

การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ GENERATION Y



เรืออากาศเอกหญิงธิดารัตน์ สิริวรารุช

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF WORK ENGAGEMENT OF GENERATION Y PROFESSIONAL NURSE

Flight Lieutenant Tidarat Sirivarawuth



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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ GENERATION Y
โดย	เรืออากาศเอกหญิงจิตารัตน์ สิริวรารุช
สาขาวิชา	พยาบาลศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร.วาสนี วิเศษฤทธิ์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรียพร รัตนศิลป์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจักษ์ศิลป)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร.วาสนี วิเศษฤทธิ์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม)

ธิดารัตน์ สิริวรารุช : การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ GENERATION Y (A STUDY OF WORK ENGAGEMENT OF GENERATION Y PROFESSIONAL NURSE) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ร.อ.หญิง ดร.วาสนี วิเศษฤทธิ์, 163 หน้า.

การวิจัยแบบบรรยายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยการศึกษาแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 สังเคราะห์ความผูกพันในงาน โดยการทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ Delphi Technique โดยการหาฉันทมติจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารทางการแพทย์ จำนวน 4 คน กลุ่มที่ 2 พยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงาน Generation Y จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน และกลุ่มที่ 4 นักวิชาการ / อาจารย์พยาบาล สาขาการบริหารการพยาบาล จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ สร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของข้อคำถาม ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณทางสถิติโดยการหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และเพิ่มคำตอบตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคำตอบเป็นรายบุคคลอีกครั้ง นำข้อมูลในรอบที่ 3 มาคำนวณหาค่ามัธยฐานที่มีค่ามากกว่า 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่น้อยกว่า 1.00 เพื่อสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ควร มี จำนวน 4 ด้าน 33 ข้อย่อย ประกอบด้วย 1) ด้านความมุ่งมั่นในงาน 11 ข้อย่อย 2) ด้านความเสียสละในงาน 6 ข้อย่อย 3) ด้านความภาคภูมิใจในงาน 7 ข้อย่อย 4) ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน 9 ข้อย่อย ทุกข้อมีระดับความสำคัญมากที่สุด (Med = 4.50 -4.85, IR = 0.37 -0.98)

ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีความผูกพันในงาน และพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ให้มีความมีประสิทธิภาพต่อไป

สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5677305136 : MAJOR NURSING SCIENCE

KEYWORDS: WORK ENGAGEMENT / GENERATION Y

TIDARAT SIRIVARAWUTH: A STUDY OF WORK ENGAGEMENT OF GENERATION Y PROFESSIONAL NURSE. ADVISOR: ASST. PROF. CAPT. WASINEE WISESRITH, Ph.D., 163 pp.

The descriptive research design aimed at studying the work engagement of generation y professional nurses. The study was divided into two phases. Phase 1 involved a literature review and focus group discussions with seven generation y professional nurses. Phase 2 employed the Delphi technique. The subjects were composed of 21 experts divided into the following four groups: 1) four nursing administrators; 2) ten generation y professional nurses; 3) three human resource instructors and 4) four nursing instructors or nursing academics.

The methodologies can be divided into three steps. Step 1 involved interviews with the experts about the characteristics of work engagement in generation y professional nurses. In Step 2, data were analyzed by using content analysis for developing the rating scale questionnaire. All of the items in the questionnaire were ranked for level of work engagement. In Step 3, data were analyzed by using median and quartile range for the development of a new version of the questionnaire. The new questionnaire was submitted to experts to confirm the previously ranked items. Data were re-analyzed by median and interquartile range to summarize the study. Data with a median of greater than 3.50 and an interquartile range of less than 1.00 were included in this study.

According to the research findings, the experts' opinion had a consensus on work engagement in Generation Y professional nurses composed of 4 components and 33 items as follows: 1) intention (11 items); 2) dedication (6 items); 3) pride (7 items); 4) creativity (9 items). All of the items are important (Med = 4.50 - 4.85, IR = 0.37 -0.98).

The research findings can be used as a guideline for human resource management, enhancing work engagement through the management of generation y professional nurses and development of nursing skills.

Field of Study: Nursing Science

Academic Year: 2015

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร.วาสนี วิเศษฤทธิ์ ผู้ซึ่งเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางที่ดีที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่ ห่วงใย ตลอดจนให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณาที่อาจารย์มอบให้ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกสิลา ประธานกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่ทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย ตลอดจนขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ช่วยเหลือให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกตลอดการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดระยะเวลาที่ได้เข้ารับการศึกษา ณ สถาบันแห่งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 ท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้คำแนะนำและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่กรุณาจัดสรรทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต

สุดท้าย ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัย บิดา มารดา ที่ให้การศึกษาศึกษาและอบรมเลี้ยงดูมาเป็นอย่างดี ขอขอบคุณสามีและลูกที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือในการฝ่าฟันอุปสรรค ให้ความสนับสนุนตลอดการศึกษา และขอบคุณเพื่อนนิสิต พี่น้องและเพื่อนโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กัลยาณมิตรทุกคน ที่ให้คำแนะนำ สนับสนุน ห่วงใย เป็นกำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นคุณความดีแก่ทุกท่านที่มีส่วนร่วมสนับสนุนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
1. แนวคิดองค์การพยาบาล	9
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน	16
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรุ่นอายุของบุคคล Generation	26
4. เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ Delphi Technique.....	35
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
สรุปผลการวิจัย.....	70

อภิปรายผลการวิจัย.....	71
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	75
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	75
รายการอ้างอิง.....	76
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก รายนามและประวัติผู้เชี่ยวชาญ.....	83
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	103
ภาคผนวก ค เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรตัวอย่าง หรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	121
ภาคผนวก จ ตารางการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการ ทบทวนวรรณกรรม และสร้างแบบสอบถาม.....	146
ภาคผนวก ฉ ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ.....	156
ภาคผนวก ช ตารางแสดงการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญใน รอบที่ 3.....	161
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	163

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ	19
ตารางที่ 2 ขนาดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	38
ตารางที่ 3 ตารางการแบ่งช่วงคะแนนของอันตรภาคชั้น	58
ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำแนกรายข้อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยเรียงลำดับข้อความที่ค่ามัธยฐานสูงสุด	62
ตารางที่ 5 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำแนกรายข้อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยเรียงลำดับข้อความที่ค่ามัธยฐานสูงสุด	64
ตารางที่ 6 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำแนกรายข้อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยเรียงลำดับข้อความที่ค่ามัธยฐานสูงสุด	65
ตารางที่ 7 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำแนกรายข้อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยเรียงลำดับข้อความที่ค่ามัธยฐานสูงสุด	66

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลเริ่มได้รับความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลนั้น ไม่เพียงแต่พัฒนาความสามารถของบุคคลในหน่วยงานเท่านั้น แต่ยังต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาบุคคลที่มีความสามารถ เก่ง ดี และมีคุณภาพ ให้ยังคงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด (ชนิษฐา ลีอนาม, 2554) ถ้าองค์กรใดที่มีบุคคลที่มีความสามารถ เชี่ยวชาญในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี ย่อมทำให้การดำเนินงานต่างๆขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้น การสร้างความผูกพันในงาน (Work Engagement) จึงมีความสำคัญ และเริ่มได้รับความสนใจจากผู้บริหารองค์กร ในการใช้เป็นกลยุทธ์ในการดึงดูด ใจ และโน้มน้าวบุคคล ให้คงอยู่ในหน่วยงานต่อไปเมื่อบุคคลมีความผูกพันในงาน ก็พร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจ อุทิศตนให้แก่งานอย่างไม่มีรู้จักเหน็ดเหนื่อย (เกศรา รักชาติ, 2551) การสร้างบุคคลให้มีความผูกพันในงาน เป็นตัวชี้ถึงประสิทธิผลขององค์กร สามารถชี้ถึงแนวโน้มถึงความตั้งใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร ถ้าหากบุคคลเกิดความผูกพันในงานก็ย่อมจะตั้งใจทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ทำให้อัตราการขาดงานต่ำ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีของบุคคล จากผลการศึกษาของ Simpson (2009) พบว่าความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน และลดอัตราการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Schaufeli and Bakker (2004) พบว่า ความผูกพันในงานของบุคคลนั้น ส่งผลต่อองค์กรในหลายๆด้าน อาทิเช่น บุคคลมีสุขภาพกายและจิตที่ดีขึ้น อัตราการขาดงานการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานลดลงความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง

ความผูกพันในงาน (Work Engagement) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่มีต่องานที่บุคคลนั้นรับผิดชอบโดยแสดงออกมาในลักษณะ มีความขยันขันแข็งในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้นในการทำงาน อุทิศตนในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน (Schaufeli and Bakker, 2004) มีแรงจูงใจที่จะมุ่งความสนใจให้แก่งาน และมีความรับผิดชอบต่องาน (Leiter and Bakker, 2010) นอกจากนี้ความผูกพันในงานสามารถสร้างความแตกต่างในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร (Demerouti and Cropanzano, 2010) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผลการปฏิบัติของตัวบุคคลและขององค์กรดีขึ้น (Harter et al, 2002) สามารถติดต่อประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถจัดการรับผิดชอบกับงานได้อย่างดี

(Schaufeli et al., 2006) บุคคลที่ผูกพันในงานจะทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ตนรับผิดชอบ มีความต้องการทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความรักและผูกพันต่อองค์กร ไม่ต้องการเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายงาน เนื่องจากความผูกพันในงานเป็นความรู้สึกที่เกิดจากจิตใจ ดังนั้นความผูกพันในงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ในงาน (Retention) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)

ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ เริ่มได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพทั่วโลก ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นประชากรกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในระบบบริการสุขภาพ 2) การเจริญเติบโตของระบบบริการสุขภาพในประเทศอุตสาหกรรม และ 3) อัตราความคลาดเคลื่อนทางยาที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลคุกคามต่อระบบบริการสุขภาพ (Bargagliotti, 2011) สำหรับในประเทศไทยความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญ เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล เป็นบุคลากรร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมด และร้อยละ 90 ของการให้บริการในโรงพยาบาลเป็นบริการที่จัดให้โดยพยาบาลหรือมีพยาบาลเข้าไปมีส่วนร่วม (ยูดี เกตสัมพันธ์, 2550) แต่ในปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ส่วนหนึ่งมาจากการที่พยาบาลวิชาชีพไม่มีความผูกพันในงาน จึงมีการลาออกและโยกย้ายงาน ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 40,000 คน แม้ว่าจะผลิตพยาบาลเพิ่มมากขึ้นแต่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการพยาบาลที่มีมากขึ้นเรื่อยๆ (พินิจ กุลละวณิชย์, 2558) สาเหตุของการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพไม่ได้เกิดจากการผลิตพยาบาลไม่เพียงพอเท่านั้น แต่ยังเนื่องมาจากหน่วยงานต่างๆ ไม่สามารถธำรงรักษาบุคคลในหน่วยงานของตนเองไว้ได้ (กฤษดา แสงงดี, 2551) ซึ่งผลของการขาดแคลนพยาบาล ทำให้พยาบาลที่ยังคงทำงานอยู่ต้องรับภาระงานที่มากขึ้น เกิดความเหน็ดเหนื่อยในงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้รับบริการ เมื่อพยาบาลมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้รับบริการ ย่อมทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการล่าช้า คุณภาพการบริการลดลง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนลดลง จากการศึกษาของ อรุณรัตน์ คันธา (2554) พบว่าในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา พยาบาลวิชาชีพมีการย้ายงานร้อยละ 41 หรือเฉลี่ยเท่ากับ 1.69 ครั้ง/คน ทำให้องค์กรต้องสูญเสียรายได้เป็นจำนวนมาก ในการผลิตพยาบาลขึ้นมาทดแทน ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลจากการลาออกและโยกย้ายงานมีสาเหตุสำคัญมาจากพยาบาลไม่มีความผูกพันในงานนั่นเอง

ปัจจุบันโรงพยาบาลต่างๆ มีโครงสร้างของบุคคลที่มีความหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ช่วงอายุที่แตกต่างกัน หรือที่เรียกว่าเจเนอเรชัน (Generation) องค์กรขนาดกลางและขนาดใหญ่ทุกแห่งจะปรากฏความหลากหลายที่เด่นชัดของบุคลากรในองค์กรทางด้านช่วงอายุ

โดยจะพบบุคคลในหน่วยงาน 3 รุ่นอายุทำงานอยู่ร่วมกัน ได้แก่ รุ่นเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจเนอเรชันวาย (Generation Y) (Weingarten, 2009) โดยแต่ละรุ่นอายุจะมีความแตกต่างกันในทุกด้าน อาทิ ความเชื่อ นิสัยส่วนตัว ลักษณะงาน ความจงรักภักดี สังคม การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การวางแผนอนาคต ผลตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว (ทศพล กระจ่างน้อย, 2555) คนแต่ละช่วงอายุ ย่อมมีความคิดความอ่าน สไตล์การใช้ชีวิตและมุมมองต่อการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งความแตกต่างที่ว่า เกิดจากสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี วัฒนธรรม และค่านิยมที่ถูกหล่อหลอมมา ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ทำให้เกิด ความไม่เข้าใจกัน การสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ทำให้เกิดความขัดแย้งกัน (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550) ความหลากหลายของรุ่นอายุถือได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญในองค์กร เนื่องจากแต่ละรุ่นอายุมีความแตกต่างในตัวเอง ซึ่งส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน วิชาชีพพยาบาลเป็น วิชาชีพหนึ่งที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการคน แต่ละรุ่นในลักษณะที่แตกต่างกัน จึงจะสามารถจูงใจบุคลากรทุกรุ่นอายุให้ทำงานร่วมกันอย่างมี ความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อคนรุ่นใหม่ หรือคนในกลุ่ม Generation Y ได้เข้ามาสู่ชีวิต การทำงานมากขึ้น แต่องค์กรต่างๆกลับประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้ เนื่องมาจากปัญหาของการลาออกและโยกย้ายงานของคนรุ่นใหม่เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่ สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการเพื่อธำรงรักษาบุคลากรรุ่นใหม่ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การพยาบาล ซึ่งมีบุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานอยู่ในทุกส่วนของ ระบบบริการสุขภาพ (ทัศนาศ บุญทอง, 2543)

เจเนอเรชันวาย (Generation Y) คือ กลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524 – 2543 ปัจจุบัน คือวัยทำงาน มีอายุประมาณ 22– 34 ปี เป็นกำลังสำคัญขององค์กร มีลักษณะเป็นคนที่มีความ ฉลาดเฉลียว มีความสามารถในหลายๆด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี สมัยใหม่ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน กล้าคิดกล้าทำ ชอบการเปลี่ยนแปลง (สมนันทน์ สุทธารัตน์, 2556) ซึ่งการทำงานของพยาบาลที่เข้าทำงานใหม่จะต้องมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ได้แก่ สถานที่ทำงานใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวเข้าหาผู้ร่วมงานที่มีความ แตกต่างของรุ่นอายุ รูปแบบการใช้ชีวิต และการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคน Generation Y ทั้งสิ้น เนื่องจากคนเหล่านี้มีบุคลิกภาพที่มั่นใจในตัวเองสูง ต้องการให้คนอื่นเห็นว่าตนเองมี ความสำคัญ ไม่ยึดถือกฎระเบียบ ต้องการงานที่สบาย ผลตอบแทนสูง มีความอดทนต่ำทั้งร่างกาย และจิตใจ เก็บอารมณ์ไม่อยู่ เมื่อเกิดปัญหาหรือไม่พอใจเรื่องใดมีโอกาสดุดใจและลาออกได้สูง (Gelston, 2007) นอกจากนี้ยังพบว่า Generation Y มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ และมีอัตราการ ลาออกสูงมาก (ปวรมนต์ ทัศนอนันตชัย, 2557) สอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤษดา แสงวงศ์ (2556) ที่พบว่า การลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในระหว่างปี พ.ศ. 2548 – 2553 มีอัตราการลาออก

รวมร้อยละ 40.84 โดยเป็นการลาออกภายในปีแรกของการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 48.68 และออกภายในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 ซึ่งอัตราการลาออกสูงขึ้นในทุกๆปี นอกจากนี้ การศึกษาของอลิสา สுகนธรัตน์ (2542) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 75 มีความตั้งใจที่จะลาออกภายใน 5 ปี ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกเหล่านี้ก็คือพยาบาล Generation Y นั่นเอง ดังนั้นการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการเข้าใจธรรมชาติที่แท้จริงของคน Generation Y คำนึงถึงความแตกต่าง ส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และเป็นแนวทางในการดึงดูดพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ให้ทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด และทำงานออกมาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน พบว่า การศึกษาความผูกพันในงาน มีต้นกำเนิดมาจากแวดวงธุรกิจ และจิตวิทยา งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนาความผูกพันในงานและพัฒนาแบบประเมินความผูกพันในงาน (Kavens, 2013) สำหรับการศึกษาความผูกพันในงานของวิชาชีพพยาบาลมีการศึกษามาแล้วหลายประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา เนเธอร์แลนด์ แอฟริกาใต้ ออสเตรเลีย ไอร์แลนด์ นอร์เวย์ ฟินแลนด์ จีนและสเปน (Bargagliotti, 2011) งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นแนวคิดทฤษฎีของ Schaufeli มาศึกษาสืบต่อกันมาสำหรับในประเทศไทย สิกานต์ เอี้ยวเล็ก (2553) และสกุลนารี เวทยะเวทิน (2554) ได้ศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน นอกจากนี้ลักขณา พ่วงรักษ์ (2556) ได้พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งแบบประเมินดังกล่าวศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ในบริบทอื่นๆเช่นโรงพยาบาลของรัฐ เป็นต้น อย่างไรก็ตามผลการศึกษาดังกล่าวยังไม่ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ซึ่งเป็น Generation ที่มีการเปลี่ยนแปลง โยกย้ายงาน และมีการลาออกจางานมากที่สุด (ปวรมนต์ ทัศนอนันตชัย, 2557)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยเลือกใช้การศึกษาวิจัยเชิงอนาคตด้วยเทคนิคเดลฟาย ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ตรงกับปัญหาการวิจัย จนสามารถนำไปสู่บทสรุปของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้อย่างครอบคลุมและมีความน่าเชื่อถือ โดยข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ และการบริหารจัดการ ส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาล Generation Y มีความผูกพันในงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

คำถามการวิจัย

พฤติกรรมการแสดงออกของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ควรประกอบด้วยกี่ด้าน ในแต่ละด้าน ควรมีรายละเอียดอย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงอนาคตด้วยเทคนิคเดลฟาย

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์ จำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงาน Generation Y จำนวน 10 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์พยาบาลสาขาบริหารการพยาบาล จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 21 คน ได้จากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง

3. ตัวแปรที่ศึกษา คือ พฤติกรรมแสดงออกของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ถึงพฤติกรรมต่อการทำงาน ที่มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในงาน ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตนเอง มีความรู้สึกรัก ห่วงเห่น และภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ได้มาตรฐาน โดยมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตามแนวคิดของ Kahn (1990), Maslach and Leiter (1997), Schaufeli et al (2002), Harter et al (2002), Schaufeli and Bakker (2004), Bakker and Demerouti (2007), Simpson (2009), Bargagliotti (2011) ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความมุ่งมั่นในงาน 2) ด้านความเสียสละในงาน 3) ด้านความภาคภูมิใจในงาน 4) ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน

1. ด้านความมุ่งมั่นในงาน หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต่อการทำงาน ที่มีพลังกำลังและจิตใจเข้มแข็งในขณะปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉงว่องไว มีความเพียรพยายามในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่องานที่ยุ่งยากซับซ้อนหรือมีปัญหาอุปสรรค ไม่นิ่งดูดายที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบหรืองานผู้อื่นที่ได้รับการร้องขอ ทำงานได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยล้า

2. ด้านความเสียสละในงาน หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต่อการทำงาน ที่เห็นว่าการที่ทำงานที่มีความสำคัญ โดยให้ความสำคัญกับงานเป็นอันดับแรกๆ พุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่รับผิดชอบ ไม่เบียดบังเวลางานไปทำงานส่วนตัว อาสาทำงานที่ตนเองถนัดโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ คำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

3. ด้านความภาคภูมิใจในงาน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต่อการทำงานในลักษณะมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล ทำงานอย่างมีความสุข มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ไม่ทำให้หน่วยงานเสื่อมเสียชื่อเสียง มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อหน่วยงานและองค์กร

4. ด้านการสร้างสรรคพัฒนานวัตกรรมในงาน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ต่อการทำงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พยายามคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้มีความโดดเด่นและดียิ่งขึ้น หมั่นศึกษาหาความรู้และหาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

พยาบาลวิชาชีพ Generation Y (Nurse Generation Y) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 – 2543 (ค.ศ. 1980 - 2000) มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 22 - 34 ปี ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรหรือการผดุงครรภ์ชั้นสูง หรือเทียบเท่าปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร หรือสูงกว่า

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์บาลนำผลการวิจัยไปใช้วางแผน พัฒนา บุคลากรทางการแพทย์บาล เสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีความผูกพันในงาน
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การพยาบาลในการธำรง รักษาบุคลากร Generation Y



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ Delphi Technique ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากตำรา เอกสาร วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นหัวข้อการนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดองค์การพยาบาล
 - 1.1 ความหมายขององค์การพยาบาล
 - 1.2 โครงสร้างขององค์การพยาบาล
 - 1.3 องค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21
 - 1.4 การบริหารงานขององค์การพยาบาล
 - 1.5 บทบาทหน้าที่ ขอบเขตและความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันในงาน
 - 2.2 แนวคิด / ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน
 - 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน
 - 2.4 ผลของความผูกพันในงาน
 - 2.5 การประเมินความผูกพันในงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรุ่นอายุของบุคคล (เจนเนอเรชั่น)
 - 3.1 ความหมายของรุ่นอายุ
 - 3.2 การจำแนกรุ่นอายุ
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับ Generation Y
 - 3.4 แนวคิดการบริหารคน Generation Y
 - 3.5 Generation Y ในวิชาชีพพยาบาล
4. เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ Delphi Technique
 - 4.1 ความหมายของการวิจัยแบบเดลฟาย
 - 4.2 คุณลักษณะของการวิจัยแบบเดลฟาย
 - 4.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบบเดลฟาย
 - 4.4 ข้อดีของการวิจัยแบบเดลฟาย
 - 4.5 ข้อจำกัดของการวิจัยแบบเดลฟาย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดองค์การพยาบาล

1.1 ความหมายขององค์การพยาบาล

กระทรวงสาธารณสุข (2542) กล่าวว่า องค์การพยาบาลเป็นหน่วยงานในการรับผิดชอบ บริหารงานบริการพยาบาล โดยมีหน้าที่จัดทำแผนงานและดำเนินงานตามแผน/นโยบายของ หน่วยงาน สนับสนุนการจัดบริการพยาบาล ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ และวิจัยผลงานที่เกี่ยวข้องกับ การพยาบาล ฝึกอบรมความรู้ด้านสาธารณสุขกับประชาชนทั่วไป นิเทศงาน ติดตามประเมินผลงาน ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ พัฒนางานสาธารณสุขแก่สถานบริการสาธารณสุขและหน่วยงาน อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การพยาบาล (Nursing Organization) หมายถึงหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อดำเนินพันธกิจด้านการพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้รอดพ้นจากการเจ็บป่วย จากอันตราย และมีชีวิตที่ดีตาม วัตถุประสงค์ รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

โดยสรุป องค์การพยาบาล หมายถึง หน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อให้การพยาบาลแก่บุคคล ครอบคลุม และชุมชน ให้การช่วยเหลือให้รอดพ้นจากอันตราย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.2 โครงสร้างขององค์การพยาบาล

องค์การพยาบาลเป็นระบบปิด ประกอบด้วยบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับเพื่อร่วมกัน ดำเนินพันธกิจขององค์การ ลักษณะของโครงสร้างองค์การพยาบาลที่ดี ควรมีลักษณะดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร , 2550)

1. สายการบังคับบัญชา (Hierarchy or Line Authority) แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ทราบตำแหน่งงานและอำนาจบังคับบัญชาที่ลดหลั่น เป็นระดับ

2. ขอบเขตการควบคุม (Span of Control) หมายถึง จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละตำแหน่ง

