



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

Job Retention of Generation Y Professional Nurses at Maharat Nakhonratchasima
Regional Hospital

ศักดิ์ฤกษ์ ประสิทธิ์ศุภการ (Sakkrid Prasitsuppakarn)¹ อารี ชิวเกษมสุข (Aree Cheevakasemsook)²

อารีย์วรรณ อ่วมตานี (Areewan Oumtane)³

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา และ 2) ปัจจัยการคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยที่ทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา จำนวน 240 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) การคงอยู่ในงาน และ 3) ปัจจัยการคงอยู่ในงาน โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยง ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.72 และ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของการคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ปัจจัยการคงอยู่ในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านคุณลักษณะของนายจ้าง ด้านการออกแบบงาน และด้านสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ยกเว้นด้านรางวัลอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยเสนอแนะว่า 1) ควรปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน 2) จัดอัตราค่าจ้างคนให้เหมาะสม 3) ควรได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นอย่างยุติธรรม และ 4) สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

คำสำคัญ การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวัย

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช sakkrid2555@hotmail.co.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช areecheeva@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ areeday@yahoo.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this descriptive research were: 1) to investigate job retention of generation Y professional nurses at Maharat Nakhonratchasima Regional Hospital, and (2) to explore factors of their job retention. The sample were 240 generation Y professional nurses, who work in Maharat Nakhonratchasima Regional Hospital for at least five years. They were selected by the systematic random sampling. The research instruments were questionnaires which consisted of three sections: 1) personal data, 2) job retention, and 3) factors of job retention. The instruments were tested for content validity and reliability which was calculated by Cronbach's alpha reliability coefficient. The reliabilities of the second and third tools were 0.72 and 0.96 respectively. Research data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. The results illustrated as follow. 1) The professional nurses rated their job retention totally at the moderate levels. 2) They rated factors of job retention at the high level including career opportunities, characteristics of the employer, job design, and employee relationships; while reward was rated the moderate level. Finally, they suggested that 1) the compensation should be commensurated with the burden of work, 2) staffing should be appropriately managed, 3) They should be fairly approached from others, and 4) work/life balance should be concerned.

Keywords: Job retention, Professional nurse, Generation Y



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

บทนำ

ปัจจุบันประชากรทั่วโลกมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนเกือบ 7.2 พันล้านคนทั่วโลก และประชากรไทยในปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มขึ้นถึง 65,124,716 ล้านคน (พระราชกิจจานุเบกษา, 2558) นอกจากประชากรที่เกิดขึ้นใหม่แล้ว โลกกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งประชากรผู้สูงอายุจะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นแล้วอัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังก็มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งโรคเรื้อรังเหล่านี้มีความซับซ้อน ทำให้มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากแต่การผลิตบุคลากรทางการพยาบาลยังเป็นไปอย่างล่าช้า ส่งผลทำให้การผลิตพยาบาลวิชาชีพเพื่อตอบสนองในการดูแลด้านสุขภาพไม่เพียงพอต่อความต้องการ และเป็นปัญหาที่สำคัญระดับชาติ ทำให้เกิดข้อถกเถียงในการแลกเปลี่ยนการบริการครอบคลุมถึงการบริการด้านสุขภาพและการพยาบาล ส่งผลให้เกิดการถ่ายเทของพยาบาลวิชาชีพไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ปัญหาความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น สถานการณ์พยาบาลจึงต้องมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไข ปัญหาและลดผลกระทบจากการขาดแคลนกำลังคนสาขาพยาบาล ส่งผลให้มีการผลักดันในเรื่องการธำรงรักษากำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ และได้เข้าสู่ความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี (แผนยุทธศาสตร์สถานการณ์พยาบาล พ.ศ.2555-2559 สถานการณ์พยาบาล) เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีปริมาณที่เพียงพอ และสามารถกระจายตัวเพื่อให้บริการภายในประเทศได้อย่างครอบคลุมทั่วทุกภูมิภาค

