความมุ่งมั่น ผูกพันใน การทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต ผลการศึกษาที่ได้ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Fletcher³⁰ ที่ศึกษาในกลุ่ม พนักงานพบว่า พนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริม โอกาสในการพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันในงาน ($\beta = .25, p < .01$)

ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษานี้มีขอบเขตเฉพาะกลุ่มพยาบาล วิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิในพื้นที่ภาคใต้ อาจไม่สามารถอ้างอิงผลการวิจัยไปใช้กับโรงพยาบาลที่ ระดับต่างกัน รวมทั้งในภูมิภาคอื่นๆ ได้

สรุป

การศึกษานี้ พบว่า ระดับความผูกพันในงาน ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายปัจจัยโรงพยาบาล ตติยภูมิภาคได้อยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่สามารถทำนาย ความผูกพันพยาบาลความผูกพันในงานของพยาบาล วิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลตติยภูมิภาคได้มี 3 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ช่วย และการได้รับการยอมรับ ในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในงานของ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายได้ ส่วนตัวแปรการได้รับ โอกาสการพัฒนาความก้าวหน้า ได้รับการเตรียมตัวสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้นและเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ไม่สามารถทำนาย ความผูกพันในงานได้

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

1. ด้านความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามยังไม่อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องมีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายมีความผูกพันในงานมากขึ้นโดยเฉพาะในด้านของการคิดสร้างสรรค์ นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน

2. จากการศึกษาครั้งนี้มีปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันในงานพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย 3 ตัวแปร คือ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติที่ดี ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและการได้รับการยอมรับในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวดังนี้

2.1 ผู้บริหารสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยเฉพาะวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และพนักงานผู้ช่วยให้เพียงพอและเหมาะสมกับงาน การจัดเวรที่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงานและความเจ็บป่วยของบุคลากร รวมทั้งช่องทางการเข้าถึงสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ช่องทางการรักษาพยาบาล ห้องพักรักษาอาการเจ็บป่วย

2.2 ผู้บริหารระดับสูงควรพัฒนาหัวหน้าหรือผู้ช่วยให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะในด้านการเป็นต้นแบบในการทำงานด้วยความเสียสละ มุ่งมั่น ทุกมเท แก้ไขปัญหาของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการแก้ปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม

2.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายได้รับการยอมรับในการทำงานสนับสนุนให้ผลิตผลงานที่ดี มีเวทีเผยแพร่ผลงาน และได้รับรางวัลจากองค์กรวิชาชีพ เช่น พยาบาลดีเด่น หรือข้าราชการดีเด่น

การมีส่วนร่วมในการเขียนบทความ

งานวิจัยครั้งนี้แล้วเสร็จได้ด้วยความร่วมมือของผู้ร่วมวิจัยทุกท่าน ซึ่งมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย

การมีผลประโยชน์ทับซ้อน

งานวิจัยครั้งนี้ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนแต่อย่างใด

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ และผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาองค์กรพยาบาลให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- Office of the National Economic and Social Development Council. Develop "Gen Y" people to be the driving force of the country [Internet]. Bangkok: News for Changes; 2016 [cited 2020 Feb 29]. Available from: <https://thepaperthailand.com/2020/02/29/nesdb-geny/>
- Chaubankoh S, Cheevakasemsook A, Oumtane A. Study of trait components of generation y Thai professional nurses, regional hospitals of 5th regional health authority. *JRTAN*. 2017; 18(Suppl): 155-62. Thai.
- Hisel ME. Measuring work engagement in a multigenerational nursing workforce. *J Nurs Manag*. 2020; 28(2): 294-305. doi: 10.1111/jonm.12921.
- Chupan S. Generation Y Professional Nurses: A Challenge for nursing administrators. *NJPH*. 2018; 28(1): 1-12. Thai.
- Lamounpuk S, Supparerkchaisakul N, Srisatidnarakul B. Multilevel antecedents of professional engagement, job performance and intention to leave the nursing profession, among governmental hospital registered nurses in the Bangkok metropolitan are. *JBS*. 2015; 21(2): 78-100. Thai.
- Choochom O. An analysis of work engagement construct. *UMTPOLY*. 2014; 11(2): 75-9. Thai.
- Khueanwan K, Na-nan K. Scale of employee engagement of SME's production in Pathum Thani Province. *SCAJ*. 2019; 5(2): 1-17. Thai.
- Wongcharoen W, Singchungchai P, Wongkhomthong J, et al. The structural equation model of leadership of in-patient unit head nurses as perceived by professional nurses, nurses' work engagement, and job performance of professional nurses in community hospitals. *JRTAN*. 2018; 19(3): 97-108. Thai.
- Wongcharoen W, Meehanpong P, Wongkhomthong J. Relationships between personal factors, transformational and transactional leaderships of head nurses, and work engagement of professional nurses in community hospitals. *JFONUBUU*. 2018; 26(3): 23-31. Thai.
- Li B, Li Z, Wan Q. Effects of work practice environment, work engagement and work pressure on turnover intention among community health nurses: mediated moderation model. *J Adv Nurs*. 2019; 75(12): 3485-94. doi: 10.1111/jan.14130.
- Nutmatawin P, Vanno V, Prasertsin U. Effects of perceived organizational support on work engagement: the mediating role of interpersonal intelligence. *MANUSYA*. 2017; 39(2): 85-93. Thai.
- Smithikrai C, Pusapanich P. Factors influencing work engagement and organizational commitment of Chiang Mai University staff. *KJSS*. 2017; 38: 655-67. Thai.