3. ตำแหน่งหลักและตำแหน่งผู้ช่วย (Line Position and Staff Position) ตำแหน่ง หลัก หมายถึง ตำแหน่งที่เป็นแกนกลางของหน่วยงาน มีอำนาจสั่งการและมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ต่อบุคลากรพยาบาลในหน่วยงาน ตำแหน่งผู้ช่วย หมายถึง ตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษา และ คำแนะนำแก่บุคลากรในหน่วยงานหลัก แต่ไม่มีอำนาจสั่งการบุคลากรพยาบาลในหน่วยงานหลัก

4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หมายถึง อำนาจสั่งการ ตามขอบเขตความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การสั่งการที่ดี ผู้บังคับบัญชาไม่ควรสั่งการข้าม

ระดับชั้นสายบังคับบัญชา เพราะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสับสนในคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาหลายคน

5. ช่องทางการติดต่อสื่อสาร (Channel of Communication) โครงสร้างองค์การพยาบาลที่ดี ต้องกำหนดช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์การและระหว่างหน่วยงานภายนอกองค์การ

1.3 องค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21

บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2550) ได้เสนอหลักการออกแบบโครงสร้างฝ่ายการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ บริหารโดยให้ความสำคัญกับคน และเน้นการทำงานเป็นทีม เชื่อในปรัชญาที่ว่า งานจะสำเร็จได้นั้นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องร่วมแรงร่วมใจกันและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ใช่เป็นแบบเจ้านายและลูกจ้าง แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาคือผู้ร่วมงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานโดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์การโดยยึดหลักเหตุผลและหลักการตามวิถีทางของระบอบประชาธิปไตย จะช่วยเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน ก่อให้เกิดความกลมเกลียวสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานหรือทีมงานและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

2. การลดจำนวนชั้นสายการบังคับบัญชา สายบังคับบัญชาแสดงระดับการบังคับบัญชาของผู้บริหารการพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ และอำนาจการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันลงมา ส่วนโครงสร้างองค์การ ต้องเป็นโครงสร้างแบบราบ (Flat Organization Structure) จำนวนชั้นสายการบังคับบัญชาไม่มาก เหมาะสมกับขนาดองค์การ มีการกระจายอำนาจไปยังผู้บริหารระดับล่าง (Decentralization) การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทาง (Two Ways Communication) มีการประสานงานระหว่างองค์การในลักษณะเครือข่าย (Network Organization) ซึ่งทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารการสั่งการ การติดต่อสื่อสารและประสานงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและผลผลิต การบริหารแบบกระจายอำนาจ นอกจากจะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ยังทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงาน

3. เอกภาพในการบังคับบัญชา หมายถึง อำนาจสั่งการตามขอบเขตความรับผิดชอบ ผู้บริหาร การออกแบบโครงสร้างองค์การที่ดี ต้องกำหนดอำนาจการบังคับบัญชาของแต่ละตำแหน่งงานที่ชัดเจน กำหนดขอบเขตการสั่งการของผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดสู่ผู้ปฏิบัติงานโดยลดหลั่นเป็นขั้นๆ

4. โครงสร้างไม่ถาวร โครงสร้างองค์การที่ดีต้องมีความเป็นพลวัต(Dynamic) ยืดหยุ่น (Flexible) และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adjust to change) โดยมีการปรับโครงสร้างองค์การและออกแบบโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การและบริบทสังคมในแต่ละยุคสมัย สำหรับโครงสร้างองค์การในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์การทุก 2 -3 ปี เพื่อให้องค์การก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม

5. การมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กำหนดช่องทางการสื่อสารที่เอื้ออำนวยในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานแต่ละแผนกในองค์การ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานระหว่างองค์การภายนอกอื่นๆที่เกี่ยวข้อง มีทั้งการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และการติดต่อสื่อสารแบบแนวราบ หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน

6. การลดต้นทุนการดำเนินงาน การออกแบบโครงสร้างองค์การที่ลดต้นทุนการดำเนินงาน โดยการยุบรวมหน่วยงานที่มีลักษณะงานเหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกัน และยุบรวมหน่วยงานที่ไม่จำเป็นซึ่งทำให้ลดตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาลและบุคลากรพยาบาล รวมทั้งยังช่วยประหยัดทรัพยากรและค่าใช้จ่ายต่างๆ โดยต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล และคุณภาพการรักษายาบาลด้วย จากผลการวิจัยพบว่า การลดขนาดโครงสร้างองค์การและการลดจำนวนพยาบาลโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสม ระหว่างจำนวนพยาบาลส่วนที่คงเหลือกับปริมาณภาระงาน ทำให้พยาบาลส่วนที่คงเหลือมีความเหน็ดเหนื่อย เครียด และไม่พึงพอใจในงาน รวมทั้งทำให้คุณภาพในการดูแลผู้ป่วยลดลง ส่งผลให้อัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วยสูงขึ้น

7. การมีอำนาจหน้าที่เท่าเทียมกับความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ หมายถึง อำนาจการบังคับบัญชาของบุคคล ซึ่งเป็นอำนาจจากตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ การกำหนดอำนาจหน้าที่ในลักษณะที่มีความสมดุลกับงานที่รับผิดชอบ มอบอำนาจตัดสินใจสั่งการที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ และให้อิสระในการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานและผลงานมีคุณภาพ

8. การกำหนดหน้าที่และบทบาทแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร จะช่วยป้องกันการงานที่ซ้ำซ้อน และป้องกันการสับสนเกี่ยวกับขอบเขตงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งช่วยจัดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การกำหนดหน้าที่แต่ละตำแหน่งงานต้องมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทน

1.4 การบริหารงานขององค์การพยาบาล

องค์การพยาบาลเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนมาก มีความสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ภายในองค์การพยาบาลประกอบด้วย กลุ่มบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ ได้แก่ ผู้บริหาร พยาบาลปฏิบัติการ และบุคลากรอื่นๆ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งมีรูปแบบในการบริหารงานแตกต่างกันในแต่ละที่ตามสายงาน

กองการพยาบาล (2539) กล่าวถึง การบริหารงานในองค์การพยาบาลว่ามีลักษณะการบริหารที่เป็นกระบวนการโดยมีผู้บริหารทำหน้าที่วางแผน ควบคุมและอำนวยความสะดวก เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ โดยลักษณะการบริหารงานขององค์การพยาบาล จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารที่ดำเนินงานเพื่อให้งานขององค์การพยาบาลมีระบบ สนับสนุนให้มีการจัดการในด้านต่างๆ เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารงานทั่วไป เช่น การจัดทำแผน การจัดองค์กร การจัดการด้านบุคคล และการควบคุมงาน เป็นต้น

2. การบริหารงานบริการพยาบาล เป็นการบริหารจัดการที่มีผลต่อผู้รับบริการตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ โดยที่องค์การพยาบาลต้องพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการใช้บริการ และกลับมาใช้บริการอีก ซึ่งเป็นงานที่ครอบคลุมการพยาบาลทั้ง 4 มิติ ได้แก่ การป้องกัน การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสภาพ ซึ่งเป็นการดูแลแบบองค์รวม (Holistic care) การบริหารงานบริการพยาบาลมีกิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ การจัดบริการพยาบาลตามความต้องการหรือตามปัญหาและความคาดหวังของผู้รับบริการ การจัดบริการพยาบาลให้มีผู้รับผิดชอบดูแลผู้ป่วย 24 ชั่วโมง และการจัดทีมงานเพื่อให้บริการพยาบาล เป็นต้น

3. การบริหารงานวิชาการเป็นการสนับสนุนการบริการพยาบาลให้มีคุณภาพเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจในการดูแลรักษาผู้ป่วย มีการใช้เทคโนโลยี เครื่องมือที่ทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการแก่ผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ลักษณะการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) การปฏิบัติทางวิชาการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การบริการด้านเอกสาร ตำราวิชาการ ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนค้นคว้าวิจัยทางการพยาบาล 2) งานบริการศึกษาภาคปฏิบัติ การควบคุมนิเทศ การอำนวยความสะดวก และการประเมินผลภาคปฏิบัติ

4. ด้านประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นการจัดระบบเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานสอดคล้องกัน การบรรลุจุดหมายของการจัดบริการพยาบาล ตลอดจนลดปัญหา อุปสรรคและข้อขัดแย้ง ทำให้การทำงานคล่องตัว มีแนวทางในการดำเนินงาน ติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ

จากที่กล่าวมา องค์การพยาบาลมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะบริหารจัดการบุคลากรในองค์การให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

1.5 บทบาท หน้าที่ ขอบเขต และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ได้กำหนดว่า การพยาบาล หมายถึงการกระทำต่อเพื่อนมนุษย์ ในการดูแลและช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย ป้องกันโรค ฟื้นฟูสภาพ และส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

1.5.1 บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ

บทบาทของพยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ในด้านการบริการสุขภาพ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ในสถานะที่มีสุขภาพที่ดีหรือเจ็บป่วย เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือ ฟื้นฟูสภาพ ป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสภาการพยาบาล (2554) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลไว้ 5 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ต่อผู้รับบริการ คือ พยาบาลปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถในการประเมิน วินิจฉัย และแก้ไขปัญหาทางสุขภาพอย่างเหมาะสมให้แก่บุคคล ครอบครัวและชุมชน คำนึงถึงซึ่งสิทธิของผู้รับบริการเป็นสำคัญ ตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ให้บริการด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา นอกจากนี้ต้องให้การพยาบาลโดยปราศจากอคติหรือใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

2. บทบาทหน้าที่ต่อสังคมและประเทศชาติ คือ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายของปรพเทศ มุ่งส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ สนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดสันติสุขและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศ

3. บทบาทหน้าที่ต่อวิชาชีพ คือ พยาบาลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาล พัฒนาความรู้และปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงมาตรฐานแห่งวิชาชีพ สนับสนุนและให้ความร่วมมือในกิจกรรมของวิชาชีพ มีส่วนในการเผยแพร่ชื่อเสียงและคุณค่าแห่งวิชาชีพให้ปรากฏในสังคม

4. บทบาทหน้าที่ต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น คือ พยาบาลวิชาชีพควรให้เกียรติ เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมวิชาชีพและผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกวิชาชีพ เห็นคุณค่าและยกย่องผู้ที่มีความรู้ความสามารถในทุกวิชาชีพ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจอันชอบธรรม

5. บทบาทหน้าที่ต่อตนเอง คือ พยาบาลวิชาชีพประพฤติตนและประกอบกิจแห่งวิชาชีพโดยถูกต้องตามกฎหมาย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีสติ รอบรู้ เชื่อมั่น และมีวิจารณญาณอันรอบคอบ

1.5.2 ขอบเขตและความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ

สภาการพยาบาล (2557) ได้กำหนดขอบเขตของการพยาบาลดังนี้

1. ผู้ช่วยพยาบาล เป็นผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล 1 ปี เป็นผู้ช่วยทำการพยาบาลตามที่พยาบาลวิชาชีพมอบหมายในการดูแลผู้ที่ต้องพึ่งพิงในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ช่วยเหลือผู้ป่วยตามความต้องการขั้นพื้นฐานในกิจวัตรประจำวัน ป้องกันภาวะแทรกซ้อน และอันตรายต่างๆ สังเกตอาการ วัตถุประสงค์พยาบาล และทำการบันทึกติดตามความเปลี่ยนแปลงของอาการ และอาการแสดงของโรค ช่วยเหลือแพทย์ พยาบาลและผู้ป่วยในการตรวจและรักษาพยาบาลต่างๆ จัดเตรียมอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมให้การปฐมพยาบาลในภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งให้การฟื้นฟูสภาพตามแผนการรักษาพยาบาล

2. พยาบาลวิชาชีพ เป็นพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลอย่างน้อยในระดับปริญญาตรี ให้การดูแลสอน ให้คำปรึกษาและฝึกทักษะ แก่ผู้ป่วย ครอบครัวและกลุ่มบุคคล เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันความเจ็บป่วย ฟื้นฟูสภาพ และช่วยในกิจกรรมต่างๆที่ทำให้บุคคลพ้นหายจากความเจ็บป่วยหรือตายอย่างสงบ ริเริ่มการบำบัดดูแลด้วยตนเองในการประเมินและวินิจฉัยปัญหาและความต้องการ กำหนดแผนการพยาบาล และนำแผนการพยาบาลที่ตนเอง หรือพยาบาลวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือแพทย์กำหนดไปปฏิบัติ และประเมินผลลัพธ์ ประสานการดูแลในระบบบริการ การเตรียมผู้ป่วยเพื่อการตรวจหรือทดสอบต่างๆ ทำหัตถการตลอดจนเฝ้าระวังการเปลี่ยนแปลงและการตอบสนองของผู้ป่วยต่อการพยาบาล การบำบัดรักษาของแพทย์และทีมสุขภาพอื่นๆ รวมทั้งการช่วยสอน กำกับและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาพยาบาล นักศึกษาในทีมสุขภาพ และผู้ช่วยพยาบาล

3. พยาบาลวิชาชีพเฉพาะทาง (Nurse Specialty) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการฝึกอบรมจากหลักสูตรที่สภาการพยาบาลให้การรับรอง เป็นผู้มีความชำนาญและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ในการบำบัดรักษาในการดูแลผู้ป่วยเฉพาะโรค/เฉพาะทาง ประเมินและวินิจฉัยปัญหาและความต้องการ กำหนดแผนการพยาบาล และนำแผนการพยาบาลที่ตนเองหรือพยาบาลวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา หรือแพทย์กำหนดไปปฏิบัติ และประเมินผลลัพธ์ ประสานการดูแลในระบบบริการ เฝ้าระวังการเปลี่ยนแปลงและการตอบสนองของผู้ป่วยต่อการพยาบาล การบำบัดรักษาของแพทย์และทีมสุขภาพอื่นๆ รวมทั้งช่วยสอน กำกับ และให้คำปรึกษาแก่พยาบาลวิชาชีพ นักศึกษาพยาบาล นักศึกษาในทีมสุขภาพ และผู้ช่วยพยาบาล

4. พยาบาลวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา (Advanced Practice Nurse) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมขั้นสูงระดับวุฒิบัตร และสอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถเพื่อรับวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญเฉพาะทางในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และสอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถเพื่อรับวุฒิบัตร

ตามข้อบังคับของสภาการพยาบาลว่าด้วยการออกวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญเฉพาะทางในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ซึ่งประกอบไปด้วยพยาบาลวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญทางคลินิก (APN/CNS) พยาบาลวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญเวชปฏิบัติชุมชน (APN/NP) พยาบาลวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญการผดุงครรภ์ (APN/CNM) และพยาบาลวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญการให้ยาระงับความรู้สึก (APN/CNAn.)

5. ผู้บริหารทางการพยาบาล (Clinical Manager) เป็นพยาบาลวิชาชีพผู้นำองค์กรพยาบาล ทำหน้าที่ออกแบบ จัดบริการ และควบคุมกำกับระบบบริการการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติการพยาบาลตามหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ วางแผนและบริหารอัตรากำลัง พัฒนางานการพยาบาลและบุคลากรเพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงบริการอย่างเหมาะสมกับสภาวะสุขภาพและความเร่งด่วน ปลอดภัย และพึงพอใจ พึงกษัตริย์ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ และผู้ให้บริการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหา และพัฒนาระบบบริการการพยาบาล โดยยึดผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วยหัวหน้าพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลในชุมชนหรือเทียบเท่า หัวหน้าพยาบาลสาขา/ผู้ตรวจการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างาน

6. อาจารย์พยาบาล เป็นพยาบาลวิชาชีพผู้จัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อผลิตพยาบาลในทุกๆระดับ ร่วมกับฝ่ายบริการพยาบาลในการจัดการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลและปรับปรุงสุขภาวะของประชาชน

จากที่กล่าวมาว่า สรุปได้ว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ คือ การดูแลช่วยเหลือให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการป้องกัน รักษา ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพ โดยอาศัยกระบวนการทางการพยาบาล ให้การบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ ทั้งยังสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นนักวิชาการ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่รุ่นหลัง มีการพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีทักษะความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมบริการที่ดี มีการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

2.1 ความหมายของความผูกพันในงาน

คำว่า Engagement เริ่มได้รับความสนใจและถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 ความหมายของคำดังกล่าวมีรากศัพท์ที่มาจากทฤษฎีบทบาท เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรูสึกของบุคคลในองค์การที่แสดงออกต่องานในทางบวก (Schaufeli and Bakker, 2004) และแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งมั่นให้งานประสบความสำเร็จ (Sonnetag, 2003) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของการทำงาน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันในงานไว้ดังนี้

Kahn (1990) กล่าวว่า ความผูกพันในงาน คือการที่บุคคลแสดงออกทางด้านอารมณ์ (Emotional) ความรูสึก (Affective) และทางด้านร่างกาย (Physical) ต่อบทบาทหน้าที่ด้านการปฏิบัติงาน และบทบาทหน้าที่ต่อองค์กร

Maslach and Leiter (1997) กล่าวว่า ความผูกพันในงานเป็นการมองเห็นถึงคุณค่าของตนเอง โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งมีความตรงกันข้ามกับ ความเหนื่อยหน่ายในงาน

Schaufeli et al. (2002) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นเรื่องในด้านบวก ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะ มีความขยันขันแข็ง มีความมุ่งมั่นในงาน และอุทิศตนในการทำงาน

Sak (2006) ได้อธิบายถึงความผูกพันในงาน (Work Engagement) ว่ามีความแตกต่างกับความผูกพันในองค์การ (Organization Commitment) และการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) กล่าวคือ ความผูกพันในงาน คือระดับของความเอาใจใส่และความรูสึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานในการปฏิบัติงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์การ เป็นเจตคติและความผูกพันส่วนบุคคลที่มีต่อองค์การ ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

Kreitner and Kinicki (2007) กล่าวว่า ความผูกพันในงานเป็นระดับของการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในงานของบุคคลนั้นๆ โดยบุคคลจะให้ความสนใจกับงานที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบัน และมีความใส่ใจกับงานสูง

เกศรา รักชาติ (2551) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรัก และผูกพันในงาน จะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงาน พร้อมทั้งจะนำความรู้พรสวรรค์ที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายของความผูกพันในงานข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกทางด้านอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน มีลักษณะในเชิงบวก รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีคุณค่า เต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตนให้กับการทำงาน มีพลังกายและพลังใจในการทำงาน และภาคภูมิใจในงาน

2.2 แนวคิด / ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน (Work Engagement) เป็นคุณลักษณะทางจิตใจที่องค์การต่างๆแสวงหา มีความลึกซึ้งมากกว่าความผูกพันต่อองค์การ และเหนือกว่าความภักดีทั่วไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันในงานให้เกิดแก่บุคคล จึงเป็นเรื่องสำคัญในปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และสร้างความผูกพันในงานไปพร้อมๆกัน จึงจะทำให้บุคคลเกิดเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์การ (จิระประภา อัครบวร, 2549)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงาน มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในงานไว้ดังนี้

2.2.1 แนวคิดความผูกพันในงานของ Kahn (1990) โดย Kahn กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความผูกพันในงานของบุคคลนั้น จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 องค์ประกอบได้แก่ ความเอาใจใส่ในงาน (Attention) และ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption)

2.2.2 แนวคิดความผูกพันในงานของ Schaufeli and Bakker (2004) โดยได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันในงานไว้ 3 ประการ คือ

1. ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) คือการที่พนักงานมีระดับความกระตือรือร้นสูงมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทแรงกายในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน

2. ด้านอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) คือ การที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมกับงาน รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ มีความทุ่มเทแรงกายให้กับงานอย่างเต็มที่มีความภาคภูมิใจและท้าทายกับงานอยู่เสมอ

3. ด้านความใส่ใจในการทำงาน (Absorption) คือการที่พนักงานมีความมุ่งมั่นกับงานมีความสุขในการทำงาน มีสมาธิจดจ่อกับการทำงานอย่างเต็มที่รู้สึกไม่อยากละทิ้งจากการทำงานและอยากให้งานประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

2.2.3 แนวคิดความผูกพันในงานของ Harter et al. (2002) โดย Harter และคณะได้ศึกษาความผูกพันจากบทบาทการทำงานของพนักงานและจากผลการศึกษาของ The Gallup Organization ที่ศึกษาพนักงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาโมเดลความผูกพันในงานของพนักงาน The Gallup Organization ได้ค้นพบคำถามที่ใช้วัดความผูกพันในงานกับพนักงาน

12 ข้อ ผลการศึกษาของ Harter และคณะพบว่ามีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างข้อคำถามที่ใช้วัด 12 ข้อกับ อัตราการลาออก (Turnover) การคงอยู่ของพนักงาน (Retention) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ผู้รับบริการ (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไรให้แก่องค์กร (Profitability) ซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจของ องค์กรทั้งสิ้น คำถามทั้ง 12 ข้อได้ถูกนำมาใช้ในการวัดความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagement)

2.2.4 แนวคิดความผูกพันในงานของ Bakker and Demerouti (2007) โดย Bakker and Demerouti (2007) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโมเดลความต้องการทรัพยากร - งาน (The job demands – resources model : JD-R model) พบว่า ความผูกพันในงานเกิดจาก ทรัพยากรของงาน (job resources) เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การให้ ข้อมูลย้อนกลับ หรือการได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพในและนอกบทบาทหน้าที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น และทรัพยากรของงานจะเด่นชัดขึ้นและส่งผลให้พนักงานเกิดศักยภาพด้านแรงจูงใจเมื่อทำงานที่ เกิดจากความต้องการในงาน (job demands) สูง ได้แก่ ความเครียด อุปสงค์ทางร่างกาย จิตใจและ อารมณ์ในการทำงาน ความขัดแย้งในการทำงาน และความคลุมเคลือของบทบาทหน้าที่ ดังนั้น ทรัพยากรงานจะมีส่วนในการช่วยลดความต้องการงานลง ส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันในงาน นั้นเอง

กล่าวโดยสรุป แนวคิดความผูกพันในงานเป็นการศึกษาทางด้านจิตวิทยาที่บุคคลแสดง ออกมาในลักษณะของพฤติกรรมในทางบวก เช่น การทำงานด้วยความตั้งใจและมีความสุขกับการ ทำงาน มีความขยันขันแข็งและกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีความเพียรในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งาน ออกมามีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด

จากการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของ นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ที่ได้รับการยอมรับ มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องและได้รับการตีพิมพ์ เป็นวารสารทางวิชาการผู้วิจัยสรุปว่า ความผูกพันในงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน โดยบุคคลากรจะแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงาน ซึ่งประกอบไปด้วย แนวคิดของ Kahn (1990) , Maslach and Leiter (1997), Schaufeli et al (2002), Harter et al (2002), Schaufeli and Bakker (2004), Bakker and Demerouti (2007), Simpson (2009), Bargagliotti (2011) สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันในงานประกอบด้วย 3 ด้าน ซึ่งสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ

แนวคิดความผูกพันในงาน	Kahn (1990)	Maslach and Leiter (1997)	Schaufeli et al. (2002)	Harter et al. (2002)	Schaufeli and Bakker (2004)	Bakker and Demerouti (2007)	Simpson (2009)	Bargagliotti (2011)
ด้านความขยันขันแข็งในงาน (Vigor)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านการอุทิศตนในงาน (Dedication)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านความใส่ใจในงาน (Absorption)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสรุปความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพหลากหลายรุ่นอายุ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์วรรณกรรมของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพันในงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) ด้านความใส่ใจในงาน (Absorption) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor)

ความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลที่แสดงออกมาในลักษณะความกระตือรือร้นสูง ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง มีความมานะอดทนในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ไม่ย่อท้อต่องานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนหรือมีปัญหาอุปสรรค

ความขยันขันแข็งในการทำงานมีความตรงข้ามกับความเหนื่อยล้า (Exhaustion) และความรู้สึกเบื่อหน่าย (Cynicism) (Demerouti and Bakker, 2008) แสดงออกโดยมีลักษณะของการมีพลังกำลังและจิตใจที่เข้มแข็งของบุคคลนั้นจะเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเกี่ยวกับงาน มีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงาน แม้ว่างานจะยากหรือมีอุปสรรคมากมายแค่ไหน บุคคลที่มีความผูกพันในงานก็จะไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ค่อนข้างหนัก ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตและความปลอดภัยของผู้ป่วย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาล

วิชาชีพต้องมีความขยันขันแข็งในการทำงาน เพื่อให้งานที่ออกมามีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และผู้ปวยมีความปลอดภัย

ความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนในการทำงาน (Dedication)

การอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลที่แสดงออกมาในลักษณะของการมีส่วนร่วมกับงาน มีความรับผิดชอบในงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่

การอุทิศตนในการทำงานเป็นลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่มองเห็นคุณค่าของงานที่ตนเองทำอยู่ ให้คุณค่าแก่งานที่ทำ จึงทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รับรู้ว่าคุณค่าและมองเห็นความสามารถของตน สามารถทำงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะอาสาทำงานที่ตนเองถนัดให้ประสบผลสำเร็จ (Taris, Schaufeli and Shimazu, 2010)

ความผูกพันในงานด้านความใส่ใจในการทำงาน (Absorption)

ความใส่ใจในการทำงาน (Absorption) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลที่แสดงออกมาในลักษณะมีความสุข และสนุกในการทำงาน มีสมาธิในการทำงาน

บุคคลที่มีความใส่ใจในการทำงาน จะมีลักษณะของการทำงานอย่างมีความสุข การที่บุคคลมีความผูกพันในงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะสุขภาพของบุคคลนั้นๆ กล่าวคือ มีภาวะสุขภาพที่ดี สามารถทำงานที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากได้ (Taris, Schaufeli and Shimazu, 2010) มีสมาธิในการทำงานจนบางครั้งลืมสิ่งที่อยู่รอบข้างตัวเอง รวมถึงลืมเวลาในการทำงาน บุคคลที่มีความผูกพันในงานนี้ จะทำงานโดยมีใจจดจ่ออยู่กับงาน เพื่อให้งานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จากข้อมูลดังกล่าว เห็นได้ว่าพยาบาลที่มีความผูกพันในงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงบวก ส่งผลให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554) ได้กล่าวถึงความผูกพันในงานว่า คือ การที่พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยแสดงออกมาในลักษณะของ PaRS ได้แก่ Participation (Pa) คือ การร่วมมือสนับสนุนองค์กร Retire (R) คือ ความต้องการอยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุงาน และ Speak (S) คือ การพูดถึงองค์กรในด้านบวก และยังสามารถเสนอปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของความผูกพันในงาน โดยแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ได้ 7 ปัจจัย ได้แก่

1. การบริหารค่าตอบแทน การบริหารค่าตอบแทนที่ไม่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ความผูกพันในงานของพนักงานในองค์กรลดน้อยลง

2. การบริหารผลงาน โดยใช้ระบบบริหารผลงาน คือ การวางแผนปัจจัยวัดผลงาน การตรวจสอบติดตาม การประเมินผลงาน และการให้โอกาส/รางวัล ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่มีบทบาทในการประเมินผลงาน และผลการประเมินจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่างๆ ของพนักงาน เช่น สวัสดิการ การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อไป

3. บันไดอาชีพ การบริหารความก้าวหน้าของพนักงานควรทำอย่างเป็นระบบ มีการออกแบบที่ชัดเจน รวมถึงการนำไปใช้ในงานให้เกิดการยอมรับจากทุกฝ่าย เพื่อให้เป็นแรงจูงใจที่สำคัญของพนักงานในการทำงาน

4. ภาระงาน เป็นเรื่องที่ส่งผลให้พนักงานขาดความผูกพันกับองค์กร จนทำให้เกิดปัญหาการลาออก ทั้งนี้การมอบหมายงานให้แก่พนักงานนั้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาถึงช่วงอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ช่วง Start จากการที่บุคคลเริ่มทำงาน จนถึง 4 เดือน เป็นช่วงเรียนรู้งานช่วง Speed 1-10 ปีแรก เป็นพนักงานเต็มตัว ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้รับการประเมินผลที่ดี ช่วง Promote อายุงาน 10-20 ปี ทำงานโดยมีเป้าหมายในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองช่วง Maintain อายุงาน 20-30ปี ให้ความสนใจในเรื่องการสร้างชีวิตให้สมดุลทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ช่วง Decline 30 ปีขึ้นไป เริ่มลดระดับการทำงานลง เพื่อเตรียมตัวเกษียณอายุ ดังนั้นผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับช่วงอายุงานของพนักงาน เนื่องจากส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานได้

5. การสื่อสาร ผู้บริหารขององค์กรต้องหมั่นตรวจสอบและพูดคุยกับพนักงานของทุกหน่วยงานว่าการสื่อสารขององค์กรมีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนาบ้าง รวมถึงการตรวจสอบเรื่องการมอบนโยบายขององค์กรไปยังพนักงานว่าเป็นอย่างไรบ้าง พนักงานมีความเข้าใจถึงนโยบายที่องค์กรเสนอไปหรือไม่ เพื่อจะได้ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความผูกพันในงานให้เกิดแก่พนักงานในองค์กร

6. คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากความพอใจของพนักงานที่รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน มีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมสำหรับตนเองและครอบครัว

7. บรรยากาศในการทำงาน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกดี และเกิดความผูกพันในงาน ซึ่งในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีนั้น องค์กรต้องคำนึงถึงการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งภายในองค์กรด้วยการจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ ปลอดภัย ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและสบายใจเมื่อเข้ามาทำงาน มีความสุขในการทำงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย เช่น การดูแลห้องน้ำให้สะอาด ๆ จัดสวนหย่อมให้ร่มรื่น

เป็นต้น นอกจากสภาพแวดล้อมทางจิตใจก็เป็นเรื่องที่สำคัญ โดยองค์กรควรดูแลสภาพจิตใจของพนักงานด้วยการตรวจสอบว่าพนักงานมีความสุขหรือไม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจของบุคคล คือ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้องซึ่งส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งผลต่อสภาพจิตใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสุขและอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

Kahn (1990) ได้กล่าวว่าความผูกพันและความไม่ผูกพันในงาน เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวตนของบุคคลนั้นๆ ทั้งทางด้านการแสดงออกทางร่างกาย ความคิด และอารมณ์ขณะปฏิบัติงาน โดยมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางจิตวิทยา 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความหมายทางจิตใจ (Psychological Meaningfulness) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับตอบแทนกลับคืนมาจากการลงทุนลงแรงในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านภาระงาน (Tasks) บทบาทที่เกี่ยวข้องในการทำงาน (Roles) และปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน (Work Interaction) 2) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) คือ ความสภาวะความรู้สึกที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Sense of Being) มีความรู้สึกทางบวกต่อภาพลักษณ์ สถานะ และภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง ไม่หวั่นกลัวต่อเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และสถานภาพในการทำงานของตนเอง ทั้งในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Group Relationship) พลวัตระหว่างกลุ่ม (Intergroup Dynamics) รูปแบบการบริหารจัดการ (Management Style) และบรรทัดฐานขององค์กร (Organization Norms) 3) ความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological Availability) คือ ความรู้สึกที่ตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจ จากพื้นฐานความต้องการด้านทรัพยากรที่บุคคลได้ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน โดยมีความเกี่ยวข้องกับ ความกระตือรือร้นของร่างกาย (Physical Energies) การตอบสนองทางอารมณ์ (Emotional Energies) ความไม่ประมาท (Insecurity) และรูปแบบการดำเนินชีวิตภายนอก (Outside Life)

จากการศึกษาของ Hewitt Associates บริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้เสนอมุมมองถึงความผูกพันในงาน ที่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะ ด้านการพูดถึงองค์กรในด้านบวก (Say) โดยการพูดแต่สิ่งที่ดีกับองค์กรให้แก่เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการด้านความต้องการคงอยู่ในองค์กร (Stay) โดยมีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรให้นานที่สุด ไม่คิดเปลี่ยนงานไปที่อื่น และด้านความมุ่งมั่นให้งานสำเร็จ (Strive) โดยมีความพยายามอย่างมากในการทำงานล่วงเวลา เพื่อให้ผลของงานเกิดความสำเร็จ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose) 3) ลักษณะงาน (Work Activity) 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) 5) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) และ 7) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relationship)

2.4 ผลของความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงานมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เป็นตัวชี้วัดในการทำนายอัตราการย้ายเข้า – ออก การโยกย้ายงาน นอกจากนี้ผลของความผูกพันในงานยังส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานดีขึ้น ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (Kreiter and Kinicki, 2007; Coffman and Gonzalez – Molina, 2002 ; Baron and Greenberg , 2003 อ้างถึงในสกุลนารี เวทยะเวทิน, 2554)

1. ผลของการปฏิบัติงาน (Job Performance) บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความพยายามและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความผิดพลาดขณะปฏิบัติงาน

2. อัตราการขาดงาน (Absenteeism Rate) บุคคลที่มีความผูกพันในงานสูง จะมีความต้องการมาทำงาน อดยากให้งานออกมามี ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันในงานต่ำ จึงมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3. อัตราการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน (Turnover Rate) ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงงานของบุคคล เนื่องจากสามารถสะท้อนความรู้สึก นึกคิดและพฤติกรรมของบุคคลได้ จึงใช้เป็นตัวทำนายอัตราการย้ายงานของสมาชิกในองค์กร

4. สุขภาพของพนักงาน (Employee Health) จากการศึกษาของ The Gall Up Organization (2004) พบว่า บุคคลที่มีความผูกพันในงานมีแนวโน้มที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีกว่าบุคคลที่ไม่มีความผูกพันในงาน

5. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organization Goal Achievement) บุคคลที่มีความผูกพันในงาน จะต้องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆขององค์กร แสดงออกถึงความทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน และมีความพยายามที่จะทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

6. ความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย (Patient Safety Outcome) จากการศึกษาของ Kazanjian et al.; cited in Laschinger and Leiter (2006) และ Blizzard (2005) อ้างถึงในสกุลนารี เวทยะเวทิน (2554) พบว่า องค์กรที่มีพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะส่งผลให้ลดอัตราการตาย รวมถึงลดภาวะแทรกซ้อนต่างๆที่อาจพเกิดขึ้นกับผู้ป่วย

2.5 การประเมินความผูกพันในงาน

2.5.1 แบบประเมินความผูกพันในงานของ Schaufeilet al. (2002)

Schaufeilet al. (2002) ได้สร้างและพัฒนาแบบประเมินความผูกพันในงานมาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มพัฒนาแบบประเมินตั้งแต่ปี ค.ศ. 2003 แบบประเมินความผูกพันในงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ด้านอุทิศตนในการทำงาน และด้านความใส่ใจในการทำงาน เรียกว่าแบบประเมินความผูกพันในงานของยูเทรคท์ (Utrecht Work Engagement Scale: UWES) โดยฉบับดั้งเดิมประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 24 ข้อ ต่อมา นักจิตวิทยาได้ปรับปรุงข้อคำถามให้เหลือ 17 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1) ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน 2) ฉันรู้สึกแข็งแรงและกระปรี้กระเปร่าที่จะทำงาน 3) เมื่อตื่นนอน ฉันรู้สึกอยากไปทำงาน 4) ฉันสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานๆโดยไม่รู้สึเหนื่อย 5) ฉันมีความยืดหยุ่นและใจเย็นในการทำงาน 6) ฉันมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรคหรือความยากลำบาก

ด้านอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำมีคุณค่าและมีความหมาย 2) ฉันมีความกระตือรือร้นในงานที่ฉันทำ 3) งานที่ฉันทำอยู่นี้ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ 4) ฉันมีความภาคภูมิใจในงานที่ฉันทำอยู่ 5) งานที่ฉันทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

ด้านความใส่ใจในการทำงาน (Absorption) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1) ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ทำงานอยู่ 2) ในขณะที่กำลังทำงานอยู่ งานทำให้ลืมทุกอย่างที่อยู่รอบตัว 3) ฉันรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานด้วยความตั้งใจ 4) ฉันมีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ฉันทำอยู่ 5) ฉันรู้สึกตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน 6) มันเป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะปลีกตัวออกจากงานที่ฉันทำอยู่

โดยตรวจสอบค่าความเที่ยงภายในแบบประเมินความผูกพันในงานอยู่ระหว่าง .80 และ .90 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .70 หลังจากนั้น ในปี ค.ศ. 2004 Schaufeilet al. ได้พัฒนาแบบประเมินความผูกพันในงานฉบับย่อ ซึ่งมีข้อคำถาม 9 ข้อ แปลเป็นภาษาต่างๆ 12 ภาษา ได้แก่ ภาษาดัตช์ ภาษาอังกฤษ ภาษาเยอรมัน ภาษาฝรั่งเศส ภาษาฮอลแลนด์ ภาษาสวีเดน ภาษาฟินแลนด์ ภาษาสเปน ภาษากรีก ภาษารัสเซีย ภาษาโปรตุเกส และภาษาจีน ซึ่งสามารถใช้วัดความผูกพันได้ในกลุ่มนักเรียนและพนักงาน มีข้อคำถามที่สามารถตีความและเข้าใจได้ง่าย

แบบประเมินความผูกพันในงาน Utrecht Work Engagement Scale (UWES) พบว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นการวัดความรู้สึกมากกว่าพฤติกรรม ซึ่งการวัดความรู้สึกนึกคิดเป็นการวัดที่ค่อนข้างยาก และมีการตีความหมายได้หลากหลาย นอกจากนี้ Bakker (2009) ได้วิเคราะห์แบบวัด UWES ว่ามีข้อเสียในคุณสมบัติทางการวัด ได้แก่ ข้อคำถามต่างๆใน

มาตราย่อยแต่ละข้อ เป็นข้อคำถามที่ไปในทิศทางเดียวกันคือ ทางบวก มาตรารัดที่มีทิศทางเดียวถือว่าเป็นข้อต่ออยู่ในคุณสมบัติการวัดมากกว่ามาตรารัดที่ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

2.5.2 แบบประเมินความผูกพันในงานของ Hultell and Gustavsson (2010)

Hultell and Gustavsson (2010). ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง A psychometric evaluation of the Scale of Work Engagement and Burnout โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบคุณภาพของแบบประเมินความผูกพันในงานและความเหนื่อยหน่ายในงานที่มีชื่อว่า Scale of Work Engagement and Burnout (SWEBO) ซึ่งแบบประเมินนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นในปีค.ศ. 2007 ในประเทศสวีเดน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลและครูจำนวน 2,266 คน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบได้แบบสอบถามความผูกพันในงานจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ความเหนื่อยล้าในงาน (Exhaustion) ความไม่ผูกพันในงาน (Disengagement) ความไม่เอาใจใส่ในการทำงาน (Inattentiveness) ความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) ความอุทิศตนในการทำงาน (Dedication) และความใส่ใจในการทำงาน (Attentiveness) มีข้อคำถามทั้งสิ้น 19 ข้อ อย่างไรก็ตามแบบประเมินนี้ยังไม่ค่อยมีผู้ศึกษากันมากนัก เนื่องจากยังไม่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา

2.5.3 แบบประเมินความผูกพันในงานของ Alarcon (2009)

Alarcon (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง The Development of the Wright Work Engagement Scale พัฒนามาจากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่อง Dedication, Competence or perceived self-efficacy, performance self-esteem and a sense of meaningfulness ทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนและบุคคลที่ทำงานอาชีพทั่วไป โดยแบบสอบถามเป็นมาตรารัดประมาณค่า 5 ระดับประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ แบบประเมินนี้ยังมีความซ้ำซ้อนในเรื่องขององค์ประกอบของความผูกพันในงานและปัจจัยในการสร้างความผูกพันในงาน ทำให้แบบประเมินนี้ยังไม่ถูกใช้เป็นที่แพร่หลาย นอกจากนี้ยังไม่เคยถูกทดลองนำไปใช้ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพอีกด้วย

สรุปแบบประเมินความผูกพันในงานที่ใช้กันอย่างแพร่หลายทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ คือแบบประเมินความผูกพันในงานของยูเทรคซ์(Utrecht Work Engagement Scale : UWES) ตามแนวคิดของ Schaufeleit al.(2002) แต่เครื่องมือนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดบุคลากรในหลากหลายอาชีพไม่ได้เฉพาะเจาะจงถึงความผูกพันในงานวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่ง ดังนั้นการที่จะประเมินความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย จึงยังต้องมีการพัฒนาต่อไปอีก

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรุ่นอายุของบุคคล Generation

ปัจจุบันการทำงานในองค์กรจะประกอบด้วยบุคคลหลายเจเนอเรชันทำงานอยู่ร่วมกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มมีทั้งลักษณะเด่น ค่านิยม ทักษะคติ ความคาดหวังที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความแตกต่างกันของพฤติกรรมในการทำงาน ทำให้ความแตกต่างของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารโรงพยาบาลจำเป็นต้องให้ความสนใจ และบริหารให้บุคลากรทางการพยาบาลที่มีความแตกต่างกันในแต่ละเจเนอเรชันเหล่านี้ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

3.1 ความหมายของ Generation

Cambridge Advance Learner Dictionary (2013) ได้ให้ความหมายของ Generation ว่า คือประชาชนหรือบุคคลในครอบครัวที่มีอายุใกล้เคียงกัน 23 -30 ปี ซึ่งประชากรในรุ่นลูกสืบเผ่าพันธุ์จรมีลูกเป็นของตนเอง

Zemke et al. (2000) ได้ให้ความหมายของ Generation ว่า คือกลุ่มคนที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกัน และมีประวัติศาสตร์ ภูมิหลัง ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้รับในช่วงเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดความเหมือนกันในด้านเจตคติ มุมมอง วิธีการทำงานและบุคลิกภาพ

Weingarte (2009) ได้ให้ความหมายของ Generation ว่า คือกลุ่มคนที่เกิดเวลาใกล้เคียงกัน มีอายุเหมือนกัน มีช่วงเวลาของประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่เหมือนกัน โดยในแต่ละช่วงอายุมีเวลาที่ต่างกัน 20 ปี

The American heritage Dictionary (1992) อ้างถึงใน เดชา เดชะวัฒนะไพศาล (2552) ได้ให้ความหมายของ Generation ว่า คือกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน มีประสบการณ์ หรือวัฒนธรรมที่เหมือนกันในสังคมหนึ่งๆ ซึ่งก่อให้เกิดความเหมือนกันในพฤติกรรม ทักษะคติ ความเชื่อในกลุ่มคนรุ่นเดียวกัน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่ารุ่นอายุหรือ Generation คือกลุ่มคนที่เกิดในเวลาใกล้เคียงกัน มีวัฒนธรรมและประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีทัศนคติ วัฒนธรรม ความเชื่อและพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะเดียวกัน

3.2 การจำแนกรุ่นอายุ

Zemke, Raines and Filipzak (2000) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุนอกจากการสอดคล้องกันของปีเกิดแต่ละรุ่นอายุแล้ว ยังมีความสอดคล้องร่วมกันในด้านเจตคติและประสบการณ์ด้วย แต่ละรุ่นอายุนั้นถูกกำหนดและมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ที่หลากหลาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมศาสตร์ หรือเป็นช่วงเวลาทีบุคคลประสบกับเหตุการณ์ หรืออารมณ์ต่างๆ ร่วมกัน และได้พัฒนามาเป็นลักษณะเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มหรือรุ่นอายุนั้นๆ โดยได้จำแนกรุ่นอายุแบ่งเป็น 4 รุ่น ได้แก่

1) Traditionalist หรือ Veterans เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1922 – 1945 เป็นกลุ่มที่อยู่ในวัยเกษียณอายุหรือช่วงสุดท้ายของการทำงาน และบางคนก็อาจเสียชีวิตแล้ว เป็นช่วงอายุที่มีประชากรน้อย

2) Baby Boomers เกิดในช่วงปี ค.ศ.1946 – 1964 เป็นกลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งของผู้นำในองค์กร เป็นเจ้าของกิจการ กรรมการผู้บริหารหรือผู้จัดการ

3) Generation X เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1965 – 1980 เป็นกลุ่มที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับกลุ่ม Baby Boomers และกลุ่ม Generation Y กำลังก้าวเข้าสู่ตำแหน่งของผู้นำในองค์กร

4) Generation Y เกิดในช่วงปี ค.ศ.1980 -2000 เป็นกลุ่มที่กำลังก้าวเข้าสู่การทำงานในองค์กรต่างๆ

Weingarte (2009) ศึกษาการทำงานของพยาบาลหลากหลายรุ่นอายุ ได้จำแนกรุ่นอายุ โดยแบ่งเป็น 4 รุ่น ได้แก่

1) Veterans เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1922 – 1945 เป็นพยาบาลอาวุโสที่กำลังจะเกษียณอายุ หรือเกษียณอายุแล้ว

2) Baby Boomer เกิดในช่วงปี ค.ศ.1946 – 1964 อยู่ในระดับผู้บริหาร ทำหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วย

3) Generation X เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1965 – 1980 อยู่ในระดับพยาบาลหัวหน้าฝ่ายชอบมองหาความก้าวหน้าให้ตนเอง คอมพิวเตอร์เริ่มมีเข้ามามีบทบาทในชีวิต

4) Generation Y เกิดในช่วงปี ค.ศ.1980 -2000 พยาบาลรุ่นใหม่ หรือพยาบาลปฏิบัติการ เกิดในยุคสังคมออนไลน์ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง

สุภัทมา ตันตยาภินันท์ (2554) ศึกษาความแตกต่างภายในองค์กรกับยุทธวิธีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้จำแนกรุ่นอายุ โดยแบ่งเป็น 4 รุ่น ได้แก่

1) Generation B (Baby Boomers Generation) เกิดในปี พ.ศ. 2489 – 2507 คนในวัยนี้จะวางแผนชีวิตอิงกับการทำงาน ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทุ่มเทกับงาน เคารพกฎระเบียบ มุ่งหวังที่จะมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี ทุ่มเทและรักองค์กร พยายามสร้างเนื้อสร้างตัว ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง มักจะมองช่วงวัยอื่นๆไม่ดีเท่าตนเองจึงมักลงมือทำงานด้วยตนเองจนงานล้นมือ เป็นวัยที่ประหยัดและอดออม เป็นคนที่ละเอียดรอบคอบ ใส่ใจกับรายละเอียดต่างๆ สู้งาน ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน

2) Generation X (Extraordinary Generation) เกิดในปี พ.ศ. 2508 – 2522 ชอบอะไรง่ายๆ มีแนวความคิดและการทำงานแบบรู้รอบด้าน จึงสามารถที่จะทำงานได้ตามลำพัง และยังสามารถทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมได้ดี ไม่ค่อยกล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ มีนิสัยเปิด

กว้างพร้อมยอมรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

3) Generation Y (Why Generation) เกิดในปี พ.ศ. 2523 – 2533 ชอบการโต้ตอบมีความมั่นใจในตนเองสูง ชอบทำงานเพียงลำพัง คาดหวังในการทำงานสูงในเรื่องของรายได้ มีความเป็นผู้นำ มีความคิดแบบก้าวกระโดด ชอบแสดงออก ทะเยอทะยาน ตัดสินใจรวดเร็ว คนวัยนี้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและทำงานหลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน มีความสามารถด้านเทคโนโลยีสูง กล้าซักถาม ติดเพื่อน เบื่อง่ายจึงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนงานสูง การสร้างสมดุลในชีวิตและหน้าที่การทำงานเป็นสิ่งสำคัญ

4) Generation M (Millennial Generation) เกิดในปี พ.ศ. 2534 – 2540 มีความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ ชอบความเป็นอิสระ อยากเป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็ก ไม่ชอบการเป็นลูกจ้าง มีลักษณะชอบคิด ไม่ชอบจดจำหรือท่องจำ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ชอบการแสดงออก ชอบแสดงความคิดเห็น มั่นใจในตนเองสูง ชอบการทำงานเป็นทีม ไม่ชอบการอยู่ใต้กฎเกณฑ์หรือกฎระเบียบ

ธรรมรัตน์ อู่พรต (2556) ได้กล่าวว่า การจัดกลุ่มในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 รุ่นอายุ ดังนี้

1) Baby Boomer เกิดในปี พ.ศ. 2475 – 2503 เกิดในช่วงที่การเมืองของประเทศไทยขาดความมั่นคง เกิดการปฏิวัติ รัฐประหาร ในเรื่องของจำนวนการเกิดก็มีมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากยังไม่มีการคุมกำเนิด การวางแผนครอบครัว หรือวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆทางการแพทย์