ในสภาพความเป็นจริงจะพบว่าอัตราการกระจายกำลังคนยังไม่เป็นไปอย่างสมดุล ทำให้ในปัจจุบันมีหลายพื้นที่ที่กำลังเผชิญกับภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมื่ออัตราการลาออกจากงานเพิ่มจำนวนมากขึ้นตั้งแต่ปีพ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้ศึกษาในต่างประเทศ เช่น มิยูกิ (Miyuki, 2009) พบว่า ในปี ค.ศ.2006 มีอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในประเทศญี่ปุ่นถึงร้อยละ 34.4 สอดคล้องกับการศึกษาของเทรมเบย์ (Tremblay, 2010) พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะออกจากงานถึงร้อยละ 61.5 และสอดคล้องกับการศึกษาภายในประเทศที่พบว่าระหว่างปี พ.ศ.2548 – 2553 มีอัตราการลาออกของพยาบาลร้อยละ 40.84 (อรุณรัตน์ คันธา, 2556) ทำให้ส่งผลกระทบต่อภาระงานของพยาบาลวิชาชีพ และเพิ่มภาระงานการพยาบาลที่หนักในระบบบริการสาธารณสุขของภาครัฐ ทำให้หลาย พื้นที่ในประเทศประสบปัญหาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่อยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ต้องให้การดูแลผู้ป่วยที่มีปริมาณมาก และให้การรักษาโรคที่มีความซับซ้อน และต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ขอนแก่น โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลบุรีรัมย์ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์อุบลราชธานี โรงพยาบาลสุรินทร์ และโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ซึ่งโรงพยาบาลดังกล่าวล้วนประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพจากการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน จากการสำรวจข้อมูลการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่าพยาบาลอัตราจ้างชั่วคราวที่ใช้ทุนตามสัญญาครบแล้วและลาออกจากงานในช่วง 5 ปี(2547-2551) มีอัตราสูงถึงร้อยละ 42.86 จากจำนวนพยาบาลที่สมัครเข้าปฏิบัติงานทั้งหมด(บงกชพร, 2554) ซึ่งจากข้อมูลการลาออกที่กล่าวมาทำให้วิเคราะห์ได้ว่า นอกจากปัจจัยภายนอกที่ต้องแก้ไขเชิงนโยบายในระดับชาติแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นซึ่งเกิดขึ้นภายในองค์กรซึ่งถือเป็นปัญหาที่สำคัญที่ทำให้เกิดการลาออกจากงานของพยาบาล และส่งผลกระทบต่อภาระงานของ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

พยาบาลวิชาชีพในระบบการทำงานด้านสุขภาพในภาครัฐ และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ดังนั้นองค์การพยาบาลจำเป็นต้องธำรงรักษาบุคลากรทางการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถซึ่งหาสิ่งอื่นมาทดแทนได้ยากเหล่านี้ ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ดังนั้นองค์การพยาบาลจำเป็นต้องยอมรับคุณค่าและความสำคัญของพยาบาลที่มีต่อผลิตผลของการปฏิบัติงาน เนื่องด้วยว่าความสำเร็จขององค์การจะเกิดขึ้นได้นั้นล้วนมาจากพยาบาล