13. Sirivarawuth T, Wisersrith W. A Study of work engagement of generation y professional nurse. *JRTAN*. 2018; 9(Suppl): 197-205. Thai.
14. Van Minh D, Akkadechanunt T, Chitpakdee B. Job demands, job resources and work engagement among nurses in tertiary care hospitals, Thanh Hoa Province, The Socialist Republic of Vietnam. *Nursing J*. 2019; 46(1): 166-79. Thai.
15. Schaufeli B, Salanova M, Gonzalez V, et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *JOHS*. 2002; 3: 71-93. doi: doi.org/10.1023/A:1015630930326.
16. Bass MB, Riggio ER. Transformational leadership. [Internet]. London: Mahwah; 2006 [cited 2021 Mar 3]. Available from: <https://books.google.co.th/books?id=2 WsJSw6wa6C &printsec=frontcover&dq=ina>
17. Global Health Workforce Alliance. Key characteristics of positive practice environments for health care professionals [Internet]. Switzerland: WHPA; 2012 [cited 2021 May 4] Available from: https://www.whpa.org/sites/default/files/2018-11/WHPA-positive_practice_environments-key_characteristics-EN.pdf
18. Cohen J. Quantitative methods in psychology: A power primer. *Psychol Bull*. 1992; 112(1): 155-9.
19. Pipatsombat P. The Components and indicators of positive practice environments in nursing organization management at tertiary level hospitals under the Ministry of Public Health [dissertation]. [Bangkok]: Christian University of Thailand; 2015. 220 p.
20. Wattanapansak A, Pitsachart N, Ritluegkrai S. Leadership for innovative work behavior for nurse generation gen y. *Journal of MCU Ubon Review*. 2020; 5(3): 529-40. Thai.
21. Chimplee W, Abhichartitbutra K, Chitpakdee B. Head nurses' servant leadership and registered nurses' work engagement, regional hospital, Northern Region. *Nursing J*. 2020; 47(1): 361-73. Thai.
22. Sawangnuwatkul N. Employee engagement from the perspective of generation y educators. *Chophayom*. 2019; 30(2): 109-18. Thai.
23. Sathithaworn P, Phermsuwan P. Generation y's attitude towards the bureaucratic work system. *BU Academic Review*. 2010; 9(1): 177-90. Thai.
24. Nimit-Arun N, Jangharn T. The influencing factors of professional commitment amongst nurse students of college of health science and nursing Christian University of Thailand. *JRTAN*. 2012; 13(2): 60-71. Thai.
25. Chomsamneang S. Personal factors, leadership, learning organization and work engagement. *HRI*. 2016; 11(2): 44-57. Thai.
26. Rizzo H. Reward and recognition strategies to improve employee engagement [dissertation]. [Ann Arbor]: Carlow University; 2019. 51 p.
27. Hayati D, Charkhabi M, Naami A. The relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospitals nurses: A survey study. *springerplus*. 2014; 3(1): 1-7. doi: 10.1186/2193-1801-3-25.
28. Kulikowski K, Sedlak P. Can you buy work engagement? The relationship between pay, fringe benefits, financial bonuses and work engagement. *Springer*. 2020; 39: 343-53. doi: 10.1007/s12144-017-9768-4.
29. Badawy T, Alaadin Y, Magdy M. Succession planning, job engagement and job satisfaction: the missing link. *MEJM*. 2016; 3(1): 1-18. doi: doi/abs/10.1504/MEJM.2016.077108.
30. Fletcher L. How can personal development lead to increased engagement? the roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *IJHRM*. 2019; 30(7): 1203-26. doi: doi/full/10.1080/09585192.2016.1184177.