2) Generation X เกิดในปี พ.ศ. 2504 – 2520 อยู่ในช่วงที่สังคมไทยได้รับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงภายใน คือ นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ ตั้งแต่มีการเริ่มวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ประเทศไทยจึงได้เริ่มเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม สำหรับการเปลี่ยนแปลงภายนอกคือ การเปลี่ยนแปลงของประเทศเพื่อนบ้าน ไม่ว่าจะเป็นการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งการแพร่หลายของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้การติดต่อสื่อสาร การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความสะดวกเพิ่มมากขึ้น มีการปรับตัวทางด้านสังคมและวัฒนธรรม หรือที่เรียกว่าโลกาภิวัตน์

3) Generation Y เกิดในปี พ.ศ. 2521 – 2540 เกิดและเติบโตในช่วงที่มีความเจริญของสังคม ประเทศเริ่มเข้าสู่ระบบประชาธิปไตย และยังมีพัฒนาสู่ประเทศอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการเปิดรับเทคโนโลยีสมัยใหม่จากประเทศตะวันตกและประเทศเพื่อนบ้านเข้ามามากขึ้น มีการพัฒนาเรื่องการศึกษาเพื่อยกระดับประเทศให้ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม เกิดปัญหาอาชญากรรม สิ่งเสพติดและโรคเอดส์มากยิ่งขึ้น

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับ Generation Y

Zenke, Raines, and Filipczak (2000) ได้กล่าวไว้ว่า Generation Y เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1980 – 2000 เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เต็มใจที่จะทำงาน มีความสนใจในการเรียนรู้ มีทักษะด้านกีฬา และเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ต้องการมีรายได้ที่สูง ไม่ชอบการผูกมัด รักอิสระ ไม่สู้งาน ค่านิยมในการทำงานของคนรุ่นนี้ คือ มองโลกในแง่ดี ให้ความสำคัญกับเพื่อนและสังคม มองหางานในองค์กรที่มั่นคง ชอบทำงานเป็นกลุ่ม มีความทะเยอทะยาน คาดหวังที่จะเห็นการตอบรับอยู่ตลอดเวลา มีจุดมุ่งหมายที่สูงและผลตอบแทนที่คุ้มค่า ต้องการความก้าวหน้าและการตอบแทนด้านรางวัล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีทักษะด้านเทคโนโลยี เห็นว่า คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ เป็นเรื่องปกติของชีวิต

ปิยนุช รัตนกุล (2552) กล่าวไว้ว่า Generation Y คือ คนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1977 – 1999 มีลักษณะเฉพาะ คือ เติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า มีบุคลิกลักษณะด้านหนึ่งตามสมัยนิยม กล่าวแสดงออก ชอบความท้าทาย และต้องการให้ตนเองเป็นคนสำคัญ

Tapscott (2008) พบว่า Generation Y เป็นกลุ่มคนที่เกิดขึ้นมาในยุคของการพัฒนา คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย จึงเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะหลากหลาย มีปฏิสัมพันธ์กับสื่อหลากหลายชนิด สามารถทำกิจกรรมได้หลายอย่างในเวลาเดียว โดยจากการศึกษา Generation Y ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 6,000 คนพบว่า มีทัศนคติและพฤติกรรมที่มีความคล้ายคลึงกัน ดังนี้

1) อิสรภาพ (Freedom) Generation Y มีอิสระในการตัดสินใจเลือกงานมีการค้นหาข้อมูลต่างๆผ่านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ไม่ต้องการจมปลักอยู่กับงานที่ตนเองไม่ชอบหรือไม่พึงพอใจ ทำให้มีอัตราการลาออกสูง

2) ดัดแปลงให้เป็นแบบที่ชอบ (Customization) Generation Y ชอบการเปลี่ยนแปลงหรือปรับแต่งสิ่งต่างๆให้มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง ให้ความสำคัญกับความหรูหรา สวยงามมากกว่าประโยชน์ใช้สอย

3) พิสูจน์วิเคราะห์ (Scrutiny) เนื่องจาก Generation Y อยู่ในสังคมที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสูง จึงมักใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบ ข้อดีข้อเสีย

4) ซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณ (Integrity) Generation Y สามารถยอมรับความแตกต่างได้เป็นอย่างดี และมีความตรงไปตรงมาสูง

5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) Generation Y ชอบการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกันและกัน มีการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ มีการแบ่งปันข้อมูล และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6) ความบันเทิง (Entertainment) Generation Y มักไม่แบ่งแยกชัดเจนระหว่างงานและความบันเทิง เพราะเชื่อว่าไม่ใช่เรื่องเสียหายที่จะทำงานไปและเข้าอินเทอร์เน็ตไปด้วย トラบเท่าที่งานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

7) ความเร็ว (Speed) Generation Y เติบโตขึ้นท่ามกลางเทคโนโลยีที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่มีความอดทนรอคอย ต้องการมีการตอบสนองกลับอย่างรวดเร็ว

8) นวัตกรรม (Innovation) ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ทำให้สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทำให้คน Generation Y มีความต้องการสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) ได้กล่าวถึงลักษณะร่วมของคน Generation Y ทั้งในเรื่องบุคลิกภาพ ทักษะคิด ค่านิยม และแนวโน้มพฤติกรรม ประกอบด้วย 13 ประการ ได้แก่

1) เป็นตัวของตัวเองสูง Generation Y มีความคิด ทักษะคิด การวางเป้าหมาย รวมไปถึงการแสดงออกในเชิงการพูดจา การแต่งกาย และรูปแบบการใช้ชีวิตเป็นแบบฉบับของตนเอง ชอบพูดจาตรงไปตรงมา ยืนหยัดในความคิดของตนเอง ไม่คล้อยตามผู้อื่น

2) ความอดทนต่ำ Generation Y มีความอดทนต่ำทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทางด้านร่างกาย จะแสดงอาการออกมาอย่างชัดเจน ส่วนทางด้านจิตใจก็จะมีภูมิด้านทานทางอารมณ์ และจิตใจค่อนข้างต่ำ เก็บอารมณ์ไม่ได้

3) อยากรู้อยากเห็นช่างสงสัย Generation Y เป็นคนช่างสงสัย ช่างถามในเรื่องที่ตนสงสัย และรอฟังคำตอบอย่างตั้งใจ

4) ทำท่ายกฐานะเปียบ Generation Y เป็นกลุ่มคนที่ไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือกติกาใดๆ นอกจากนี้ยังไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณีหรือแนวปฏิบัติเดิมๆ อีกด้วย จึงทำให้ผู้ใหญ่ในสังคมมองว่าคนกลุ่มนี้มีความแตกต่างและไม่ชื่นชม

5) ทะเยอทะยานสูง Generation Y มักจะวางเป้าหมายในอาชีพไว้อย่างชัดเจน และมีเป้าหมายที่สูง และจะพยายามมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้บรรลุกับเป้าหมายตามที่ตนต้องการ มีความต้องการเติบโตในหน้าที่การงานแบบก้าวกระโดด ไม่ชอบทำงานระดับล่างขององค์กร ทำให้มีแนวโน้มจะลาออกสูง หากไม่เห็นโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่

6) คู่แข่งกับเทคโนโลยี Generation Y มักมีสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ติดตัวอยู่เสมอ เพราะถ้าบุคคลกลุ่มนี้ไม่ได้ใช้สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ดังกล่าว พวกเขาจะรู้สึกว่าการใช้ชีวิตบางส่วนขาดหายไป

7) ชอบการเปลี่ยนแปลง Generation Y มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงมีความกล้าได้กล้าเสีย กล้าที่จะเสี่ยง อยากรอง และชอบเรื่องตื่นเต้นเร้าใจ

8) กระตือรือร้น Generation Y เป็นกลุ่มคนที่มีความคล่องแคล่วสูง คิดเร็ว พุดเร็ว ทำเร็ว เมื่อทำงานอะไรก็อยากที่จะเห็นผลงานโดยเร็ว บางครั้งจึงดูเหมือนเป็นคนไม่ละเอียด หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นคนที่มีไฟแรง

9) มองโลกในแง่ดี Generation Y มักคิดในเชิงบวกว่าทุกอย่างมีความเป็นไปได้ และมีโอกาสประสบความสำเร็จ อาจเนื่องมาจากมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย นอกจากนี้ยังมีทัศนคติที่ดีต่อคนอื่นๆในที่ทำงานอีกด้วย

10) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยค่านิยมที่ไม่ยึดติดกับกรอบหรือกฎเกณฑ์ใดๆ ทำให้คนกลุ่ม Generation Y มีความคิดใหม่ๆที่เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่สมัยใหม่ที่ตามใจ จนทำให้ Generation Y มีความมั่นใจ และกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่ๆ

11) มั่นใจในตนเองสูง Generation Y มีความมั่นใจในตนเองสูง โดยเป็นไปในเชิงความรู้สึกดีต่อตนเอง เมื่อประเมินความสามารถของตนเองแล้วเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้ ซึ่งจะแสดงความมั่นใจออกมาผ่านการพูดและการกระทำที่ไม่ขัดเขินหรือประหม่าต่อหน้าสาธารณชน

12) ไม่เคารพผู้อาวุโส Generation Y มักเลือกที่จะเคารพนับถือผู้อื่นจากการประเมินตัวตนและความสามารถของคนผู้นั้นว่าน่าเชื่อถือ น่าเคารพมากเพียงพอหรือไม่ โดยไม่ประเมินว่าคนผู้นั้นมีอายุมากกว่าหรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าหรือไม่

13) มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ Generation Y มักมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ กลุ่มคนเหล่านี้จะมุ่งมั่นทำงานโดยไม่ยึดติดหรือผูกพันกับองค์กร ดังนั้นจึงทำให้ Generation Y มีอัตราการลาออกจากงานค่อนข้างสูง

3.4 แนวคิดการบริหารคน Generation Y

3.4.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ 21

การจัดการความแตกต่างของรุ่นอายุ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ 21 คือ การบริหารกำลังคนโดยอาศัยกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การจัดการ การธำรงรักษา และการจูงใจคนแต่ละกลุ่ม (สุรพงษ์ มาลี, 2551) ดังนี้

1. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ โดยให้บุคคลในองค์กรมีโอกาสในการศึกษาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเปิดโอกาสนี้จะช่วยให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากบนลงล่าง ทั้งนี้จะช่วยลดช่องว่างที่เกิดขึ้นจากการที่มีอายุ

แตกต่างกัน และยังช่วยให้คน Generation X และ Generation Y เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์จากการบอกเล่า นอกเหนือจากประสบการณ์ตรง

2. การพัฒนาวิธีการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกำลังคน งานที่มีความท้าทายจะช่วยให้คนเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายได้แสดงความสามารถในสภาวะที่แตกต่างกัน อันหมายถึงการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อให้คน Generation X และ Generation Y ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย นอกจากนี้ยังทำให้ได้ประสบการณ์ใหม่ๆมาพัฒนาองค์กรต่อไป

3. กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานแต่ละหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยทำการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งงานเดิมและจัดทำใหม่ให้มีความยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้วางแผนให้บุคคลได้ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะในงาน (Functional Competency)

4. พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยแนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับพนักงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยคำนึงถึงผู้ที่มีอิทธิพลในแต่ละช่วงอายุ เช่น Generation X มีนิสัยชอบการเรียนรู้และคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริง ส่วนคน Generation Y ชอบที่จะเรียนรู้และเลียนแบบจากบุคคลที่ตนเองชื่นชอบ เป็นต้น

5. จัดอบรมระดับผู้บริหาร เช่น ทักษะการเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ ความขัดแย้ง การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร การติดต่อประสานงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆจากลูกน้อง

6. สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เนื่องจากคน Generation X และ Generation Y มักชอบทำงานที่มีความเป็นอิสระ ไม่ชอบการจู้จี้ ดังนั้นเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ จึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น มอบหมายงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล

7. ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีการสื่อสาร 2 ทาง คือ จากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องกล้ารับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ พร้อมทั้งยอมรับการเปลี่ยนแปลง

8. สร้างกิจกรรมต่างๆภายในองค์กร เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้ โดยที่ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ในการบริหารคน Generation Y ประกอบด้วย

1. การพัฒนาวิธีการทำงานให้รองรับกำลังคนที่มีความยืดหยุ่น เนื่องจากแรงจูงใจสำคัญของคน Generation Y คือ การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและได้ร่วมทำงานกับทีมบริหารที่ตนเองชื่นชอบ ทำให้วิธีการทำงานมีลักษณะที่ยืดหยุ่นและไร้มิติของเวลาและสถานที่

2. การเป็นพี่เลี้ยงให้กับคนที่มีประสบการณ์น้อย เนื่องจาก คน Generation Y จะเน้นการได้เรียนรู้จากคนที่มีประสบการณ์ที่ชื่นชอบและให้ความเคารพ จึงต้องมีการพัฒนาทักษะการเป็นพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน เนื่องจากคน Generation Y เชื่อว่าการส่งเสริมความยืดหยุ่น คือ ความไว้วางใจกันระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือผู้บังคับบัญชาต้องยอมให้ใช้วิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยไม่ลงไปควบคุมในเรื่องเล็กๆน้อยๆ

4. การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่มุ่งเน้นความร่วมมือ โดยผู้บริหารต้องฟังให้มากขึ้น พูดให้น้อยลง ชี้นำน้อยลง ปรับตัวได้เร็วและสามารถเปลี่ยนแนวคิดโดยไม่ยึดติดกับของเก่า เน้นความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม

3.4.3 การปฏิบัติในการบริหารคน Generation Y

Bruce (2009) ที่ปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงคน Generation Y เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะเปลี่ยนความเชื่อเดิมๆ ทำให้เกิดการยอมรับและเข้าใจในคน Generation Y และเสนอสิ่งที่ผู้บริหารควรทำ คือ การเข้าใจธรรมชาติที่แท้จริงของ คน Generation Y หาเวลาพูดคุยตกลงกันตั้งแต่เริ่มแรกในเรื่องต่อไปนี้

1. การยืดหยุ่น เรื่องสถานที่ทำงาน เช่น การปล่อยให้งานตามใจชอบ เปิดเพลงสบายๆ ฟังขณะทำงาน เข้าทำงานสาย ทำงานทางอินเทอร์เน็ต หรือทำงานอยู่ที่บ้าน โดยที่ผลงานที่ออกมายังคงมีประสิทธิภาพ

2. การเติมความรู้ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ สิ่งที่คน Generation Y กังวลมากที่สุด คือ ความล้าสมัย องค์กรจึงต้องเตรียมหัวข้อฝึกอบรมเอาไว้เพื่อเน้นย้ำให้มีการส่งต่อความรู้ระหว่างกัน

3. การเข้าถึงตัวผู้บริหารระดับสูงหรือคนที่มีอำนาจในการแก้ปัญหาได้ เพราะคน Generation Y ต้องการคำตอบจากคนที่แก้ปัญหาได้จริงและมีความรวดเร็ว

4. การให้อำนาจในการทำงาน เนื่องจากคน Generation Y เชื่อว่าความสำเร็จแบบขั้นบันไดจะนำไปสู่ความสำเร็จที่สูงกว่า ไม่สนใจว่าขั้นบันได Generation Y จะสูงขนาดไหน แต่ต้องการให้ผู้บริหารองค์กรได้เห็นการทำงานอยู่ตลอดเวลา ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ต้องให้อำนาจอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะได้ดำเนินการทำงาน ควบคุมผลงานให้ออกมาตามที่ต้องการ พร้อมที่จะให้หัวหน้าได้ตรวจสอบ

5. การแก้ปัญหาและการปรับตัวปัญหาของคน Generation Y มักพบในสถานที่ทำงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กรไม่ดี ไม่สนใจลำดับขั้นหรือการบังคับบัญชา การทำงานจะใช้ความเป็นเพื่อนในที่ทำงาน หัวหน้าจึงควรสอนวิธีการปรับตัวและวิธีการเอาตัวรอดในที่

ทำงาน โดยเริ่มต้นตั้งแต่การพิจารณาบทบาทหน้าที่ของตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อสอนงานในเรื่องเหล่านี้ จากผู้มีประสบการณ์อย่างแท้จริง

6. การบริหารตนเอง ความเชื่อที่ดูเหมือนว่าคน Generation Y ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า ซึ่งคน Generation Y จะได้รับการเลี้ยงดูมาอย่างดี ดูแลอย่างใกล้ชิดจากพ่อแม่ ผู้ปกครองและครูต่างให้ความชื่นชมและเห็นความสำคัญของพวกเขามาก ผู้บริหารรุ่นเก่าจึงไม่ควรมองข้ามเรื่องนี้ คน Generation Y ชอบผนวกสไตล์ของตนเองเข้ากับชีวิต มักมีปัญหาด้านการบริหารเวลา หัวหน้าจึงควรสอนให้รู้จักแยกแยะสิ่งที่มีประโยชน์และไม่มีประโยชน์ออกจากกัน

7. การเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง คน Generation Y ต้องการงานอยู่ภายใต้หัวหน้าที่มีความโปร่งใส มีความเด็ดขาด เมื่อออกกฎใดๆมาแล้ว ต้องรักษากฎอย่างเคร่งครัด ไม่ลำเอียง ไม่ควรบ่นลูกน้องว่าทำไมไม่ทำสิ่งที่ควรทำ แต่ควรบอกไปตามตรงว่าต้องการอะไรบ้าง

8. การเปลี่ยนงานบ่อย คน Generation Y มักโดนต่อว่าอยู่บ่อยครั้งว่าเป็นคนไม่สู้งานหนัก ชอบแต่งงานเบาๆ แต่ที่จริงแล้วคน Generation Y จะลาออกจากงานก็ต่อเมื่อทำงานแล้วไม่มีความสุข หรือทำงานหนักมากไปแล้วก็ไม่ได้อะไร

การบริหารคน Generation Y จะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะองค์กรและปัญหาที่ประสบภายในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารควรรับทราบปัญหาและวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อนำผลที่วิเคราะห์ได้มาแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้คน Generation Y สามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข

3.5 Generation Y ในวิชาชีพพยาบาล

ปัจจุบันโรงพยาบาลต่างๆ มีโครงสร้างของบุคคลที่มีความหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ช่วงอายุที่แตกต่างกัน หรือที่เรียกว่าเจนเนอเรชัน (Generation) โดยจะพบบุคคลในหน่วยงาน 3 รุ่นอายุทำงานอยู่ร่วมกัน โดยแต่ละรุ่นอายุจะมีความแตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีสัดส่วนของแต่ละรุ่นอายุแตกต่างกัน อาทิเช่น ในองค์กรของรัฐบาล จะมีพยาบาลอาวุโสรุ่น Baby Boomers พยาบาลระดับกลาง คือ Generation X และพยาบาลจบใหม่ คือ Generation Y อยู่ค่อนข้างมากส่วนในองค์กรเอกชน จะมีพยาบาลรุ่น Baby Boomers อยู่น้อยกว่า แต่แทบทุกองค์กรร้อยละ 50 เป็นคน Generation Y ปัญหาความแตกต่างของคนหลากหลายรุ่นอายุ ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย เกิดความขัดแย้งในองค์กร การสื่อสารที่ไม่ตรงกัน ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ เกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุจึงเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้และส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเทศไทยเริ่มมีการกล่าวถึงความแตกต่างเกี่ยวกับรุ่นอายุของพนักงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีอัตราการสูญเสียพยาบาลเนื่องจากการลาออกหรือโอนย้ายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่มาจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานมาไม่ถึง 5 ปี ซึ่งนั่นก็คือ พยาบาล Generation Y นั่นเอง

4. เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ Delphi Technique

จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในด้านต่างๆ ทำให้นักวิชาการด้านการศึกษาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาวิจัยเชิงอนาคต เพื่อประโยชน์ในการวางแผนรองรับสถานการณ์เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการพัฒนาระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงอนาคตขึ้น และเทคนิคที่ได้รับความนิยมนั้นก็คือ **Delphi Technique**

เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เทคนิคการวิจัยแบบอนาคตแบบเดลฟายพัฒนาขึ้นครั้งแรกในปี 1950 เป็นเทคนิคการวิจัยเพื่อศึกษาแนวโน้มของเหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ต่างๆในอนาคต เดลฟายเป็นวิธีวิจัยหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมอย่างยิ่งในปัจจุบัน เป็นวิธีการหรือกระบวนการรวบรวมความคิดเห็นหรือการตัดสินใจเหตุการณ์ในอนาคต จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปมติจากข้อที่ค้นพบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวโน้มปรากฏการณ์ ความเป็นไปได้ในอนาคต หรือเพื่อทำนายปรากฏการณ์ในอนาคตให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรอบรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาการวิจัยที่ศึกษาอย่างแท้จริง มีความสนใจ และตระหนักถึงความสำคัญในปัญหาการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้มุมมอง ความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ เป็นเทคนิคการสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน เป็นการศึกษาความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และป้อนกลับข้อมูลด้วยสถิติ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคำตอบของตนเองใหม่อีกครั้งโดยเปรียบเทียบกับกลุ่ม หลังจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ เพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้ง เรียกว่า กระบวนการทำซ้ำ (Iterative Process) เก็บข้อมูลประมาณ 2-3 รอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นฉันทามติ (Consensus) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรองความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ อันจะนำไปสู่การเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งวางแผนอนาคตให้เป็นไปอย่างพึงประสงค์ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2547)ซึ่งเทคนิคเดลฟายได้ถูกนำมาเผยแพร่ตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1963 ได้รับความสนใจอย่างมากในกลุ่มนักอนาคตวิทยาการทหาร และนักเทคโนโลยีต่างๆ ต่อมาภายหลังมีการใช้เทคนิคนี้ในสาขาสังคมศาสตร์และทางธุรกิจมากขึ้น ตลอดจนในสาขาแพทย์และพยาบาล

4.1 ความหมายของการวิจัยแบบเดลฟาย

Polit & Hungler (1999) ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่าเป็นวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความละเอียด เนื่องจากเป็นการตอบคำถามหลายครั้งจนได้ข้อคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ

Burns & Glove (2001) ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟาย ว่าเป็นการวัดการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญ มีการประเมินลำดับ หรือพยากรณ์ และเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยไม่มีการประชุมหารือ ทำให้ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลมีความเป็นอิสระ

Kerr (2001) กล่าวว่า กระบวนการเดลฟายมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือการไม่เปิดเผยชื่อของผู้ให้ข้อมูล การเก็บข้อมูลซ้ำ การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับการควบคุมจากผู้ดำเนินการ และการสรุปคำตอบของกลุ่มด้วยวิธีการทางสถิติ โดยขยายความว่า การไม่เปิดเผยชื่อกระทำได้โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และกระทำซ้ำโดยการใช่แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลหลายรอบ สำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับนั้นเกิดขึ้นระหว่างรอบของการเก็บข้อมูล ซึ่งมีการวิเคราะห์คำตอบที่ได้จากแต่ละรอบโดยผู้ดำเนินการเดลฟาย กระบวนการนี้ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีโอกาสดูตรวจสอบความคิดของตนซ้ำ ส่วนสถิตินั้นจะแสดงให้เห็นถึงระดับของความสอดคล้องทางความคิดของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2551) ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า เป็นเทคนิควิจัยคาดการณ์อนาคต และเป็นเทคนิคการสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้รับข่าวสาร และแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญระหว่างกัน โดยไม่มีการเผชิญหน้ากันโดยตรง เช่นเดียวกับการระดมสมอง หรือการประชุมกลุ่มแบบอื่นๆ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าเทคนิคเดลฟาย คือ กระบวนการซึ่งได้จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ในเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ในอนาคต เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นเอกลักษณ์

4.2 คุณลักษณะของเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

คุณลักษณะของเทคนิคเดลฟายมีดังต่อไปนี้ (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2553)

1. ผู้เข้าร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการศึกษาวิจัย โดยไม่ทราบว่ามีใครบ้างที่เข้าร่วมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และไม่ทราบว่าผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นมีความเห็นอย่างไรในประเด็นที่ศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญทุกคนจะตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นในเวลาที่ไม่ใกล้เคียงกัน
2. ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมในการวิจัยต้องตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยกำหนดให้ครบทุกขั้นตอน ซึ่งอาจเป็น 2 -4 รอบ โดยแบบสอบถามในรอบแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ส่วนคำถามในรอบต่อไปอยู่ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า ผู้เชี่ยวชาญสามารถทบทวนคำตอบของ