โดยสรุปการคงอยู่ในงานเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพด้านการบริการพยาบาล และในปัจจุบันสถานบริการภาครัฐมีพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวัยในการให้บริการมีจำนวนทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ แต่ในปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีผู้ศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวัยในโรงพยาบาลศูนย์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการคงอยู่ในงาน และปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวัยในโรงพยาบาลศูนย์ และได้้นำแนวคิดปัจจัยการคงอยู่ในงานของ มาทิสและแจ๊คสัน(Mathis and Jackson 2008) ได้แก่ 1) คุณลักษณะของนายจ้าง 2) การออกแบบงาน 3) โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ 4)รางวัล และ 5) สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนได้ประยุกต์ใช้แนวคิดในการวัดการคงอยู่ในงาน ซึ่งมีแนวคิดที่เหมาะสมกับความคิดของพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวัยที่มีต่อการคงอยู่ในงาน โดยผู้ศึกษาวิจัยมีความมุ่งหวังว่าผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวัยให้คงอยู่ในงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวัย โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวัย โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การคงอยู่ในงาน 2) ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวัยโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพพุ่มอายุวัยที่ทำงาน 5 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา จำนวน 633 คน กลุ่มตัวอย่าง 240 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic random sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมี 3 ส่วน ได้แก่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. การคงอยู่ในงาน 3. ปัจจัยการคงอยู่ในงาน โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยง ได้ค่าความเที่ยงสำหรับส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.72 และ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและจำแนกความหมายคะแนนจากแบบสอบถาม (Semantic Differentials) การคงอยู่ในงานและปัจจัยการคงอยู่ในงานโดยใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนนและจำแนกความหมายคะแนนตามค่าเฉลี่ยดังนี้ บุญใจ ศรีสถิตยันทรากร (2555: 95) เสนอแนะไว้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 ระดับมากที่สุด, 3.51-4.50 ระดับมาก, 2.51-3.50 ระดับปานกลาง, 1.51-2.50 ระดับน้อย และ 1.00-1.50 อยู่ในระดับน้อยที่สุด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ผลการวิจัย

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 30 ปี (ร้อยละ 65.5) รองลงมาคือ 31 - 35 ปี (ร้อยละ 31) มากกว่าครึ่งมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 65.5) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 98.1) ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา (ร้อยละ 78.9) มากกว่าครึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี (ร้อยละ 90.4) รายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 40.99) และ รองลงมาคือ 20,001 - 25,000 บาท (ร้อยละ 27.96) ต่อเดือน

2. **การคงอยู่ในงาน** เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.49$, $SD=0.67$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าการคงอยู่ในงานระดับปานกลางและระดับมากพอ ๆ กัน โดยพยาบาลมีการวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันอย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี ไม่ว่าสถานที่ทำงานจะตกอยู่ในสถานการณ์ใดท่านก็จะไม่ลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ท่านจะยังคงทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่อไปจนเกษียณอายุอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.33$, 3.22 และ 3.13 ตามลำดับ, $SD=1.17$, 1.01 และ 1.09 ตามลำดับ) และท่านวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันของท่านให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยรวมแล้วมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในที่ทำงานปัจจุบันนี้ต่อไป และแม้ว่างานที่ท่านไม่เป็นที่คาดหวังไว้ท่านก็จะยังคงทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันต่อไปอยู่ในระดับมาก ($M=3.87$, 3.84 และ 3.56 ตามลำดับ, $SD=0.96$, 0.88 และ 0.89 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย
 โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม ($n=261$ คน)

การคงอยู่ในงาน	M	SD	ระดับ
1.ท่านวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันของท่านให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	3.87	0.96	มาก
2.โดยรวมแล้วท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในที่ทำงานปัจจุบันนี้ต่อไป	3.84	0.88	มาก
3.แม้ว่างานที่ท่านไม่เป็นที่คาดหวังไว้ท่านก็จะยังคงทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันต่อไป	3.56	0.89	มาก
4.ท่านวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันอย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี	3.33	1.17	ปานกลาง
5.ไม่ว่าสถานที่ทำงานจะตกอยู่ในสถานการณ์ใดท่านก็จะไม่ลาออกจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	3.22	1.01	ปานกลาง
6.ท่านจะยังคงทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่อไปจนเกษียณอายุ	3.13	1.09	ปานกลาง
รวม	3.49	0.67	ปานกลาง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

3. ปัจจัยการคงอยู่ในงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ รุนอายุววยโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.73$, $SD=0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ ด้านคุณลักษณะของนายจ้าง ด้านการออกแบบงานและ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ($M=3.86$, 3.82 , 3.77 และ 3.68 ตามลำดับ, $SD=0.67$, 0.57 , 0.62 และ 0.69 ตามลำดับ) ยกเว้นด้านรางวัลอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.49$, $SD=0.75$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

รุนอายุววย โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม ($n=261$ คน)

ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	M	SD	ระดับ
1.โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ	3.86	0.67	มาก
2.คุณลักษณะของนายจ้าง	3.82	0.57	มาก
3.การออกแบบงาน	3.77	0.62	มาก
4.สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.68	0.69	มาก
5.รางวัล	3.49	0.75	ปานกลาง
รวม	3.73	0.58	มาก

4. ปัจจัยการคงอยู่ในงานรายข้อ พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ รุนอายุววย โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ปัจจัยการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการออกแบบงาน ข้อที่เกี่ยวกับการยืดหยุ่นของเวลา ($M=3.49$, $SD=0.88$) ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ข้อที่เกี่ยวกับการมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ ($M=3.41$, $SD=0.93$) ด้านรางวัล ข้อที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ ($M=3.36$, $SD=0.88$) และข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและค่าชดเชย ($M=3.37$, $SD=0.91$) อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 3



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายุ
โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n=261 คน)

ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	M	SD	ระดับ
1.โอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ	3.86	0.67	มาก
1.1 ด้านการอบรม การพัฒนาและการมีที่เลี้ยง	4.08	0.63	มาก
1.2 ด้านการวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน	3.67	0.84	มาก
2.คุณลักษณะของนายจ้าง	3.82	0.57	มาก
2.1 ด้านวัฒนธรรมและค่านิยม	4.01	0.60	มาก
2.2 ด้านการจัดการและการคงอยู่ในงาน	3.67	0.70	มาก
2.3 ด้านความมั่นคงในงาน	3.78	0.67	มาก
3.การออกแบบงาน	3.77	0.62	มาก
3.1 ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	3.82	0.70	มาก
3.2 ด้านการยืดหยุ่นของเวลา	3.49	0.88	ปานกลาง
3.3 ด้านความยืดหยุ่นของงาน	3.99	0.63	มาก
4.สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.68	0.69	มาก
4.1 ด้านมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ	3.41	0.93	ปานกลาง
4.2 ด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการและการนิเทศงาน อย่างเป็นธรรม	3.56	0.77	มาก
4.3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.77	มาก
5.รางวัล	3.49	0.75	ปานกลาง
5.1 ด้านการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้	3.36	0.88	ปานกลาง
5.2 ด้านการปฏิบัติงาน และค่าชดเชย	3.37	0.91	ปานกลาง
5.3 ด้านการให้การยอมรับ	3.74	0.75	มาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายุ โรงพยาบาลมหาราช
นครราชสีมา สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การคงอยู่ในงาน

1.1 ผลจากการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายุโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยการ
คงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) การวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ของท่านให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ 2) โดยรวมแล้วมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในที่ทำงานปัจจุบันนี้ต่อไป และ 3) แม้ว่าจะงานที่ทำไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ท่านก็จะยังคงทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันต่อไปอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีความมุ่งมั่นและจริงจังกับการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาตนเอง และต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีความคิดคงอยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีเสถียรภาพความมั่นคง มีการกำหนดตำแหน่งงาน มอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการจัดทีมที่เสี่ยงในการดูแล และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้โอกาสในการศึกษาและ พัฒนาตนเองสอดคล้องกับการศึกษาของวิงการ์เทน(Weingarten, 2009) ที่พบว่า คนรุ่นอายุวัยมีความต้องการคำปรึกษาที่ดี การสนับสนุน การกระตุ้นทางความคิดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธ์สอดคล้องกับ แซ็คคล็อกและบรูเน็ตโต (Shacklock and Brunetto, 2011) พบว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นความสำเร็จในการทำงาน มุ่งมั่นในการประกอบอาชีพและเมื่อพยาบาลรุ่นอายุวัยสามารถดำเนินไปตามเป้าหมายของตนเองแล้วนั้นก็เกิดความพึงพอใจและคงอยู่ในงาน สัมพันธ์กับการศึกษาของ เทรมเบย์ (Tremblay, 2010) ที่ว่าถ้าหากคนรุ่นอายุวัยมีความพึงพอใจต่อองค์การแล้วพวกเขาก็มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

1.2 ผลจากการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยมีการวางแผนที่จะทำงานในปัจจุบันอย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี 2) ไม่ว่าสถานที่ทำงานจะตกอยู่ในสถานการณ์ใดท่านก็จะไม่ลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และ 3) ท่านจะยังคงทำงานในที่ทำงานปัจจุบันต่อไปจนเกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีความต้องการความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในเรื่องการปฏิบัติงานและการได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทน การจ่ายเงินชดเชย ความยุติธรรมและความเท่าเทียม ตลอดจนมีลักษณะที่เป็นคนเปื่อง่าย ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จึงทำให้ไม่ยึดมั่นผูกพันกับองค์การสอดคล้องกับการศึกษาของ โควิน (Cowin, 2002) ที่พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนมีผลต่อความพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อคงอยู่ในงาน สัมพันธ์กับ วิงการ์เทน (Weingarten, 2009) ที่ว่าคนรุ่นอายุวัยจะออกจากงานหนึ่งไปสู่งานอื่น ๆ ถ้าองค์การอื่นสามารถให้ประโยชน์แก่พวกเขาได้ดีกว่าและตรงกับการศึกษาของ เฮนดริค และคอป (Hrendrick and Cope 2012) ที่พบว่าคนรุ่นอายุวัยจะมีลักษณะชอบเปลี่ยนแปลงอาชีพถ้างานใหม่สร้างความท้าทายได้มากกว่า

2. ปัจจัยการคงอยู่ในงาน

2.1 ด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพ

ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยด้านโอกาสความก้าวหน้าของอาชีพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การอบรมการพัฒนาและการมีพี่เลี้ยง การวางแผนอาชีพและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีลักษณะชอบการทำงานเป็นทีม ต้องการพี่เลี้ยงในการดูแลและให้คำปรึกษา รวมทั้งต้องการการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยเป็นพยาบาลจบใหม่ จึงมีความต้องการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

การปฐมนิเทศ การจัดพี่เลี้ยงเพื่อดูแลให้คำปรึกษาและแนะนำ ตลอดจนต้องการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามความสนใจ เช่น การศึกษาในระดับปริญญาโท และมีการมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม มีการใช้สมรรถนะกำหนดความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน และกำหนดบันไดอาชีพที่ชัดเจน ตลอดจนมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างมีแบบแผนและเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของเวิงการ์เทน (Weingarten, 2009) ที่พบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยมีความต้องการคำปรึกษาที่ดี การสนับสนุน และการกระตุ้นทางความคิดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับการศึกษาของเทรมเบย์ (Tremblay, 2010) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นเครือข่าย ต้องการการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อให้เข้าถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ คาร์เวอร์ และคณะ (Carver et al., 2011) ที่พบว่าคนรุ่นอายุวัยมีความสนุกกับการได้ร่วมทำงานเป็นทีมและสอดคล้องกับการศึกษาของ ทัวแรงเจอร์ และคณะ (Tourangeau et al., 2014) ที่พบว่า คุณลักษณะขององค์การด้านการสนับสนุนทางด้านการศึกษาและพัฒนาตนเองส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน สัมพันธ์กับการศึกษาของ ดุษฎี เอกพจน์ (2551) ที่พบว่าคุณลักษณะขององค์การด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.2 ด้านคุณลักษณะของนายจ้าง

ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยด้านคุณลักษณะของนายจ้างอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมและค่านิยม ความมั่นคงในงาน การจัดการและการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับมากเช่นกันอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีความต้องการคงอยู่ในงานที่องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วมที่ชัดเจน และมีการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งงานและการบรรจุงานอย่างชัดเจน ตลอดจนมีแผนในการธำรงรักษาบุคลากรที่ดี เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยต้องการการทำงานในองค์กรที่มีเสถียรภาพและความมั่นคง ตลอดจนมีการทบทวนปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงในการกำหนดตำแหน่งงาน การบรรจุงาน และการดำเนินการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งถ้าหากองค์กรมีนโยบายการบริหารและวัฒนธรรมหลักขององค์กรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการดำเนินพันธกิจให้บรรลุผล ตามเป้าหมายควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพยาบาล ก็จะส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) สอดคล้องกับการศึกษาของ นัททิ เอี่ยมอ่อน (2550) ที่ว่าบรรยากาศขององค์กรด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับสุธิดา โดพันธานนท์ (2550) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร รูปแบบการจัดการและบรรยากาศภายในองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ในงาน

2.3 ด้านการออกแบบงาน

ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความยืดหยุ่นของงานและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า องค์กรและหน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตงาน และมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลและมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เนื่องจาก



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย มีความต้องการสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีการจัดหาเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น จัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี มีสถานรับเลี้ยงบุตรเจ้าหน้าที่หรืออนุญาตให้นำบุตรมาทำงานในกรณีจำเป็น จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากร และมีช่องทางในการพบแพทย์เพื่อตรวจรักษาสำหรับบุคลากรเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น (Mathis and Jackson, 2008) สัมพันธ์กับการศึกษาของ โคน แวน เดน ฮีต และคณะ (Koen Van den Heede et al., 2013) พบว่า การปรับสิ่งแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีและแม็คคัลเลห์ และคนอื่นๆ (Twigg and McCullough, 2014) ที่พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อมเชิงบวกในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในงานของบุคลากร

2.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมการบริหารการจัดการและการนิเทศงานอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยรับรู้ต่อการจัดระบบการนิเทศงานขององค์กร และความพยายามในการจัดระบบการทำงานให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยต้องการการสนับสนุนบุคลากรให้มีการวางแผนและการพัฒนาอาชีพของตนเอง และมีความสนิทสนม ไว้วางใจกัน ช่วยเหลือกันในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานก็ให้การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ เทรมเบย์ (Tremblay, 2010) พบว่าพวกเขาชื่นชอบการทำงานร่วมกันเป็นทีม การพึ่งพาซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นเครือข่าย สัมพันธ์กับการศึกษาของ คาร์เวอร์ และคนอื่นๆ (Carver et al., 2011) ที่พบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยสนุกกับการได้ร่วมทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับ คีพนิวส์และคนอื่นๆ , เซอร์แมน (Keepnews et al., 2010; Sherman, 2014)) ที่พบว่า พวกเขาต้องการความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ให้ความสำคัญและจะอยู่ใกล้ชิดกับครอบครัวของพวกเขาเสมอ และครอบครัวของพยาบาลเจนวายก็จะมีส่วนร่วมในชีวิตการทำงานของพวกเขาเช่นกัน ส่วนการมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยรับรู้ต่อการให้เกียรติและความทัดเทียมกัน การกำหนดขอบเขตงานให้บุคลากรแต่ละวิชาชีพ ความเป็นธรรม เนื่องจาก การสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพจากองค์กร และการให้โอกาสในความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพเทียบกับวิชาชีพอื่นแล้วอาจยังไม่เกิดความเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ เซอร์แมน (Sherman, 2014) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยชอบการทำงานแบบทุกฝ่ายต่างได้ประโยชน์ สัมพันธ์กับแนวคิดของพรณวดี สถิตถาวร (2553) ที่ว่าคนรุ่นอายุวัยมีความต้องการการมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต และยังต้องการการส่งเสริมและสนับสนุน สอดคล้องกับแนวคิดของบุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) ในการดำรงรักษาบุคลากรที่ว่าผลตอบแทน สิทธิ และสวัสดิการ (Compensation) ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ต้องมีความยุติธรรม เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานและผลงานที่ปฏิบัติ และรวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานและเกิดการคงอยู่ในงานของบุคลากร

2.5 ด้านรางวัล



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลมหาราชานครราชสีมา มีค่าเฉลี่ยด้านรางวัล อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า การปฏิบัติงานและค่าชดเชย การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ อยู่ในระดับปานกลางอธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีการรับรู้ต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนตามการปฏิบัติงาน (ค่าทำงานล่วงเวลา) ค่าตอบแทนตามความชำนาญเฉพาะทาง ค่าตอบแทนตามการปฏิบัติงาน (Pay for performance) การขึ้นเงินเดือนที่ได้รับตามผลงาน ค่าชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปริญญา เนตรหาญ (2555) ที่พบว่าค่าตอบแทนมีผลต่อค่านิยมและความยึดมั่นผูกพันในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ มิยุกิและคณะ (Miyuki et al., 2009) ที่พบว่าพยาบาลรุ่นอายุวัยพวกเขาเคยมีประสบการณ์บางอย่างที่ต้องผ่านความยากลำบาก ทำให้พวกเขามองเรื่องค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญ และมีความทะเยอทะยานในการพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จ สัมพันธ์กับการศึกษาของ แซ็คคล็อค และบรูเน็ตโต (Shacklock and Brunetto, 2011) ที่พบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยพร้อมที่จะย้ายไปสู่องค์กรอื่นเสมอถ้าองค์กรเหล่านั้นสามารถให้ผลประโยชน์ๆ แก่พวกเขาได้ดีกว่า ส่วนข้อการให้การยอมรับอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยรับรู้ต่อการได้รับการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดีเด่น และได้รับการยอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถของพวกเขา และองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ อย่างเป็นรูปธรรมเช่น การมอบใบประกาศเกียรติคุณความดีแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น สอดคล้องกับการศึกษาของ ริงการ์เทน (Weingarten, 2009) ที่พบว่า พยาบาลเจนวายต้องการการยอมรับในเรื่องการปฏิบัติงานจากคนรุ่นอายุที่สูงกว่า และสัมพันธ์กับการศึกษาของ แซ็คคล็อค และบรูเน็ตโต (Shacklock And Brunetto, 2011) ที่พบว่า พยาบาลรุ่นอายุวัยเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นความสำเร็จในการทำงาน และต้องการการยอมรับจากคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทน สิทธิ และสวัสดิการ (Compensation) ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ต้องมีความยุติธรรม เหมาะสมกับระดับความรู้และความสามารถ ปริมาณงานและผลงานที่ปฏิบัติ และรวมถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานและเกิดการคงอยู่ในงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะของการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย และวางแผนกลยุทธ์ในการธำรงรักษาบุคลากรโดยการสร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การแสดงความคิดเห็น การกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ และพัฒนาองค์การได้อย่างเสรี ตลอดจนให้การสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมและการศึกษา สร้างความเป็นธรรมและเท่าเทียมของพยาบาลวิชาชีพในทุกตำแหน่ง ให้เทียบเท่ากับวิชาชีพอื่นเพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และก่อให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

1.2 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านการออกแบบงาน ข้อที่เกี่ยวกับการยืดหยุ่นของเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้มีการกำหนดภาระงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อจัดทำตารางการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร และส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงาน

1.3 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานข้อที่เกี่ยวกับการมีความยุติธรรมและการไม่เลือกปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความชัดเจน ตลอดจนส่งเสริมการให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้งในวิชาชีพเดียวกัน และกับวิชาชีพอื่นเพื่อก่อให้เกิดความรักและสามัคคีของบุคลากรในองค์กรและยังส่งเสริมต่อการคงอยู่ในงาน

1.4 จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานด้านรางวัลข้อที่เกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เทียบเคียงกับผู้อื่นได้ การปฏิบัติงานและค่าชดเชย ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรกำหนดเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน อาทิ เงินเดือน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนตามการปฏิบัติงาน (Pay for performance) ค่าตอบแทนตามความชำนาญเฉพาะทาง อัตราการขึ้นเงินเดือน ค่าชดเชยเมื่อเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน และสิทธิประโยชน์อื่น ให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และภาระงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน โดยยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียม กับสหสาขาวิชาชีพอื่นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อก่อให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ในบริบทของโรงพยาบาลชุมชน หรือโรงพยาบาลทั่วไป ในจังหวัด เขต และภูมิภาคอื่นเพื่อให้ได้ความรู้ที่ครอบคลุมมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการคงอยู่ในงานกับการคงอยู่ในงาน ฉะนั้นจึงสามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรู้ที่ลึกซึ้งมากขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุอื่นที่กำลังผลิออกมาให้บริการได้เช่น รุ่นอายุแซด

2.4 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ มาทิสและแจ๊คสัน ฉะนั้นจึงสามารถทำการศึกษาวิจัยปัจจัยการคงอยู่ในงานจากแนวคิดอื่นต่อพยาบาลรุ่นอายุวัยได้อีกเพื่อให้ได้ความรู้ที่ครอบคลุมในมิติอื่น

2.5 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ฉะนั้นผู้ที่สนใจสามารถประยุกต์ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎา แสงวดี (2551). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 2(1),



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

- _____ (2551). การศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. นนทบุรี : สำนักการพยาบาล
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- _____ (2552). ตารางชี้การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารประชากร*, 1(1), 73-93
บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญใจ ศรีสถิตยนาฏกุล (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญา เนตรหาญ. (2555). *ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุใน
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต).*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- _____ (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- พระราชกิจจานุเบกษา (2558). *จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร แยกเป็นกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่าง ๆ
ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2557. เล่ม 132 ตอนพิเศษ 49
สืบค้นจาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2558/E/049/11.PDF>*
- พรรณวดี สถิตถาวร. (2552). *ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2555). *การเตรียมความพร้อมของวิชาชีพการพยาบาลเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน.
วารสารสภาการพยาบาล*, 27(3), 5-10
- ศิริพร จิรวัดนกุล (2555). *ความสุขกับการคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย.
วารสารสภาการพยาบาล*, 27(4), 26-42
- สภาการพยาบาล. (2554). *แผนยุทธศาสตร์สภาการพยาบาล พ.ศ.2555-2559*. กรุงเทพฯ: งานนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการสภาการพยาบาล สภาการพยาบาล
- อรุณรัตน์ คันธ (2556). *การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย.
วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3), 19-31
- David M. Keepnews (2010). *Generational differences among newly licensed registered nurse.
Nursing Outlook*, 58(1), pp 155-163
- Derek Torrington. (2002). *Human resource management*. 5thed. United Kingdom: Pearson
Education.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

- Di Twigg and Kylie McCullough (2013). Nurse retention: A review of strategies to create and enhance positive practice environments in clinical setting. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), p 85-92
- Kate Shacklock and Yvonne Brunetto (2012). The intention to continue nursing: work variables affecting three nurse generations in Australia. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), p 36-46
- Koen Van Den Heede (2013). Effective strategies for nurse retention in acute hospitals: A mixed method study. *International Journal of Nursing Studies*, 50(1), pp 185-194
- Majd T. Mrayyan (2007). Jordanian nurses' job satisfaction and intent to stay: Comparing teaching and Non-Teaching Hospitals. *Journal of Professional Nursing*, 23(3), p 125-136
- Lala Carver (2011). Survey of generational aspects of nurse faculty organizational commitment. *Nursing Outlook*, 59(1), p 137-148
- Melanie Lavoie-Tremblay (2010). The needs and expectations of generation Y nurse in the Workplace. *Journal for Nursing in Staff Development*, 26(1), p 2-8
- Miyuki (2009). Generational difference in factors in influencing job turnover among Japanese nurse: An exploratory comparative design. *International Journal of Nursing Studies*, 46(1), p 957-967
- Mathis and John H. Jackson. (2008). *Human resource management*. 12th ed. United States of America: Thomson South-Western a part of The Thomson Corporation.
- Robin M. Weingarten (2009). Four generation, one workplace: A gen X-Y staff nurse's view of team building in the emergency department. *Emergency Nursing*, 35(1), p 27-30
- Rose Sherman (2014). Leading generation Y nurses. *Nurse Leader*, 12(3), p 28-30