ตนเองได้ทุกขั้นตอน และกลั่นกรองคำตอบของตนอย่างละเอียดรอบคอบจนเกิดความมั่นใจในคำตอบ และสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ

3. ผู้วิจัยจะนำคำตอบมาวิเคราะห์ และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์กลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทบทวนคำตอบของตนเองอีกครั้ง โดยกระบวนการทำซ้ำนี้จะดำเนินการต่อไปจนกว่าจะได้คำตอบที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

4. ความน่าเชื่อถือของคำตอบการวิจัยและความสำเร็จของงานวิจัย ขึ้นอยู่กับแบบสอบถามความรอบรู้ของผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม และความร่วมมือในการวิจัย

5. การใช้สถิติวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้สถิติเกี่ยวกับการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและวัดการกระจาย

4.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบบเดลฟาย

1. ประเด็นปัญหาของการวิจัย ควรเป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน ไม่สามารถหาคำตอบได้จากการวิจัยหรือเอกสารตำรา โดยสามารถหาคำตอบได้จากการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ โดยปัญหาที่ศึกษาเป็นปัญหาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต หรืออาจเป็นปัญหาในปัจจุบันที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญในการระดมความคิดเห็น เพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมที่สุด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตอีกด้วย (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร , 2550)

2. การกำหนดและคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญมาก เนื่องจากการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ ในประเด็นที่จะศึกษาอย่างแท้จริง จะทำให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น โดยต้องมีเกณฑ์กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญให้มีความเหมาะสม อาจคัดเลือกโดยวิธีการบอกต่อ (Snowball Technique) จนได้ผู้เชี่ยวชาญครบตามจำนวนที่ต้องการจะศึกษา ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ สามารถเลือกเท่าไรก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของปัญหาการวิจัย งบประมาณ และระยะเวลา จากการศึกษาของ Macmillan กล่าวว่าจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ทำให้อัตราความคลาดเคลื่อนลดน้อยลง ดังตาราง

ตารางที่ 2 ขนาดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ (People size)	การลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (Net change)
1-5	1.20 - 0.70	0.50
5-9	0.70 - 0.58	0.12
9-13	0.58 - 0.54	0.04
13-17	0.50 - 0.48	0.04
17-21	0.50 - 0.48	0.02
21-25	0.48 - 0.46	0.02
25-29	0.46 - 0.44	0.02

ที่มา : Macmillan ,T.T. , The Delphi Technique อ้างถึงใน ชนิตา รักษ์พลเมือง (2553). การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย , หน้า 65

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล (ชนิตา รักษ์พลเมือง ,2553)

รอบที่ 1 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เป็นการถามแบบกว้าง เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นปัญหาของการวิจัย หรือการสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง ทำการสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญฟังอีกรอบ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญสามารถแก้ไขเนื้อหาหรือสำนวนใหม่ได้ ซึ่งทำให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ มีความตรงและความเที่ยงมากยิ่งขึ้น

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สร้างจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ ข้อคำตอบให้เป็นระบบ ข้อความต้องมีความชัดเจน สื่อสารให้ผู้เชี่ยวชาญมีความเข้าใจที่ตรงกัน

รอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเป็นการยืนยันประเด็นคำตอบของข้อคำถามเดิม โดยเพิ่มตำแหน่งค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ กำหนดค่ามัธยฐานที่มากกว่าหรือเท่ากับ 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.0 (Heiko, 2012) โดยในรอบนี้แสดงตำแหน่งคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญทราบความเหมือนหรือความต่างเมื่อเทียบกับผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญสามารถเปลี่ยนคำตอบเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มหรือถ้าหากว่าความเห็นไม่ตรงกับกลุ่มแต่ยังคงยืนยันในคำตอบของตนเองต้องแสดงเหตุผลประกอบ (ชนิษฐา วิทยานูมาส ,2530) โดยทั่วไปอาจจะไม่ต้องเก็บข้อมูลถึงในรอบที่ 4 เนื่องจากมีความ

แตกต่างกันน้อยมาก แต่หากต้องมีรอบที่ 4 ให้ทำแบบในรอบที่ 3 จนกว่าคำตอบของผู้เชี่ยวชาญจะมีความสอดคล้องกันหรือเป็นเอกฉันท์ หากมีการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าร้อยละ 20 สามารถยุติคำถามรอบถัดไปได้ (Hammous , 1995)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย โดยการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central tendency) ในการแสดงค่าความคิดเห็น โดยใช้ค่ามัธยฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ถ้ามีค่าน้อยกว่า 1.0 แสดงว่ามีความสอดคล้องกัน แต่หากว่ามีค่ามากกว่า 1 แสดงว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Heiko, 2012) การเขียนสรุปผลการวิจัย ควรเขียนด้วยภาษาที่เข้าใจได้ง่าย ครอบคลุมวัตถุประสงค์งานวิจัย และไม่ใช้ภาษาที่เป็นทางการมากเกินไป

5. ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลสำหรับการใช้เทคนิคเดลฟายมีหลายรอบ ส่วนใหญ่จะไม่เกิน 4 รอบ โดยแต่ละรอบจะมีการเตรียมข้อมูล การนำเสนอที่มีความแตกต่างกัน มีรายละเอียด ดังนี้

การเก็บข้อมูลรอบที่ 1 เป็นการรวบรวมข้อมูลกว้างๆจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้คำถามปลายเปิด ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การเก็บข้อมูลในรอบนี้ต้องมีการจัดทำจดหมายนำที่ชี้แจงวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายของการเก็บข้อมูล ขอบเขตผู้เชี่ยวชาญที่ยอมสละเวลาให้ข้อมูล ควรส่งแบบสอบถามรอบแรกไปยังผู้เชี่ยวชาญที่ตอบรับและเข้าร่วมในกระบวนการทันที

การเก็บข้อมูลรอบที่ 2 ภายหลังจากที่ได้รับคำตอบจากรอบแรกแล้ว ต้องทำการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด เพื่อนำไปให้สมาชิกในกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่างๆที่ปรากฏในข้อความทุกประเด็น ในขั้นตอนนี้มีการจัดทำแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิดในรูปแบบของมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับเก็บข้อมูลในรอบที่ 2 คำถามที่ใช้ในแบบสอบถามรอบที่ 2 นี้เป็นข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลในรอบแรก โดยไม่นำความคิดเห็นของผู้วิจัยเพิ่มเติมเข้าไปในแบบสอบถาม

การเก็บข้อมูลรอบที่ 3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลซ้ำ ในรอบนี้ผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะได้รับข้อมูลย้อนกลับโดยมีข้อมูล 2 ส่วน ส่วนแรก เป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่แสดงด้วยค่าสถิติ ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลที่ได้จากคำตอบที่เป็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน ซึ่งการเก็บข้อมูลรอบนี้ต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านตรวจสอบความคิดเห็นของตนเองอีกครั้ง หลังจากที่ได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มส่วนใหญ่ ข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาต้องทำการวิเคราะห์และตรวจสอบระดับความสอดคล้องหรือฉันทามติของกลุ่ม

4.4 ข้อดีของการวิจัยแบบเดลฟาย

ข้อดีของการวิจัยแบบเดลฟาย มีดังต่อไปนี้

4.4.1 สามารถรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของปรากฏการณ์ต่างๆในอนาคต ตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน โดยไม่ต้องมีการเผชิญหน้า ทำให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น และไม่ถูกทำให้คล้อยตามโดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมากกว่า (Bandwagon effect)

4.4.2 ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ เนื่องจากเป็นความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในปรากฏการณ์นั้นอย่างแท้จริง อีกทั้งมีการตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดหลายครั้ง ทำให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรง

4.4.3 ใช้งบประมาณในการดำเนินการวิจัยน้อย เนื่องจากเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล ไม่ต้องเสียค่าเดินทางหรือค่าที่พัก เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญมารวมตัวกัน

4.5 ข้อจำกัดของการวิจัยแบบเดลฟาย

ข้อจำกัดของการวิจัยแบบเดลฟาย มีดังต่อไปนี้

4.5.1 ความน่าเชื่อถือของการวิจัยแบบเดลฟาย ขึ้นอยู่กับแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก ดังนั้นการสรรหาและคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการจะศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้จำนวนผู้เชี่ยวชาญจำเป็นที่จะต้องมีความพอที่จะทำให้ผลการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

4.5.2 การเก็บรวบรวมผลการวิจัยแบบเดลฟายมีจำนวนหลายรอบ ซึ่งอาจเป็นการรบกวนเวลาของผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมากมาย ไม่ว่าจะเป็นงานหลักของท่าน หรือได้รับเชิญให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยอื่นๆ ทำให้ผู้เชี่ยวชาญอาจจะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะแสดงความคิดเห็น

4.5.3 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละครั้ง มีระยะห่างกันมาก ย่อมส่งผลให้ข้อมูลขาดความต่อเนื่อง ลดความน่าเชื่อถือลง เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญไม่สามารถจดจำรายละเอียดที่ไว้ก่อนหน้าได้

การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพยังมีไม่มาก และส่วนใหญ่พัฒนามาจากงานวิจัยของต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบ Delphi Technique เพื่อเป็นการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ในการพิจารณาหาฉันทามติที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง ซึ่งทำให้มีความเข้าใจในเรื่องความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในบริบทของประเทศไทย เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารจัดการความผูกพันในงานต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สิกันต์ เอี้ยวเล็ก (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบการสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนเพียง 200 เพียงขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 240 คน เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความขยันขันแข็ง ด้านการอุทิศตนเพื่องาน และด้านการมุ่งมั่นในงานอยู่ในระดับดี

สกุลนารี เวทยะเวทิน (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ ลักษณะงาน กับความผูกพันในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จำนวน 257 คน เป็นการวิจัยเชิงบรรยายผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความขยันขันแข็งในการทำงานสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความใส่ใจในการทำงาน

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงาน ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขศึกษาอาจารย์พยาบาล จำนวน 265 คน จากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 8 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก อาจารย์พยาบาลมีภาระกิจอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ เช่นมีครอบครัวที่ต้องดูแล หรือมีกิจกรรมอื่นๆที่นอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ ทำให้ไม่สามารถทุ่มเทหรือเสียสละเวลาให้กับงานได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้ความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ลักขณา พ่วงรักษ์ (2556) ศึกษาการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แบบประเมินความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความใส่ใจพัฒนางาน ด้านความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน และด้านการอุทิศตนในการทำงาน โดยแบบประเมินมีความตรงตามโครงสร้างและมีความเที่ยง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ประเมินความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนต่อไป

ปวรมนต์ ทศนอนันตชัย (2557) ได้ศึกษาลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพ Generation Y พบว่า ลักษณะของการบริหารพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ควรประกอบด้วย 1) คุณลักษณะ

ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ต้องเข้าใจลักษณะการทำงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวาย บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล 2) มีการนิเทศและมอบหมายงาน ปลุกฝังค่านิยม และการเห็นคุณค่าในวิชาชีพพยาบาล 3) มีการสร้างแรงจูงใจ ให้ผลตอบแทนอย่างรวดเร็ว และจัดสวัสดิการให้ดึงดูดใจ 4) ด้านการสื่อสาร มีการจัดช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ง่าย ทันสมัย และมีการตอบกลับอย่างรวดเร็ว

ปริยดา เนตรหาญ (2557) ได้ศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่น Generation X และรุ่น Generation Y โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ Generation X และ Generation Y โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลและผู้เกี่ยวข้องในองค์กรควรมีการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทน ต้องเป็นธรรมและเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติ ให้กับพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุ 2) ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีนโยบายหลักประกันตอบแทนหลังเกษียณอายุ ส่งเสริมการคงอยู่ในงาน ให้กับพยาบาลวิชาชีพ Generation Y 3) ด้านวิถีชีวิต มีการบริหารจัดการอัตรากำลังและภาระงานที่เพียงพอและเหมาะสมเพื่อให้มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวและสามารถทำกิจกรรมอื่นๆ ให้กับพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

เยาวลักษณ์ โพธิดารา (2554) ได้ศึกษาการจัดการศึกษาทางการพยาบาลสำหรับนักศึกษาด้วยวิธีการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า จากบุคลิกภาพและลักษณะของนักศึกษาพยาบาล Generation Y มีความเป็นตัวของตัวเอง คิดเร็ว ทำเร็ว ปรับปรุงเร็ว ชอบความท้าทาย มีความทันสมัย นิยมสื่อสารผ่านเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำยุค มีความมั่นใจในตนเองสูง คิดนอกกรอบ เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีความสนใจในสิ่งแวดล้อมลดลง สมารถสั้น ดังนั้นในเรื่องการสอน ผู้สอนจึงต้องให้ความรัก กำลังใจ ให้อารมณ์เมื่อทำงานสำเร็จ มอบหมายงานที่ท้าทาย ไม่น่าเบื่อ กิจกรรมการสอนต้องมีความเข้าใจ ผู้สอนต้องปรับตัวและเข้าใจนักศึกษา Generation Y ให้มากขึ้นและลึกซึ้ง มีการคิดค้นนวัตกรรมหรือพัฒนาวิธีการสอนรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งไม่ควรสอนแบบบรรยายอย่างเดียว ควรมีการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคโนโลยีการศึกษา ในการมีส่วนร่วมจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้สอนมีทักษะทางเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาล Generation Y

รัชฎา อธิสนธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง (2548) ได้ศึกษาถึงการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างมาจากสถานประกอบการจากภาครัฐและเอกชน จำนวน 3 องค์กร เป็นการศึกษารวบรวมคุณลักษณะของบุคลากรวัยทำงานที่อยู่ในเจนเนอเรชั่นวาย ผลการศึกษาพบว่าคน Generation Y มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถหลายด้าน

โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันพบว่า คนกลุ่มนี้ไม่มีความอดทน ก้าวร้าว และมีความมั่นใจในตัวเองค่อนข้างสูง

สมนันท์ สุทธารัตน์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่น Generation Y โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพอายุ 22 – 32 ปี (รุ่น Generation Y) จำนวน 341 คน ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่น Generation Y โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับปานกลาง

5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Schaufeli , Bakker and Salanova (2003) ได้ศึกษาแบบทดสอบที่ใช้วัดความผูกพันในงาน ด้วยการใช้แบบสอบถามแบบสั้น มีลักษณะเฉพาะในเรื่องของความขยันขันแข็งในการทำงาน การอุทิศตนในการทำงาน และความใส่ใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 1) กลุ่มตัวอย่างจากประเทศเนเธอร์แลนด์และเบลเยียม โดยใช้ภาษาดัตช์ 2) กลุ่มตัวอย่างจากนานาประเทศ ผลการทดสอบพบว่า แบบทดสอบความผูกพันในงาน UWES มีคุณสมบัติที่สามารถนำไปวิเคราะห์ความผูกพันในงานได้อย่างน่าพึงพอใจ โดยรายด้านทั้ง 3 ด้านมีความคงที่ ไม่มีค่าเบี่ยงเบนในกลุ่มตัวอย่างจากประเทศต่างๆ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันในงาน และความสัมพันธ์ของความผูกพันในงานมีความแตกต่างกันเล็กน้อยในกลุ่มอาชีพที่มีความแตกต่างกัน

Schaufeli and Bakker (2004) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างโครงสร้างของความเหนื่อยหน่ายในงานและความผูกพันในงาน โดยได้ทำการศึกษาในกลุ่มวิชาชีพ 4 อาชีพ จำนวน 1,698 คน ในประเทศเนเธอร์แลนด์ ได้แก่ พนักงานบริษัทประกันภัย 381 คน พนักงานอาชีวอนามัยและบริการความปลอดภัย 202 คน พนักงานบริษัทกองทุนบำเหน็จบำนาญ 507 คน และกลุ่มพนักงานสถาบันดูแลพยาบาลผู้ป่วยที่บ้าน 608 คน ผลการวิจัยพบว่า ความเหนื่อยหน่ายในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงาน นอกจากนี้ความเหนื่อยหน่ายในงานสามารถทำนายภาระงาน และการสนับสนุนงาน ขณะที่ความผูกพันในงาน สามารถทำนายการสนับสนุนงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานได้

Xanthopoulou (2007) ได้ศึกษาแหล่งสนับสนุนส่วนบุคคล ได้แก่ ความสามารถในตนเอง พื้นฐานองค์กร การเห็นคุณค่าในตนเอง และการมองโลกในแง่ดี ในการทำนายความเหนื่อยหน่ายในงานและความผูกพันในงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชาวดัตช์ จำนวน 714 คน พบว่า ความสามารถในตนเอง พื้นฐานองค์กร การเห็นคุณค่าในตนเอง และการมอง

โลกในแง่ดี เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งสนับสนุนส่วนบุคคลกับความผูกพันในงานและความเหนื่อยหน่ายในงาน

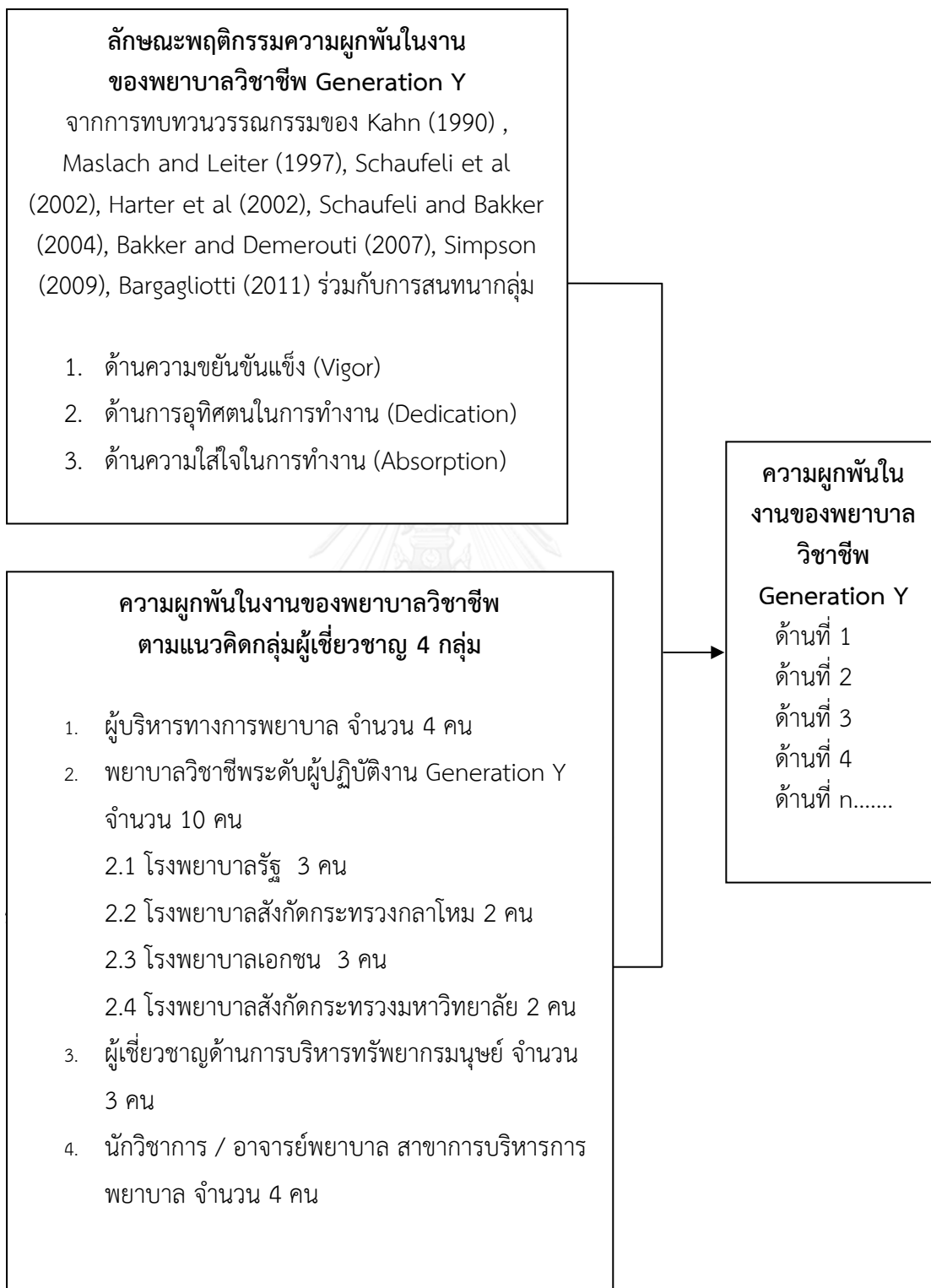
Simpson (2009) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกศัลยกรรมและอายุรกรรม จำนวน 167 คน จากโรงพยาบาลจำนวน 6 แห่ง เป็นการศึกษาเชิงบรรยายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความคิดในการเปลี่ยนแปลงงาน พฤติกรรมการหางานใหม่ และสถิติของประชากรพยาบาลที่มีผลต่อความผูกพันในงาน ใช้กรอบแนวคิดของSchaufeli (2002) โดยใช้แบบประเมินความผูกพันในงานของ Urtecht Work Engagement Scale (UWES-9) ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพแผนกศัลยกรรมและอายุรกรรมมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้พัฒนาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน รูปแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงาน การพัฒนาวิชาชีพ และความก้าวหน้าในวิชาชีพตามลำดับขั้นขององค์การ

Laschinger, Wilk, Cho and Greco (2009) ได้ศึกษาถึงตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันในงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยอายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานสูง

Bargagliotti (2011) ได้ทำการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี Concept analysis ในเรื่องความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานคือ ความรู้สึกทางด้านบวกที่มาจากจิตใจที่เกิดกับงาน โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะของความขยันขันแข็งในงาน อุทิศตนในการทำงาน และใส่ใจในการทำงาน โดยก่อนที่จะเกิดความผูกพันในงาน บุคคลจะต้องมีความไว้วางใจทั้งต่อองค์การและต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงต้องมีเอกสิทธิ์ทางการแพทย์ บุคคลจึงจะเกิดความผูกพันในงาน และผลที่เกิดตามมา คือลดอัตราการตายในโรงพยาบาล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารวิชาการ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Kahn (1990), Maslach and Leiter (1997), Schaufeli et al (2002), Harter et al (2002), Bakker and Demerouti (2007), Simpson (2009), Bargagliotti (2011) นำมาวิเคราะห์ร่วมกับการสนทนากลุ่มและบูรณาการร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ Delphi Technique เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งหมด 4 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 21 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 4 คน 2) พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ generation Y จำนวน 10 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน 4) นักวิชาการ/อาจารย์พยาบาล สาขาการบริหารการพยาบาล จำนวน 4 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญแต่ละกลุ่ม ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 4 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 1.2 ได้รับการศึกษา / อบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล
- 1.3 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงพยาบาลหรือผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 1.4 มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาล
- 1.5 มีผลงานวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการพยาบาล

2. พยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงาน Generation Y จำนวน 10 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 2.1 เกิดในช่วง พ.ศ. 2524 – 2543 มีอายุไม่เกิน 34 ปี
- 2.2 มีวุฒิการศึกษาทางการพยาบาลระดับปริญญาตรีขึ้นไป
- 2.3 ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดีเด่น
- 2.4 มีประสบการณ์การทำงานทางการพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 2.5 มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 3.1 มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 3.2 ได้รับการศึกษา / อบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3.3 มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 3.4 มีผลงานวิชาการหรืองานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่รับผิดชอบ และ/หรือมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4. นักวิชาการ / อาจารย์พยาบาล สาขาการบริหารการพยาบาล จำนวน 4 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 4.1 เป็นอาจารย์พยาบาลหรือนักวิชาการพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 4.2 มีประสบการณ์ในการสอนและการบริหารการพยาบาล ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 4.3 มีหน้าที่รับผิดชอบ หรือมีส่วนร่วมในการบริหารการพยาบาล/การบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 4.4 มีผลงานทางวิชาการ / การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล

ผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่กำหนดเบื้องต้น โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบคุณสมบัติจากประวัติ การศึกษาผลงานทางวิชาการที่ปรากฏในหนังสือและงานวิจัย ร่วมกับการคัดเลือกโดยวิธีบอกต่อแบบลูกโซ่ (Chain or Snowball sampling) จนได้ผู้เชี่ยวชาญครบตามจำนวนที่ผู้เชี่ยวชาญต้องการในแต่ละกลุ่ม รวมทั้งสิ้น 21 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมกับเทคนิคการวิจัยแบบ Delphi จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Macmillan อ้างถึงใน ชนิตา รักษ์พลเมือง (2553) ซึ่งเป็นจำนวนที่มีความเหมาะสมและมีอัตราความคลาดเคลื่อนลดลงที่ และคลาดเคลื่อนน้อยมาก จากนั้นดำเนินการติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

วิธีการดำเนินการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

การเตรียมความพร้อมของผู้วิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับทัศนคติและบริบทของพยาบาลไทย ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำนวน 7 คน ในวันที่ 1 ตุลาคม 2558 ณ ห้องประชุม 1204 คณะพยาบาลศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้เวลาในการสนทนาประมาณ 2 ชั่วโมง โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพ ทั้งในภาครัฐและเอกชน มีอายุไม่เกิน 34 ปี (พ.ศ. 2524) 2) ทำงานต่อเนื่องในที่ทำงานเดิม โดยไม่เปลี่ยนงาน 5 -10 ปีขึ้นไป 3) มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 4) จากการสอบถามไม่มีแนวโน้มอยากเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน วิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่มโดยการถอดเทปและวิเคราะห์คุณลักษณะของข้อมูลที่จำแนกเป็นหัวข้อย่อยโดยพิจารณาให้สอดคล้องกับคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งพฤติกรรมของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จากนั้นทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ได้องค์ประกอบหลักของพฤติกรรมทั้งรายด้านและรายข้อย่อย นำมาบูรณาการร่วมกับ แนวคิดทฤษฎีที่สังเคราะห์ไว้ เป็นกรอบคิดที่ใช้ในการวิจัยเบื้องต้น

การสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามดังนี้

แบบสัมภาษณ์รอบที่ 1 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมวิจัยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ โดยมีวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1) นำแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ทั้งจากตำรา เอกสาร งานวิจัยต่างๆ ร่วมกับการวิเคราะห์การสนทนากลุ่ม มาบูรณาการเพื่อกำหนดกรอบในการสร้างคำถาม โดยสร้างเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

2) สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยแบบสัมภาษณ์รอบแรกจะเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ แล้วแต่ความสะดวกของผู้เชี่ยวชาญ โดยแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง หน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา ผลงานและรางวัลต่างๆที่ได้รับ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงให้ข้อรายการมีความชัดเจน ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 2 ข้อ ดังนี้

1. ท่านคิดว่าพฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ที่มีความผูกพันในงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

2. ท่านคิดว่าพฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ที่มีความผูกพันในงานประกอบด้วยกี่ด้าน มีรายละเอียดแต่ละด้านอย่างไรบ้าง

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องความชัดเจนและความครอบคลุมของเนื้อหา

4) นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในรอบที่ 1 โดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ตามความสะดวกของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามรอบที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประมาณค่าแนวโน้มความสำคัญของข้อความพฤติกรรมของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในแต่ละด้าน และมีข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างมีอิสระ โดยมีวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1) นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์และคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อความที่มีเนื้อหาในลักษณะความผูกพันในงานเดียวกันมารวมเข้าด้วยกัน และนำมาจัดหมวดหมู่ในแต่ละด้าน

2) จัดทำเป็นแบบสอบถามในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นว่าแต่ละข้อความมีความสำคัญอยู่ในระดับใด ตั้งแต่ระดับความสำคัญมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย จนถึงระดับความสำคัญน้อยที่สุด

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของความผูกพันในงาน

4) ปรับแก้ข้อความตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อความมีความชัดเจนและนำไปเก็บข้อมูลในรอบที่ 2

แบบสอบถามรอบที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างคำตอบของตนเองและผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด นำมาใช้ประกอบการพิจารณายืนยันความเหมาะสม และพิจารณาทบทวนคำตอบของตนเองในเรื่องความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ว่าจะยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ โดยมีวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1) นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter – quartile Range) ของข้อคำถามแต่ละข้อ

2) สรุปข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาพิจารณาความเหมาะสมในการปรับข้อความในแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ยังคงความหมายเหมือนเดิม รวมทั้งเพิ่มเติมข้อความตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะ

3) สร้างแบบสอบถามจากข้อความเดิม แต่มีการปรับปรุงข้อความ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเพิ่มตำแหน่งของ คำมัธยฐาน คำพิสัยระหว่างควอไทล์ และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญทำนั่นๆตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยในรอบนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ทบทวน ยืนยัน หรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนเองจากรอบที่ 2

2. การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่ทำในมนุษย์จึงอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัย จึงตระหนักถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัยอย่างยิ่ง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างและป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยในแบบสอบถามมีการชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรถึงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัยและประโยชน์ของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบ และเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างจะต้องสมัครใจเข้าร่วมวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยการปฏิเสธจะไม่มีผลอันใดต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ที่ปลอดภัย เมื่อสิ้นสุดการวิจัยแล้วผู้วิจัยจะทำลายแบบสอบถามและเทปบันทึกการสนทนากลุ่มทั้งหมด ในส่วนการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอเป็นภาพรวมซึ่งไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลได้ ผู้วิจัยนำเสนอการวิจัยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการใช้สัตว์ทดลองการวิจัย กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในวันที่ 12 พฤศจิกายน 2558 และได้รับการอนุมัติให้ทำการวิจัยจากคณะกรรมการก่อนแล้วจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 รอบ ใช้เวลาทั้งสิ้น 150 วัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 ใช้เวลา 87 วัน ตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม ถึง 4 มีนาคม 2559 รอบที่ 2 ใช้เวลา 39 วัน ตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม – 22 เมษายน 2559 รอบที่ 3 ใช้เวลา 24 วัน ตั้งแต่วันที่ 8 พฤษภาคม – 31 พฤษภาคม 2559 มีรายละเอียดดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ทบทวน สังเคราะห์วรรณกรรมเรื่องความผูกพันในงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
- 2) ติดต่อผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์ หลังกำหนดรายชื่อผู้เชี่ยวชาญผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัยแบบ Delphi technique วิธีการเก็บข้อมูลทั้ง 3 รอบ ให้ผู้เชี่ยวชาญทราบ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเข้าร่วมการวิจัยด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งนัดวัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง หรือสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรือช่องทางอื่นๆตามความประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญและขออนุญาตบันทึกเสียงในการสนทนา
- 3) จัดทำหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้บังคับบัญชาและผู้เชี่ยวชาญโดยตรง พร้อมแนบวิทยานิพนธ์ฉบับสังเขปและแนวคำถามในการสัมภาษณ์ โดยการส่งไปรษณีย์ จำนวน 21 คน
- 4) เตรียมความพร้อมก่อนการสัมภาษณ์ โดยจัดเตรียมของที่ระลึก สำหรับมอบให้ผู้เชี่ยวชาญภายหลังสิ้นสุดการสัมภาษณ์ จัดเตรียมเครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึกการสัมภาษณ์ ใบเซ็นยินยอมให้ข้อมูลการวิจัย และโทรศัพท์เพื่อยืนยันการนัดหมายล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน
- 5) เก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง 18 คน ใช้เวลาประมาณ 45-60 นาที ต่อคน สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ จำนวน 2 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญไม่สะดวกให้สัมภาษณ์โดยตรงและไม่สะดวกให้สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ จึงใช้วิธีการตอบทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 1 คน ซึ่งได้มีการซักถามเพิ่มเติมทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การสัมภาษณ์มีการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์ ใช้แนวคำถามตามที่กำหนดในแบบสัมภาษณ์ ไม่ใช้คำถามชี้นำเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและชี้แจงการเก็บข้อมูลในรอบต่อไป ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม ถึง 4 มีนาคม 2559 รวมทั้งสิ้น 87 วัน

การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จัดส่งทางไปรษณีย์และทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ ขอความกรุณาตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ หลังได้รับแบบสอบถามและส่งกลับทางไปรษณีย์ตามที่ผู้วิจัยได้เตรียมซองใส่ไว้ให้ ซึ่งผู้วิจัยได้ระบุชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยและติดต่อไปรษณียากรไว้เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ผู้วิจัยขออนุญาตทวงถามทางโทรศัพท์ในกรณีที่เกินเวลาที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้รับการตอบกลับทางไปรษณีย์จำนวน 12 ฉบับ ได้รับการตอบกลับทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 5 ฉบับ และไปรษณีย์ด้วยตนเอง จำนวน 4 ฉบับ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม – 22 เมษายน 2559 รวมทั้งสิ้น 39 วัน

การเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับเปลี่ยนตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและพิจารณา ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จัดส่งทางไปรษณีย์ให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ ขอความกรุณาตอบกลับ ภายใน 1 สัปดาห์ ทั้งนี้ผู้วิจัยขออนุญาตทวงถามทางโทรศัพท์ในกรณีที่เกินเวลาที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัย ได้รับการตอบกลับทางไปรษณีย์จำนวน 11 ฉบับ ได้รับการตอบกลับทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 3 ฉบับ และไปรับด้วยตนเอง จำนวน 7 ฉบับ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 ตั้งแต่วันที่ 8 พฤษภาคม – 31 พฤษภาคม 2559 รวมทั้งสิ้น 24 วัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน มาวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการถอดเทปบันทึกเสียงขณะที่สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล จัดหมวดหมู่ตามรายด้าน โดยนำเนื้อหาที่มีลักษณะเดียวกันรวมเข้าด้วยกัน เลือกใช้ถ้อยคำที่ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด เขียนด้วยภาษาที่สั้น กระชับและรักษาความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญให้มากที่สุด บุรณาการร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ซึ่งได้ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำนวน 6 ด้าน เพื่อเป็น ข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม และพิจารณาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงข้อคำถามความผูกพันในงานของพยาบาล วิชาชีพ Generation Y มีการเพิ่มรายด้านอีก 3 รายด้าน เป็นทั้งสิ้น 6 รายด้าน ได้แก่ 1) ด้านความ ขยันขันแข็งในการทำงาน 2) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน 3) ด้านความใส่ใจในการทำงาน 4) ด้าน ความรับผิดชอบในงาน 5) ด้านความรักและภาคภูมิใจในงาน และ 6) ด้านการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง จำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 62 ข้อ ให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ Generation Y ในบริบทของ ประเทศไทย รวมทั้งมีการปรับสำนวน ภาษาให้มีความชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น โดยมี รายละเอียด ดังนี้

ความผูกพันในงานด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ

- 1) ทำงานด้วยความกระตือรือร้น
- 2) ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว
- 3) รู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน
- 4) ยินดีที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ.
- 5) มีความเพียรพยายาม มุ่งานะอุตสาหะในการเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพ

- 6) ทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานๆได้โดยไม่รู้สึเหนื่อยล้า
- 7) ไม่ย่อท้อต่องานที่ทำแม้ว่าจะยุ่งยากซับซ้อนหรืองานมีปัญหาอุปสรรค
- 8) มีความยืดหยุ่นและใจเย็นในการทำงาน
- 9) พุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน
- 10) ทำงานเต็มที่กับเวลา โดยให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับ

ครอบครัว

ความผูกพันในงานด้านความการอุทิศตนในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ

- 1) รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและมองเห็นความสามารถของตน
- 2) ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- 3) เต็มใจใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นเรื่องสำคัญของ

หน่วยงานโดยไม่จำเป็นต้องได้รับค่าตอบแทน

- 4) มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 5) อาสาทำงานที่ตนเองถนัดหรือมีความสามารถโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ
- 6) เมื่องานที่รับผิดชอบยังไม่แล้วเสร็จ แม้จะถึงเวลาเลิกงานแล้วก็จะทำต่อให้แล้ว

เสร็จ

- 7) ไม่นำเวลางานมาใช้ทำงานส่วนตัว
- 8) ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่รับผิดชอบ
- 9) พร้อมทั้งจะทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่
- 10) มีส่วนร่วมในการทำงานพร้อมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

เพื่อให้งานออกมาเกิดประโยชน์สูงสุด

ความผูกพันในงานด้านความใส่ใจในการทำงาน จำนวน 9 ข้อ

- 1) มีจิตใจจดจ่อในการทำงาน
- 2) มีสมาธิในการทำงาน
- 3) รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว
- 4) รู้สึกตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน
- 5) มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน
- 6) งานทำให้ลืมหุทุกอย่างที่อยู่รอบตัว
- 7) ไม่ผละงานหรือทิ้งออกจากงานจนกว่างานที่ทำจะสำเร็จ
- 8) รู้รายละเอียดของงานเป็นอย่างดี
- 9) มีองค์ความรู้และมีความสามารถในการทำงาน

ความผูกพันในงานด้านความรับผิดชอบในงาน จำนวน 10 ข้อ

- 1) มีการวางแผนในการทำงานล่วงหน้าก่อนทำงานทุกครั้ง
- 2) หมั่นตรวจตราความถูกต้องของงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ
- 3) มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
- 4) พยายามคิดวิธีแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
- 5) มีวินัย ตรงต่อเวลา ไม่มาทำงานสาย
- 6) ทำงานอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องของจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและนโยบายของหน่วยงาน
- 7) เคารพในกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด
- 8) รับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย
- 9) เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน
- 10) ไม่สร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันในงานด้านความรักและภาคภูมิใจในงาน จำนวน 11 ข้อ

- 1) รักและภาคภูมิใจในงานที่ทำ
- 2) ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และได้รับคำชื่นชมยกย่อง รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน
- 3) มีความสุขและสนุกในการทำงาน
- 4) มองเห็นคุณค่าของงานที่ตนเองทำอยู่
- 5) เคารพในวิชาชีพพยาบาล มหาวิทยาลัย
- 6) มีใจที่ปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างแท้จริง
- 7) ทำงานโดยเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 8) มีทัศนคติด้านบวกต่องานที่ทำ
- 9) มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสขณะปฏิบัติงาน
- 10) แนะนำ ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ป่วยและญาติด้วยความเต็มใจ
- 11) เป็นตัวแทนของหน่วยงาน ในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน

ความผูกพันในงานด้านการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จำนวน 8 ข้อ

- 1) มีการฝึกฝนตนเองในการทำงานอยู่เสมอ
- 2) การพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- 3) นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 4) พัฒนางานโดยใช้ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research)

- 5) มีการพัฒนางานประจำที่ทำอยู่โดยใช้งานวิจัยหรือใช้หลักฐานเชิงประจักษ์
ทางการพยาบาลมาพัฒนางานประจำที่ทำอยู่
- 6) พยายามคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้มีความโดดเด่นและดียิ่งขึ้น
- 7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
- 8) หมั่นศึกษาหาความรู้และหาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่เสมอ

การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2

ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 ทั้งหมด มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อรายการในแต่ละข้อ หาค่ามัธยฐานที่มีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ไม่เกิน 1.00 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงข้อรายการให้มีความเหมาะสม ชัดเจน และปรับเปลี่ยนสำนวนภาษาให้มีความสอดคล้องครอบคลุมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในแต่ละด้าน หลังการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีความสอดคล้องกัน จำนวน 55 ข้อ มีความเห็นไม่สอดคล้องกัน จำนวน 3 ข้อ พิจารณาตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนกันและข้อที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มากกว่า 1.00 จำนวน 5 ข้อ เพิ่มข้อคำถามตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ 4 ข้อ เหลือข้อคำถามความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำนวน 50 ข้อ นำไปสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าในรอบที่ 3 ต่อไป

หลังจากนั้น ส่งแบบสอบถามกลับให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบข้อมูล ความคิดเห็นของตนเองว่า สอดคล้องหรือแตกต่างจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด และพิจารณายืนยันการคงไว้ซึ่งคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ปรับแก้ไขการใช้สำนวนภาษาและจัดลำดับความสำคัญของข้อความได้ หากผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบเดิมที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.00 ไม่ต้องให้เหตุผลประกอบ แต่หากยืนยันคำตอบที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มากกว่า 1.00 ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญอธิบายเหตุผลประกอบ (Gracht, 2012) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ในการตอบแบบสอบถามระบุความหมายและกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนนที่เป็นคำตอบของท่านในรอบที่ 2 ใช้สัญลักษณ์ ●

ค่ามัธยฐาน (Median) แทนด้วยสัญลักษณ์ Δ

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range : IR) ใช้สัญลักษณ์ $|$

ข้อรายการที่มีการปรับเปลี่ยนตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ ใช้สัญลักษณ์ *

การแปลค่าความหมายของมัธยฐาน (Median) มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ
Generation Y ตามข้อความนั้น มีความสำคัญในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ
Generation Y ตามข้อความนั้น มีความสำคัญในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ
Generation Y ตามข้อความนั้น มีความสำคัญในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ
Generation Y ตามข้อความนั้น มีความสำคัญในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ
Generation Y ตามข้อความนั้น มีความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

สูตรการคำนวณค่ามัธยฐาน ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2553)

$$Md = Lo + C \frac{\frac{N}{2} - fb}{fx}$$

Md คือ ค่ามัธยฐาน

Lo คือ คะแนนขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นที่เป็นมัธยฐาน

C คือ ความกว้างของอันตรภาคชั้น

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

fb คือ ความถี่สะสมของคะแนนก่อนถึงชั้นที่เป็นมัธยฐาน

fx คือ ความถี่ของคะแนนในชั้นที่เป็นมัธยฐาน

ค่ามัธยฐานแต่ละระดับ (Median: Md) หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y แต่ละข้อมีระดับความสำคัญมากน้อยเพียงใด

ค่ามัธยฐาน	4.50 – 5.00	=	ระดับความสำคัญมากที่สุด
ค่ามัธยฐาน	3.50 – 4.49	=	ระดับความสำคัญมาก
ค่ามัธยฐาน	2.50 – 3.49	=	ระดับความสำคัญปานกลาง
ค่ามัธยฐาน	1.50 – 2.49	=	ระดับความสำคัญน้อย
ค่ามัธยฐาน	1.00 – 1.49	=	ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

การคำนวณค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquatile range : IR) จากสูตร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2555)

$IR = Q3 - Q1$ โดยคำนวณหา $Q3$ และ $Q1$ จากสูตร

$$Q1 = L_{Q1} + C \frac{\frac{N}{4} - fb}{f_{Q1}}$$

$Q1$	คือ	ค่าควอไทล์ในตำแหน่งที่ 1
L_{Q1}	คือ	ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่ $Q1$ อยู่
N	คือ	จำนวนข้อมูลทั้งหมด
C	คือ	จำนวนความกว้างของอันตรภาคชั้นของ $Q1$
fb	คือ	ความถี่สะสมของคะแนนก่อนถึงชั้นก่อน $Q1$
f_{Q1}	คือ	ความถี่ของคะแนนชั้น $Q1$

$$Q3 = L_{Q3} + C \frac{\frac{3N}{4} - fb}{f_{Q3}}$$

$Q3$	คือ	ค่าควอไทล์ในตำแหน่งที่ 3
L_{Q3}	คือ	ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่ $Q3$ อยู่
N	คือ	จำนวนข้อมูลทั้งหมด
C	คือ	จำนวนความกว้างของอันตรภาคชั้นของ $Q3$
fb	คือ	ความถี่สะสมของคะแนนก่อนถึงชั้นก่อน $Q3$
f_{Q3}	คือ	ความถี่ของคะแนนชั้น $Q3$


ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range :IR) เป็นค่าช่วงความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน ที่มีต่อพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y


การแปลความหมายค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ($Q_3 - Q_1$)

IR ที่มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยรวมที่มีต่อพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ของข้อคำถามนั้นๆ มีความสอดคล้องกัน

IR ที่มีค่ามากกว่า 1 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยรวมที่มีต่อพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ของข้อคำถามนั้นๆ ไม่สอดคล้องกัน

การแปลความหมายของคำตอบที่อยู่ในและนอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ในกรณีที่คำตอบของท่านอยู่ในขอบเขต  หมายความว่า ความคิดเห็นของท่านสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน

ในกรณีที่คำตอบของท่านอยู่นอกขอบเขต  หมายความว่า ความคิดเห็นของท่านไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญชี้แจงเหตุผลประกอบ

ตารางที่ 3 ตารางการแบ่งช่วงคะแนนของอันตรภาคชั้น

ระดับคะแนน	ช่วงคะแนน	ขีดจำกัดล่างที่แท้จริง	ความกว้างของอันตรภาคชั้น
1	1.00-1.50	1.00	0.5
2	1.51-2.50	1.505	1
3	2.51-3.50	2.505	1
4	3.51-4.50	3.505	1
5	4.51-5.00	4.505	0.5

การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3

ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้ในรอบที่ 2 ทั้งหมด มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อรายการแต่ละข้ออีกครั้ง เพื่อสรุปผลการวิจัย ข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.00 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของข้อรายการนั้น มีความสำคัญในระดับมาก หากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีการเปลี่ยนแปลงไม่เกินร้อยละ 15 ถือเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Gracht, 2012) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 4.50 - 4.85 และค่าพิสัยระหว่าง

ควอไทล์ อยู่ในช่วง 0.32 – 0.82 หมายถึงผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าข้อรายการนั้นๆ มีระดับความสำคัญมากที่สุด และมีการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 10.95 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ผู้วิจัยจึงยุติการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณา ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำข้อความที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน ข้อความที่ซ้ำซ้อนพิจารณาตัดทิ้ง รวมทั้งมีการปรับสำนวน ภาษาให้มีความชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น นำด้านที่คล้ายกันยุบรวมเข้าด้วยกัน ได้เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำนวน 4 ด้าน 33 ข้อย่อย ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งมั่นในงาน มีพฤติกรรมย่อย 11 รายการ 2) ด้านความเสียสละในงาน มีพฤติกรรมย่อย 6 รายการ 3) ด้านความภาคภูมิใจในงาน มีพฤติกรรมย่อย 7 รายการ 4) ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน มีพฤติกรรมย่อย 9 รายการดังนี้

ด้านความมุ่งมั่นในงาน มีพฤติกรรมย่อย 11 รายการ ได้แก่

- 1) ทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงว่องไว
- 2) ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ
- 3) มีความเพียรพยายาม มุมานะอดสาหัสในการปฏิบัติงาน
- 4) ตรวจสอบความเรียบร้อยของงานก่อนการรับ-ส่งเวร
- 5) กำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
- 6) กล้าแสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ต่างๆอย่างมีเหตุผลและมีความเหมาะสม
- 7) มาทำงานตามเวลาที่กำหนด
- 8) ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
- 9) มีความอดทน หนักแน่น ไม่ย่อท้อต่องานที่ทำแม้ว่าจะยุ่งยากซับซ้อนหรืองานมีปัญหาอุปสรรค

ปัญหาอุปสรรค

- 10) ทำงานอย่างมีสมาธิ มีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ
- 11) พยายามศึกษางานที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

ด้านความเสียสละในงาน มีพฤติกรรมย่อย 6 รายการ ได้แก่

- 1) อาสาทำงานที่ตนเองถนัดหรือมีความสามารถโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ
- 2) ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่รับผิดชอบ
- 3) ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน แม้ว่าจะเป็นวันหยุด
- 4) พร้อมที่จะทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่
- 5) ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- 6) เต็มใจใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นเรื่องสำคัญของ

หน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน

ด้านความภาคภูมิใจในงาน มีพฤติกรรมย่อย 7 รายการ ได้แก่

- 1) มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล
- 2) แสดงออกในสิ่งที่ตนเองภาคภูมิใจอย่างเหมาะสม
- 3) มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล
- 4) ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล
- 5) รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ
- 6) มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กร
- 7) มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อหน่วยงานและองค์กร

ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน มีพฤติกรรมย่อย 9 รายการ ได้แก่

- 1) พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2) พยายามคิดวิธีแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
- 3) นำเครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 4) พัฒนางานโดยใช้ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research)
- 5) พัฒนางานประจำที่ทำอยู่โดยใช้งานวิจัยหรือใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาลมาพัฒนางานประจำที่ทำอยู่
- 6) คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้มีความโดดเด่นและดียิ่งขึ้น
- 7) เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์
- 8) หมั่นศึกษาหาความรู้และหาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ
- 9) ให้ความสนใจในการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความมุ่งมั่นในงาน มีพฤติกรรมย่อย 11 รายการ
2. ด้านความเสียสละในงานมีพฤติกรรมย่อย 6 รายการ
3. ด้านความภาคภูมิใจในงาน มีพฤติกรรมย่อย 7 รายการ
4. ด้านการสร้างสรรคพัฒนานวัตกรรมในงาน มีพฤติกรรมย่อย 9 รายการ

สรุปผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน มีพฤติกรรมย่อย 35 รายการ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเปลี่ยนแปลง 10.95 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถสรุปผลการวิจัยได้ โดยแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ในรูปของตาราง และแสดงสรุปผลการวิจัยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3 เป็นรายด้าน เรียงลำดับความสำคัญของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y แต่ละด้าน และลักษณะย่อยตามค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อยในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 4-7

1. ด้านความมุ่งมั่นในงาน

ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำแนกรายข้อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยเรียงลำดับข้อความที่ค่ามัธยฐานสูงสุด

ข้อ	พฤติกรรม/การแสดงออกของ ความผูกพันในงาน	รอบที่ 2			รอบที่ 3		
		Md	IR	ระดับ ความสำคัญ	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1.	ทำงานด้วยความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงว่องไว	4.56	0.70	มากที่สุด	4.85	0.37	มากที่สุด
2.	ทำงานด้วยความละเอียด รอบคอบ	4.44	0.87	มาก	4.65	0.45	มากที่สุด
3.	มีความเพียรพยายาม มุมนานะ อุตสาหะในการปฏิบัติงาน	4.56	0.70	มากที่สุด	4.62	0.52	มากที่สุด
4.	ตรวจตราความเรียบร้อยของ งานก่อนการรับ-ส่งเวร	4.59	0.69	มากที่สุด	4.62	0.54	มากที่สุด
5.	กำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.56	0.91	มากที่สุด	4.59	0.64	มากที่สุด
6.	กล้าแสดงความคิดเห็นต่อ สถานการณ์ต่างๆอย่างมีเหตุผล และมีความเหมาะสม	4.41	1.19	มาก	4.55	0.75	มากที่สุด
7.	มาทำงานตามเวลาที่กำหนด	4.62	0.61	มากที่สุด	4.55	0.75	มากที่สุด
8.	ปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จ	4.35	0.88	มาก	4.55	0.75	มากที่สุด

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรม/การแสดงออกของ ความผูกพันในงาน	รอบที่ 2			รอบที่ 3		
		Md	IR	ระดับ ความสำคัญ	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
9.	มีความอดทน หนักแน่น ไม่ย่อ ท้อต่องานที่ทำแม้ว่าจะยุ่งยาก ซับซ้อนหรืองานมีปัญหา อุปสรรค	4.31	0.77	มาก	4.52	0.62	มากที่สุด
10.	ทำงานอย่างมีสมาธิ มีใจจดจ่อ อยู่กับงานที่ทำ	4.33	0.95	มาก	4.52	0.74	มากที่สุด
11.	พยายามศึกษางานที่ตนเอง รับผิดชอบเพื่อให้ผลงานมี ประสิทธิภาพ	4.25	0.95	มาก	4.52	0.74	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ด้าน
ความมุ่งมั่นในงาน มีพฤติกรรมย่อย 11 รายการ (Md = 4.52 – 4.85, IR = 0.37 – 0.74) ได้แก่

1. ทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงว่องไว
2. ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ
3. มีความเพียรพยายาม มุมานะอดสาหะในการปฏิบัติงาน
4. ตรวจสอบความเรียบร้อยของงานก่อนการรับ-ส่งเวร
5. กำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
6. กล้าแสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ต่างๆอย่างมีเหตุผลและมีความเหมาะสม
7. มาทำงานตามเวลาที่กำหนด
8. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
9. มีความอดทน หนักแน่น ไม่ย่อท้อต่องานที่ทำแม้ว่าจะยุ่งยากซับซ้อนหรืองานมี
ปัญหาอุปสรรค
10. ทำงานอย่างมีสมาธิ มีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ
11. พยายามศึกษางานที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความเสียสละในงาน

ตารางที่ 5 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำแนกรายข้อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยเรียงลำดับข้อความที่ค่ามัธยฐานสูงสุด

ข้อ	พฤติกรรม/การแสดงออกของ ความผูกพันในงาน	รอบที่ 2			รอบที่ 3		
		Md	IR	ระดับ ความสำคัญ	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1.	อาสาทำงานที่ตนเองถนัดหรือมีความสามารถโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ	4.59	0.69	มากที่สุด	4.79	0.32	มากที่สุด
2.	ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่รับผิดชอบ	4.56	0.75	มากที่สุด	4.60	0.39	มากที่สุด
3.	ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน แม้ว่าจะในวันหยุด	4.56	0.69	มากที่สุด	4.56	0.70	มากที่สุด
4.	พร้อมที่จะทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่	4.52	0.86	มากที่สุด	4.56	0.70	มากที่สุด
5.	ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.43	0.95	มาก	4.52	0.75	มากที่สุด
6.	เต็มใจใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นเรื่องสำคัญของหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน	4.43	0.95	มาก	4.52	0.75	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ด้านความเสียสละในงาน มีพฤติกรรมย่อย 6 รายการ (Md = 4.52 – 4.79, IR = 0.32 – 0.75) ได้แก่

1. อาสาทำงานที่ตนเองถนัดหรือมีความสามารถโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ
2. ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่รับผิดชอบ

3. ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน แม้ว่าจะเป็นวันหยุด
4. พร้อมที่จะทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่
5. ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
6. เต็มใจใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นเรื่องสำคัญของหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน

3. ด้านความภาคภูมิใจในงาน

ตารางที่ 6 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำแนกรายชื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยเรียงลำดับข้อความที่ค่ามัธยฐานสูงสุด

ข้อ	พฤติกรรม/การแสดงออกของ ความผูกพันในงาน	รอบที่ 2			รอบที่ 3		
		Md	IR	ระดับ ความสำคัญ	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1.	มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพ พยาบาล	4.56	0.70	มากที่สุด	4.62	0.52	มากที่สุด
2.	แสดงออกในสิ่งที่ตนเองภาคภูมิใจ อย่างเหมาะสม	4.52	0.86	มากที่สุด	4.56	0.70	มากที่สุด
3.	มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล	4.45	0.81	มาก	4.56	0.70	มากที่สุด
4.	ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ พยาบาล	4.25	1.04	มาก	4.52	0.74	มากที่สุด
5.	รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ	-	-	-	4.52	0.74	มากที่สุด
6.	มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จ ขององค์กร	-	-	-	4.50	0.82	มากที่สุด
7.	มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะ ทำงานเพื่อหน่วยงานและองค์กร	-	-	-	4.50	0.82	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ด้านความภาคภูมิใจในงาน มีพฤติกรรมย่อย 7 รายการ ($Md = 4.50 - 4.62$, $IR = 0.52 - 0.82$) ได้แก่

1. มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล
2. แสดงออกในสิ่งที่ตนเองภาคภูมิใจอย่างเหมาะสม
3. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล
4. ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล
5. รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ
6. มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กร
7. มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อหน่วยงานและองค์กร

4. ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน

ตารางที่ 7 ค่ามัธยฐาน (Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) และระดับความสำคัญ จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จำแนกรายชื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยเรียงลำดับข้อความที่ค่ามัธยฐานสูงสุด

ข้อ	พฤติกรรม/การแสดงออกของ ความผูกพันในงาน	รอบที่ 2			รอบที่ 3		
		Md	IR	ระดับ ความสำคัญ	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1.	พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.56	0.75	มากที่สุด	4.79	0.45	มากที่สุด
2.	พยายามคิดวิธีแก้ไขปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับงานเพื่อปรับปรุงงาน ให้ดียิ่งขึ้น	4.65	0.45	มากที่สุด	4.65	0.45	มากที่สุด
3.	นำเครื่องมือและเทคโนโลยี สมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนา งาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.62	0.61	มากที่สุด	4.65	0.59	มากที่สุด

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรม/การแสดงออกของ ความผูกพันในงาน	รอบที่ 2			รอบที่ 3		
		Md	IR	ระดับ ความสำคัญ	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
4.	พัฒนางานโดยใช้ การพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research)	4.33	0.95	มาก	4.59	0.64	มากที่สุด
5.	พัฒนางานประจำที่ทำอยู่โดยใช้ งานวิจัยหรือใช้หลักฐานเชิง ประจักษ์ทางการพยาบาลมา พัฒนางานประจำที่ทำอยู่	4.59	0.64	มากที่สุด	4.59	0.64	มากที่สุด
6.	คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อที่จะ นำมาใช้ในการพัฒนางานให้มี ความโดดเด่นและดียิ่งขึ้น	4.44	0.87	มาก	4.59	0.64	มากที่สุด
7.	เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆใน การแก้ไขปัญหาในการทำงาน อย่างสร้างสรรค์	4.59	0.64	มากที่สุด	4.56	0.64	มากที่สุด
8.	หมั่นศึกษาหาความรู้และหา ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ทำเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น อยู่เสมอ	4.59	0.75	มากที่สุด	4.52	0.75	มากที่สุด
9.	ให้ความสนใจในการเพิ่มพูน ความรู้และความสามารถที่ เกี่ยวข้องกับงาน	4.29	0.95	มาก	4.52	0.74	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ด้าน
การสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน มีพฤติกรรมย่อย 9 รายการ (Md = 4.52 – 4.79, IR = 0.45
– 0.75) ได้แก่

1. พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. พยายามคิดวิธีแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกับงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

3. นำเครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. พัฒนางานโดยใช้ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research)
5. พัฒนางานประจำที่ทำอยู่โดยใช้งานวิจัยหรือใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาลมาพัฒนางานประจำที่ทำอยู่
6. คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้มีความโดดเด่นและดียิ่งขึ้น
7. เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์
8. หมั่นศึกษาหาความรู้และหาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ
9. ให้ความสนใจในการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย โดยการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการบริหารการพยาบาลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำมาเป็นข้อสรุปความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ มาบูรณาการร่วมกับการสนทนากลุ่ม เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการวิจัย มีการเก็บข้อมูลโดยการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 รอบ เป็นการสัมภาษณ์ 1 ครั้ง และตอบแบบสอบถามอีก 2 ครั้ง

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการพยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ Generation Y จำนวน 21 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 4 คน 2) กลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ Generation Y จำนวน 10 คน 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน และ 4) กลุ่มอาจารย์หรือนักวิชาการด้านการบริหารการพยาบาลจำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ชุด คือ ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและข้อคำถามปลายเปิด เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์หรือให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนตอบ ชุดที่ 2 แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประมาณค่าแนวโน้มความสำคัญของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในแต่ละด้าน และชุดที่ 3 แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ที่มีการระบุค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในรอบที่ 2 ของข้อคำถามแต่ละข้อ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบคำตอบของตนเอง และคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยภาพรวมในการทบทวนเพื่อพิจารณายืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบ

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 รอบ รวมทั้งสิ้น 150 วัน โดยระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 คือ วันที่ 9 ธันวาคม 2558 ถึงวันที่ 4 มีนาคม 2559 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 คือวันที่

15 มีนาคม 2559 ถึงวันที่ 22 เมษายน 2559 และระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 คือวันที่ 8 พฤษภาคม 2559 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2559

สรุปผลการวิจัยการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เรียงลำดับตามความสำคัญ และเรียงลำดับข้อย่อยที่มีค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ ข้อมูลที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมาก และข้อมูลที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไปแสดงถึงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ประกอบด้วย 4 ด้าน มีพฤติกรรมย่อย 33 รายการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความมุ่งมั่นในงานมีพฤติกรรมย่อย 11 รายการ ได้แก่ 1) ทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงว่องไว 2) ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ 3) มีความเพียรพยายาม มุขานะอดทนสาหะในการปฏิบัติงาน 4) ตรวจตราความเรียบร้อยของงานก่อนการรับ-ส่งเวร 5) กำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ 6) กล้าแสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผลและมีความเหมาะสม 7) มาทำงานตามเวลาที่กำหนด 8) ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 9) มีความอดทน หนักแน่น ไม่ย่อท้อต่องานที่ทำแม้ว่าจะยุ่งยากซับซ้อนหรืองานมีปัญหาอุปสรรค 10) ทำงานอย่างมีสมาธิ มีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ 11) พยายามศึกษางานที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความเสียสละในงานมีพฤติกรรมย่อย 6 รายการ ได้แก่ 1) อาสาทำงานที่ตนเองถนัด หรือมีความสามารถโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ 2) ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่รับผิดชอบ 3) ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน แม้ว่าจะเป็นวันหยุด 4) พร้อมทั้งจะทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ 5) ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว 6) เต็มใจใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นเรื่องสำคัญของหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน

3. ด้านความภาคภูมิใจในงาน มีพฤติกรรมย่อย 7 รายการ ได้แก่ 1) มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล 2) แสดงออกในสิ่งที่ตนเองภาคภูมิใจอย่างเหมาะสม 3) มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล 4) ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล 5) รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่ทำให้หายความสามารถ 6) มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กร 7) มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อหน่วยงานและองค์กร

4. ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน มีพฤติกรรมย่อย 9 รายการได้แก่ 1) พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) พยายามคิดวิธีแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น 3) นำเครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) พัฒนางานโดยใช้ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) 5) พัฒนางานประจำที่ทำอยู่โดยใช้งานวิจัยหรือใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการแพทย์ มาพัฒนางานประจำที่ทำอยู่ 6) คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้มีความโดดเด่นและดียิ่งขึ้น 7) เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ 8) หมั่นศึกษาหาความรู้และหาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ 9) ให้ความสนใจในการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน

อภิปรายผลการวิจัย

คำถามการวิจัยข้อที่ 1 ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ควรประกอบด้วยพฤติกรรมด้านใดบ้าง จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในบริบทของพยาบาลวิชาชีพ ขอบเขตประเทศไทย ควรประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในงาน ด้านความเสียสละในงานด้านความภาคภูมิใจในงาน ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน ซึ่งพบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ทุกด้านมีความสำคัญมากที่สุด (Med = 4.50 – 4.85, IR = 0.32 – 0.98) เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยคัดเลือกได้ผ่านการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องความผูกพันในงาน นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมีความยินดี และมีเวลาในการถกเถียงความคิด ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 รอบ ทำให้ได้มาซึ่งความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ที่มีความสำคัญระดับมากที่สุด และเป็นฉันทามติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการวิจัยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ที่ควรเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญ เข้าใจในเรื่องความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างดี และสนใจในเรื่องที่จะศึกษา เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ (Keeney, et al, 2011)

คำถามการวิจัยข้อที่ 2 พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในแต่ละด้านควรมีลักษณะข้อย่อยอะไรบ้าง จากผลการวิจัย พบว่าความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ประกอบด้วย 4 ด้าน 33 ข้อย่อย ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งมั่นในงาน จำนวน 11 ข้อย่อย 2) ด้านความเสียสละในงานจำนวน 6 ข้อย่อย 3) ด้านความภาคภูมิใจในงานจำนวน 7 ข้อย่อย 4) ด้านการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมในงาน จำนวน 9 ข้อย่อย ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความมุ่งมั่นในงาน ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและมีความสำคัญมากที่สุด ($Md = 4.52 - 4.85$, $IR = 0.37 - 0.74$) ได้แก่ ทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉงว่องไวทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบมีความเพียรพยายาม มุมานะอดุสาหะในการปฏิบัติงานตรวจตราความเรียบร้อยของงานก่อนการรับ-ส่งเวรกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จกล้าแสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ต่างๆอย่างมีเหตุผลและมีความเหมาะสม ไม่นำเวลางานมาใช้ทำงานส่วนตัวมาทำงานตามเวลาที่กำหนดปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จไม่นำเวลางานมาใช้ทำงานส่วนตัวมาทำงานตามเวลาที่กำหนดมีความอดทนหนักแน่น ไม่ย่อท้อต่องานที่ทำแม้ว่าจะยุ่งยากซับซ้อนหรืองานมีปัญหาอุปสรรคทำงานอย่างมีสมาธิ มีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำพยายามศึกษางานที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพพอภิปรายผลได้ว่า ความมุ่งมั่นในการทำงานนับเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ที่สามารถอธิบายความผูกพันในงานได้ องค์การทุกองค์การต้องการบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานองค์การพยาบาลก็เช่นกัน ซึ่งบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในงาน จะเป็นคนที่มีความเพียรพยายามสูง มีความวิริยะอดุสาหะ และมีความอดทนต่อความยากลำบาก อีกทั้งยังเป็นคนที่ทำงานด้วยความสม่ำเสมอทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และส่งผลดีต่อองค์การพยาบาล คือทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จากการศึกษาของ Kim et al. (2009) พบว่า บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเองคือ กล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมโดยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความอดุสาหะและมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และสอดคล้องกับการศึกษาของเปรมฤดี ปองมงคล (2546) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความผูกพันในงานพยาบาลจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพภาพและตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบในงานจะใช้ทรัพยากรขององค์การพยาบาลเป็นไปอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดจะตรงตามความเป็นจริง มีการแสดงออกของบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มาทำงานตามเวลาที่กำหนด ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Leiter and Bakker (2010) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันในงาน จะมุ่งความสนใจในงานที่ตนรับผิดชอบเป็นหลัก ใช้ศักยภาพของตนที่มีในงานที่ตนรับผิดชอบให้มากที่สุดรวมถึงเกิดความพึงพอใจในการให้บริการของพยาบาลวิชาชีพด้วย ลดอัตราการเสียชีวิตจากภาวะแทรกซ้อนต่างๆ เช่น การคลาดเคลื่อนจากการให้ยา การพลัดตกหกล้มของผู้ป่วย เป็นต้น (Kanzajan et al., 2005) อันจะช่วยลดการสูญเสียทรัพยากรสิ้นจากการนอนนานในโรงพยาบาลให้กับผู้ป่วย ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและถือเป็นหัวใจสำคัญอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

ด้านที่ 2 ด้านความเสียสละในงานผลการวิจัย พบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น สอดคล้องกันและมีความสำคัญมากที่สุด ($Md = 4.52 - 4.79$, $IR = 0.32 - 0.75$) ได้แก่ อาสา ทำงานที่ตนเองถนัดหรือมีความสามารถโดยไม่ต้องมีใครร้องขอใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่ รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน แม้ว่าจะเป็นวันหยุดพร้อมที่จะทุ่มเท เวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเต็ม ใจใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นเรื่องสำคัญของหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึง ผลตอบแทนอภิปรายผลได้ว่า ความเสียสละในงานนับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สามารถประเมินความ ผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้ ซึ่งบุคคลที่มีความเสียสละในการทำงานจะให้ ความสำคัญของงานเป็นอันดับแรกกล่าวคือให้เวลากับงานมากที่สุด และใช้เวลาที่มีอยู่ทำงานให้คุ้มค่า เพียงงาน รวมถึงอาสาที่จะทำงานเมื่อเห็นว่างานนั้นเป็นงานที่ตนมีความถนัด พร้อมทั้งจะนำพรแสวง และพรสวรรค์ที่ตนเองมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในงานสูงสุด (เกศรา รักชาติ, 2551) และยอมรับใน ความสามารถของตนเอง (Llorens et al., 2007) ทำให้งานบริการพยาบาลมีมาตรฐาน ผู้รับบริการ พึงพอใจและเกิดความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่มารับบริการ และจากการศึกษาของ Macey and Schneider (2008) พบว่าบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีพฤติกรรมทางบวก เช่น มาทำงานก่อน เวลาทุกวัน และเมื่อถึงเวลาเลิกงานเมื่องานยังไม่เสร็จจะยังคงทำงานต่อให้แล้วเสร็จ มีจิตใจจดจ่อกับ งานที่ทำจนลืมเวลาและรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับการศึกษาของ Kim et al. (2009) พบว่า บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความรับผิดชอบในระดับสูงมีความชำนาญงานและ ทุ่มเทร่างกายกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ เสนอตัวเองในการช่วยเหลือผู้อื่นส่งผลต่อโอกาสในการ ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ด้านที่ 3 ด้านความภาคภูมิใจในงาน ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความ คิดเห็นสอดคล้องกันและมีความสำคัญมากที่สุด ($Md = 4.50 - 4.62$, $IR = 0.52 - 0.82$) ได้แก่ มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลแสดงออกในสิ่งที่ตนเองภาคภูมิใจอย่างเหมาะสมทำงานอย่างมี ความสุขมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่ ทำทายความสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กรมีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะ ทำงานเพื่อหน่วยงานและองค์กรอภิปรายผลได้ว่า ความภาคภูมิใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y เพราะความรักความภาคภูมิใจในงานเป็น ตัวบ่งชี้ถึงการยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ของหน่วยงาน อันเป็นผลให้ บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานมองเห็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล ทำงานอย่างมีความสุข มีเจตคติ ที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะ ปฏิบัติการพยาบาลเพื่อที่จะนำไปสู่การพยาบาลที่เป็นเลิศและที่สำคัญคือส่งผลต่อผู้รับบริการทางด้าน คุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลรักษา สอดคล้องกับการศึกษาของ Xanthopoulou, Bakker,

Demerouti and Schaufeli (2009) ที่ว่าพนักงานที่มีความรักความภาคภูมิใจ มีอารมณ์เชิงบวก มีความผูกพันในงาน มักจะเกิดการสร้างทุนเฉพาะบุคคล เช่น ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และทุนทางด้านจิตสังคม ทำให้มีการขับเคลื่อนสิ่งที่ดีๆ สร้างโอกาสในการทำงาน ให้มีดีขึ้นด้วย

ด้านที่ 4 ด้านการสร้างสรรคพัฒนาวัตถกรรมในงาน ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและมีความสำคัญมากที่สุด ($Md = 4.52 - 4.79$, $IR = 0.45 - 0.75$) ได้แก่พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นพยายามคิดวิธีแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นนำเครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนางานโดยใช้ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) พัฒนางานประจำที่ทำอยู่โดยใช้งานวิจัยหรือใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการแพทย์มาพัฒนางานประจำที่ทำอยู่ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้มีความโดดเด่นและดียิ่งขึ้นเสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์มีการฝึกฝนตนเองในการทำงานอยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้และหาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอให้ความสนใจในการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน อภิปรายผลได้ว่า ความผูกพันในงานด้านการสร้างสรรคพัฒนาวัตถกรรมในงาน เป็นพฤติกรรมที่พยาบาลวิชาชีพ Generation Y แสดงออกถึงความผูกพันในงานจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ใช้ในการดูแลรักษาผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะพยาบาล Generation Y จึงจำเป็นต้องมีความใฝ่รู้ มีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนางานประจำที่ทำอยู่โดยใช้งานวิจัย (R2R) หรือใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการแพทย์มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดคุณภาพการดูแลผู้ป่วยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง Generation Y มีความเป็นตัวของตัวเอง คิดเร็ว ทำเร็ว ปรับปรุงเร็ว ชอบความท้าทาย คิดนอกกรอบ เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีความทันสมัย นิยมสื่อสารผ่านเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำยุค (เยาวลักษณ์ โปธิดารา, 2554) จึงทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พยายามคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้มีความโดดเด่นและดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Sonnentag (2003) ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีลักษณะส่วนบุคคลคือ มีแรงผลักดันในตัวเองในความตั้งใจที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ผลงานออกมามีคุณภาพ และจากการศึกษาของ Kim et al. (2009) พบว่า บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีพฤติกรรมที่เปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดี ทำให้เป็นผู้ที่มีลักษณะริเริ่มสร้างสรรค์ขอบแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ มีความอยากรู้อยากเห็นในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีจินตนาการมีสุนทรียภาพไวต่อความรู้สึกตนเองเต็มใจที่จะลองทำสิ่งแปลกใหม่ เปิดกว้างทางด้านความคิดและด้านค่านิยม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล นำผลการวิจัยไปใช้วางแผน พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมความผูกพันในงานที่มีความเหมาะสม
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสร้างความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันในองค์กรแก่บุคลากรทางการพยาบาลที่มีความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

นำผลการวิจัยความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y นำไป วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อกำหนดองค์ประกอบของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กองการพยาบาล. (2539). **คู่มือการจัดการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กองการพยาบาล. (2539). **บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2542). **มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล : การพัฒนาการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ**. กรุงเทพมหานคร: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- กุลยา ตันติผลาชีวะ.(2547).**การพัฒนาแบบฝึกภาคปฏิบัติการพยาบาลเน้นชุมชน สำหรับนักศึกษาพยาบาล : วิธีการศึกษาเชิงสมรรถนะ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎิบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เกศรา รักชาติ. (2551). **ผูกใจเพื่อผูกพัน (Employee Engagement)**(Online). Available from : <http://catadmin.cattelcom.com>. [2015, February 21]
- กฤษดา แสงวดี. (2551). **สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย**. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 2551 ; ปีที่ 2:40-46
- ชนิษฐา ลีอนาม. (2554). **รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในเขตกรุงเทพมหานคร**.ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541).**บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงาน ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิรประภา อัครบวร.(2549). **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพมหานคร : ก.พลพิมพ์
- จุมพล พูลภัทรชีวิน.(2546). **การวิจัยอนาคตแบบเดลฟาย**.วารสารนุกรมศึกษาศาสตร์.30; 97-100
- ชนิดา รักษ์พลเมือง. (2553). **การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย**. ในทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณาธิการ). **เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย**.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทศพล กระต่ายน้อย. (2555). **ภาวะผู้นำของนักศึกษาสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**.การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ทัศนาศา บัญทอง.(2543). **ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต**. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). **นิยมในการทำงานการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของคนต่างรุ่น: กรณีศึกษา พนักงานในภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร**.วารสารบริหารธุรกิจคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์
- นิเวศน์ ธรรมะ. (2553). GenB, GenX, GenY :The Power of Generation (Online). Available from :<http://guru-marketing-thailand.blogspot.com/2009/05/gen-b-gen-x-gen-y-power-of-generation.html>. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2558.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 1 . กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร.(2553). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร:บริษัท ยูแอนดีไอ อินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุญชัย พงศ์รุ่งทรัพย์. **ผสมผสานการบริหารในทุกเจนเนอเรชั่น**. ประชาชาติธุรกิจ (24 กันยายน พ.ศ. 2552) : (33) 4143.
- ปริญดา เนตรหาญ. (2557). **ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร**.วารสารพยาบาลทหารบก,15(2)
- ปวรมนต์ ทัศนอนันตชัย. (2557). **ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพ Generation Y**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยนุช รัตนกุล. (2552). **การวิเคราะห์การกระจายอายุและแนวโน้มกลุ่มอายุของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล**. กรุงเทพมหานคร: กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน**.กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- พินิจ กุลละวณิชย์. (2558). **ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล**.หนังสือพิมพ์แนวหน้าฉบับวันที่ 8 มีนาคม 2558. Available from <http://www.naewna.com/lady/columnist/17296> [11 มีนาคม 2558]
- เยาวลักษณ์ โพธิดาราร. (2554). **การจัดการศึกษาทางการพยาบาล: สำหรับนักศึกษา Generation Y**.วารสารพยาบาลศาสตร์และสาธารณสุข, 34(2), 61-69.
- ยุวดี เกตสัมพันธ์. (2550). **การประกันคุณภาพการพยาบาลและการควบคุมคุณภาพ**. กรุงเทพมหานคร. (อัสสำเนา)

- รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ. (2554). **Employee Engagement การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์
- ลักขณา พวงรักษ์.(2556). **การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2555). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกุณารีย์ เวทยะเวทิน. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ ลักษณะงาน กับความผูกพันในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ 2547**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์
- สิกันต์ เอี้ยวเล็ก. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สุปัทมาตันตยาภินันท์. (2554).**ความแตกต่างภายในองค์กรกับยุทธวิธีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สภาการพยาบาล. (2552). **สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2552 (อัดสำเนา).**
- สุรพงษ์ มาลี. (2551). **การจัดการความแตกต่างของช่วงอายุ**. มติชนสุดสัปดาห์ (14 สิงหาคม พ.ศ. 2551): 25.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). **การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล.กรุงเทพมหานคร: ศุภานิชการพิมพ์.**
- สมจิต หนูเจริญ. (2544). **การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: วิ.เจ.พรินต์ติ้ง
- สมนันท์สุทธารัตน์.(2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). **จับให้มันคั่นให้เวิร์ค**. กรุงเทพมหานคร: เนชั่นมัลติมีเดีย.

- อรุณรัตน์ คันธา. (2556). **การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย**. วารสารสภาการพยาบาล ปีที่ 28 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2556
- อลิสา สุคนธ์รัตน์. (2542). **โอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคมโครงการ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Alarcon, G.M. (2009). **The development of the Wright Work Engagement Scale**. Department of Psychology, Wright State University, United States of America.
- Arnold B. Bakker, EvangeliaDemerouti. (2008). **Towards a model of work Engagement**. Career Development International, Vol. 13 ,Iss : 3, pp. 209 -223.
- Bakker, A.B. (2009). **Building engagement in the workplace**. In R.J.Burke&C.L.Cooper (Eds.), The peak performing organization. (pp. 50-72).Oxonian, UK
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007). **The Job demand – resource model: state of the art**. Journal of Managerial Psychology. 22(3); 309-328
- Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (2010). **Work engagement: a handbook of essential theory and research**. New York: Psychology Press.
- Bargagliotti, L.A. (2011). **Work Engagement in nursing: a concept analysis**. Journal of Advanced Nursing. 68(6): 1414-28
- Burns, N., and Glove, S.K. (2001). **The practice of nursing research**. 4th ed. Philadelphia: W.B. Saunders company.
- Gelston, S. (2007). **Gen Y, Gen X and Baby Boomers : Generation wars at work**. CIO, May 5.
- Harter, J.K., Schmidt,F.L., and Hayes, T.L. (2002). **Business-Unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcome: A meta-analysis**. Journal of applied Psychology. 87: 268-279.
- Havens, D.S., Warshawsky, N.E. and Vasey, J. (2013). **RN work engagement in generational cohort: The view from rural US hospital**. Journal of Nursing Management. (21); 927-940
- Hultell, D., and Gustavsson, J.P. (2010). **A psychometric evaluation of the Scale of Work Engagement and Burnout (SWEBO)**. Work, 37(3), 261-74.

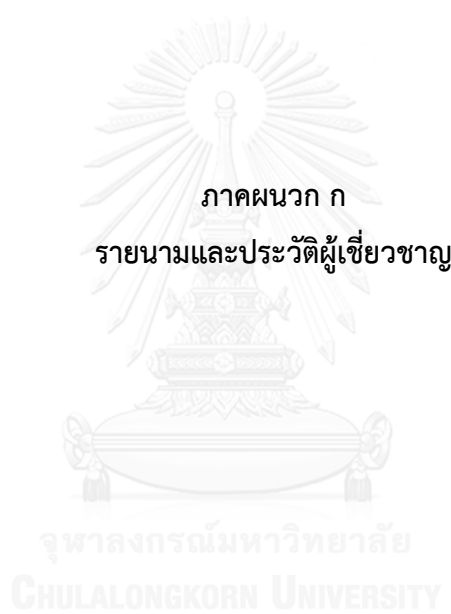
- Kahn , W.A.(1990). **Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.** *Academy of Management Journal*.33 : 692-724.
- Kavens, D.S. ,Warshawsky, N.E. and Vasey, J. (2013). **RN work engagement in generational cohorts : the view from rural US hospitals.** *Journal of nursing management*.21 ;927 – 940.
- Kreitner, R., and Kinicki, A. (2007). **Organization Behavior.**7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Laschinger, H.K. , and Leiter , M.P. (2006). **The impact of nursing work environment on patient safety outcome : The mediating role of burnout/engagement.** *Journal of Nursing Administration*. 36: 259-267.
- Linstone, H. (1978). The Delphi technique. In R.B. Fowles (Ed.). **Handbook of Futures Research.** London: Greenwood Press. pp. 273-300.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). **The meaning of employee engagement.** *Industrial Organizational Psychology*, 1-83.
- Macmillan, T. (1971). **The Delphi technique.** In the annual meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on research and development May 3-5. California: Monterey.
- Maslach,C. , and Leiter, M.. (2008). **Early predictors of job burnout and engagement.** *Journal of Applied Psychology* 93, 498 – 512.
- Polit, D.F., and Hungler, B.P. (1999). **Nursing research: Principle and Method.**6th ed. Philadelphia: Lippincott-Raven.
- Saks, A.M. (2006). **Antecedents and consequences of employee engagement.** *Journal of Managerial Psychology*. 21(7) : 600-619.
- Schaufeli ,W.B. (2002). **The measurement of engagement and burnout: a two Sample confirmatory factor analysis approach.** *Journal of Happiness Studies*. 2; 71-92.
- Schaufeli ,W.B.,Bakker, A.B. and Salanova,M.(2003). **UWES The measurement of work engagement.** *Education and Psychological Measurement*.67 : 1-101.
- Schaufeli ,W.B. , and Bakker, A.B. (2004). **Job demands,Job resources and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study.** *Journal of Organization Behavior*.25 : 293 – 315.

- Schaufeli, W.B., and Salanova, M. (2007). **Work engagement : an emerging psychological concept and its implication for organizations.** Research in social issue in Management 5:135-177.
- Schmidt, J. A., Shernoff, D. J., & Csikszentmihalyi, M. (2007). **Individual and situational factors related to the experience of flow in adolescence: A multilevel approach.** The handbook of methods in positive psychology. Oxford: Oxford University Press, 542-558
- Simpson, M.R. (2009). **Predictors of work engagement among medical – surgical registered nurse.** Western Journal of Nursing Research. 31 : 44-65
- Sonnentag, S. (2003). **Recovery, work engagement and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work.** Journal of Applied Psychology. 88(3): 518-528
- Tapscott, D. (2008). **How the Net Generation is Changing Your World.** MBA magazine, 125(11): 44-54
- Urden, L.D., and Monach, K. (2002). The ANCC magnet recognition program: Converting research finding into action. In McClure, M.L., and Hinshaw, A.S., (eds.). **Magnet hospitals revisited: Attraction and retention of professional nurses.** Washington: American Nurse Publishing.
- Weingarten M.R. (2009). **Four Generation , one workplace : A Gen X-Y staff nurse 's view of teaming in the emergency department.** Journal of Emergency Nursing , 35(1) , 27-30.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., and Schaufeli , W. B. (2007). **The role of personal resources in the job demands resources model.** International Journal of stress management. 14(2) : 121-141.
- Zemke, R. , Raines, C. , and Filipczak, B. (2000). **Generation at work managing the clash of Veterans , Boomers , Xers and Nexters in your workplace.** New York Amacon.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้การสัมภาษณ์/ตอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม จำนวน 21 คน

1. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารทางการแพทย์ จำนวน 4 คน ดังรายนามต่อไปนี้
 - 1) พันเอกหญิง รุ่งทิวา พิมพ์สักกะ
 - 2) ดร.รุ่งอรุณ เกศวงษ์
 - 3) นางสาว ศิริพรรณ ชาญสุกิจเมธี
 - 4) นางณัฐริกา กุลกาญจนาชีวิน
2. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มพยาบาลวิชาชีพพระดับผู้ปฏิบัติงาน Generation Y จำนวน 10 คน ดังรายนามต่อไปนี้
 - 1) เรืออากาศเอกหญิง วิภารัตน์ สุวรรณมาศ
 - 2) ร้อยตำรวจเอกหญิง สกาวเดือน พาหาทรัพย์อนันต์
 - 3) นางสาว ลักษณ์า พ่วงรักษ์
 - 4) นางสาว วนาพร ปากวิเศษ
 - 5) นางสาว ปวรมนต์ ทัศนอนันต์ชัย
 - 6) นาง นิตยา สุนทรานนท์
 - 7) นางสาว ชลิตา เกิดภิรมย์
 - 8) นางสาว ลลิตา จันทนา
 - 9) นางสาว ปวีณา เปี้ยทอง
 - 10) นางสาว สิริรัตน์ โขควนากุล
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน ดังรายนามต่อไปนี้
 - 1) ดร.นนทวัฒน์ สุขผล
 - 2) นาวาโทหญิง นันทิรา ธีรเนตร
 - 3) เรืออากาศเอกหญิง ภัญชิตรา สภานนท์
4. ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนักวิชาการ / อาจารย์พยาบาลสาขาการบริหารการพยาบาล จำนวน 4 คน ดังรายนามต่อไปนี้
 - 1) รองศาสตราจารย์ ดร. พูนสุข หิงคานนท์
 - 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แสงอรุณ อิศระมาลัย
 - 3) พลอากาศตรีหญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์
 - 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี

ประวัติผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มที่ 1 : ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาล

1.1 พันเอกหญิง รุ่งทิวา พิมพ์สักกะ

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 34 ปี

วุฒิการศึกษา

- ประกาศนียบัตรเทียบเท่าอนุปริญญาพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
- สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- การพยาบาลเฉพาะทางการดูแลผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยมหิดล
- กำลังศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ผลงานทางวิชาการ

- ปีพ.ศ. 2546 ผู้ร่วมวิจัย เรื่อง “ผลของการฝึกอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวารสารพยาบาลทหารบก ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 เลขหน้า 108-115
- ปี พ.ศ. 2546 ผู้ร่วมวิจัย เรื่อง “ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวารสารพยาบาลทหารบก ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 เลขหน้า 28-37
- ปี พ.ศ. 2549 บทความเรื่อง “กระบวนการการจัดทำสมรรถนะทางการพยาบาล (Nursing competency) ของพยาบาล กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวารสารพยาบาลทหารบก ประจำเดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

- ปี พ.ศ. 2550 เนื้อหาวิชาการเรื่อง “Role of Nursing in Patient Safety” ในหนังสือ Clinical Practice in Pediatric: Health-Oriented Approach ประกอบการประชุมวิชาการ วันที่ 10-12 ตุลาคม 2554 เลขหน้า 465-479
- ปี พ.ศ. 2552 บทความเรื่อง “Change My Life: On My Way... Nurse and Nursing” ในวารสารพยาบาลทหารบก ปีที่ : 10 ฉบับที่: พิเศษ เลขหน้า: 11-17
- ปี พ.ศ. 2554 บทความเรื่อง “To Be The Star : การสร้างพลังในตัวตน” ในเอกสารประกอบการประชุมใหญ่สามัญประจำปีและการประชุมวิชาการ สมาคมพยาบาลทหารบก วันที่ 2-3 มิถุนายน 2554 เลขหน้า: 115-116
- ปี พ.ศ. 2558 บทความเรื่อง “บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง” เอกสารประกอบการบรรยาย หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง รุ่นที่ 11 วันที่ 14-18 ธ.ค. 58 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

รางวัลและความภาคภูมิใจ

- พยาบาลดีเด่น สาขาปฏิบัติการพยาบาล มูลนิธิไอโกะ สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2546
- ได้รับคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิก สมาคมพยาบาลเกียรติคุณ สาขาประเทศไทย ในนามของนักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน ที่มีผลการเรียนดีเด่น ปี พ.ศ. 2554
- พยาบาลดีเด่น ด้านพยาบาลผู้เฝ้าเรียนรู้ กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ปี พ.ศ. 2554
- พยาบาลตัวอย่าง สาขาบริการพยาบาล (ระดับผู้บริหาร) สมาคมพยาบาลทหารบกปี พ.ศ. 2555
- รางวัลสตาร์อวอร์ด รางวัลที่มอบให้กับบุคคลที่มีหัวใจโพธิสัตว์ ณ เสถียรธรรมสถาน ปี พ.ศ. 2555
- รางวัลพยาบาลดีเด่น สาขาผู้สนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล (ระดับผู้บริหาร) สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2557

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การบริหารการพยาบาล
- การจัดการโครงการทางการพยาบาล
- การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล

- การพัฒนาคุณภาพการบริหารสู่ความเป็นเลิศตามแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติ รพ.ร.ร.6 และ กพย.รพ.ร.ร.6 (Thailand Quality Award: TQA)

1.2 ดร.รุ่งอรุณ เกศวหงส์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายพัฒนาพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช

สถานที่ปฏิบัติงาน

- ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 30 ปี

วุฒิการศึกษา

- ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) โรงเรียนพยาบาล รามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2529
- ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2547
- ปรัชญาดุขฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2556

ผลงานวิชาการ

- A Factor Analysis of Professional Nurses' Competencies, Private Hospitals.(2005)
- The Effect of the fall prevention program on incidence of fall in the in patient department and intensive Care unit and the staffs (2007)
- The Development of Nurse Residency Program (2013)

รางวัลและเกียรติประวัติ

- รางวัล ประกวดผลงาน Technical Medical Support “E Nursing Kardex Program” จาก Hospital management Asian 2007
- รางวัลนักบริหารโรงพยาบาลยอดเยี่ยม ประจำปี 2549 ประเภทรองผู้อำนวยการ ด้านการพยาบาล (โรงพยาบาลเอกชน) โดยสมาคมผู้บริหารโรงพยาบาลแห่งประเทศไทย

- ศิษย์เก่าพยาบาลรามาริบัติ ดีเด่น ประจำปี 2551 สาขาบริหารการพยาบาล
ประเภทผู้บริหารการ บริการพยาบาลในระดับทุติยภูมิ/ตติยภูมิ

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- ด้านการบริหารการพยาบาล
- ด้านการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล
- ที่ปรึกษาด้านการพัฒนางานคุณภาพ
- ด้านการพัฒนาโปรแกรม Nurse Residency
- ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษางานวิจัยของนักศึกษาพยาบาลปริญญาโท
- วิทยากรบรรยาย การจัดอัตรากำลัง Nursing productivity, HRD of Nursing, Career path, nursing professional development, Human Capital for nursing on 21st century Nursing KM, Competency Assessment System, Preceptor Development Program, Reality Shock in New Graduate Nurse, การนิเทศทางการพยาบาลลงสู่การปฏิบัติ

1.3 นางสาว ศิริพรรณ ชาญสุกิจเมธี

ตำแหน่งปัจจุบัน

- หัวหน้างานพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

สถานที่ปฏิบัติงาน

- ฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 33 ปี

วุฒิการศึกษา

- วิทยาศาสตร์บัณฑิต พยาบาลและผดุงครรภ์ คณะพยาบาลศาสตร์ศิริราช
พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2526
- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่) คณะพยาบาลศาสตร์ศิริ
ราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลงานวิชาการ

- งานวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ใช้บริการภายใน ณ สำนักงานฝ่ายการ
พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การบริหารการพยาบาล
- การพัฒนางานคุณภาพ
- การจัดการความรู้ทางการพยาบาล
- การติดตามและประเมินคุณภาพทางการพยาบาล
- เวชระเบียนทางการพยาบาล มาตรฐานและเอกสารคุณภาพทางการพยาบาล
- การพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะโรค
- การบริหารยาในหอผู้ป่วย

1.4 นางณัฐธิกา กุลกาญจนาชิวิน

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 30 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ปี พ.ศ. 2534
- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2538

ผลงานวิชาการ

- วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลและเอกสิทธิ์ทางการพยาบาล

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การบริหารการพยาบาล
- การพัฒนางานคุณภาพ
- การบริหารความเสี่ยง

กลุ่มที่ 2 : ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงาน Generation Y

2.1 เรืออากาศเอกหญิง วิจารณ์ สุวรรณมาศ

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พยาบาลวิชาชีพ หออภิบาลศัลยกรรมโรคหัวใจและทรวงอก

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 9 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มหาวิทยาลัยมหิดล
- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลงานวิชาการ

- วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างดัชนีมวลกาย การทำงานของหัวใจห้องล่างซ้าย และระยะเวลาการใช้เครื่องหัวใจและปอดเทียม กับอัตราการกรองของไตในผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดทำทางเบี่ยงหลอดเลือดหัวใจ

รางวัลที่ได้รับ

- พยาบาลดีเด่น ด้านการปฏิบัติการพยาบาล กองศัลยกรรม

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติภายหลังการผ่าตัดหัวใจและทรวงอก
- การพัฒนาคุณภาพงานการพยาบาล

2.2 ร้อยตำรวจเอกหญิง สกาวเดือน พาหาทรัพย์อนันต์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ

สถานที่ปฏิบัติงาน

- หน่วยปฏิบัติการสวนหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตำรวจ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 7 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

รางวัลที่ได้รับ

- พยาบาลดีเด่น ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ
- การดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด

2.3 นางสาว ลักษณ์า พ่วงรักษ์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- Head of OPD Wattanosoth, Palliative medicine, Ambulatory chemotherapy care center.

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลวัดโนสถ, โรงพยาบาลกรุงเทพ สำนักงานใหญ่

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยบรมราชชนนี นพรัตน์ วชิระ พ.ศ. 2548
- สำเร็จการพยาบาลเฉพาะทาง ในเครื่องกรุงเทพดุสิตเวชการ (BDMS) คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2551
- Certificate พยาบาลหน่วยเคมีบำบัด โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2555
- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556

ผลงานวิชาการ

- วิทยานิพนธ์ เรื่องการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การพัฒนาคุณภาพงานการพยาบาล
- การปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยแบบประคับประคอง

2.4 นางสาว วนาพร ปากวิเศษ

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- การพยาบาลผู้ป่วยมะเร็งหลักสูตร 4 เดือน รพ.รามาริบัติ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- อบรมการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับยาเคมีบำบัด 10 วัน รพ.รามาริบัติ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

รางวัลที่ได้รับ

- ได้รับรางวัล Daisy Award ในการปฏิบัติการพยาบาล

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
- พยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับยาเคมีบำบัดและผู้ป่วยปลูกถ่ายไขกระดูก

2.5 นางสาว ปวรมนต์ ทศนอนันตชัย

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ

สถานที่ปฏิบัติงาน

- หอผู้ป่วยศัลยกรรมชายสามัญ ชั้น 9 โรงพยาบาลกลาง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
- พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลงานวิชาการ

- วิทยานิพนธ์ เรื่อง ลักษณะการบริหารการพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
- การพัฒนาคุณภาพงานการพยาบาล

2.6 นาง นิตยา สุนทรานนท์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พยาบาลรังสีรักษา

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลจุฬารินทร์

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 8 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- กำลังศึกษาระดับปริญญาโท คณะพยาบาลศาสตร์ สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่
มหาวิทยาลัยรังสิต

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การปฏิบัติการพยาบาล
- การดูแลผู้ป่วยโรคมะเร็ง

2.7 นางสาว ชลิตา เกิดภิรมย์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ

สถานที่ปฏิบัติงาน

- งานบริการสุขภาพปฐมภูมิ โรงพยาบาลราชวิถี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 8 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ

รางวัลที่ได้รับ

- พยาบาลดีเด่น ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การปฏิบัติการพยาบาล

2.8 นางสาว ลลิตา จันทนา

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 8 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การพยาบาลผู้ป่วยที่รับผ่าตัด

CHULALONGKORN UNIVERSITY

2.9 นางสาว ปวีณา เป็ยทอง

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลรามาริบัติ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 8 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ
มหาวิทยาลัยมหิดล

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัด

2.10 นางสาว สิริรัตน์ โชควนากุล

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พยาบาลวิชาชีพ ระดับผู้บริหารระดับต้น

สถานที่ปฏิบัติงาน

- หน่วยเคมีบำบัด โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปี

รางวัลที่ได้รับ

- ได้รับรางวัล Daisy Award ในการปฏิบัติการพยาบาล

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การปฏิบัติการพยาบาล
- การดูแลผู้ป่วยที่ได้รับเคมีบำบัด

กลุ่มที่ 3 : ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.1 ดร.นนทวัฒน์ สุขผล

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ธนาคารออมสิน

สถานที่ปฏิบัติงาน

- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ธนาคารออมสิน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 29 ปี

วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี BBA (General Management) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- ปริญญาโท MBA (Finance and Banking) มหาวิทยาลัยสยาม
- ปริญญาเอก Ph.D. (Commerce) Sardar Patel University, India

ผลงานวิชาการ

- หนังสือ เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ
- หนังสือ คู่มือปฏิบัติการฝึกอบรม

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและฝึกอบรมด้านทรัพยากรบุคคลแก่องค์กรภายนอก
- วิทยากรและอาจารย์พิเศษระดับปริญญาโทและปริญญาเอก

3.2 นาวาโทหญิง นันทิรา ธีรเนตร

ตำแหน่งปัจจุบัน

- หัวหน้าแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถานที่ปฏิบัติงาน

- โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 30 ปี (Clinic 19 ปี , Quality 7 ปี , HR 4 ปี)

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ 2528
- หลักสูตรทั่วไปรุ่น 20 รร.นว.สรส. (เม.ย.38 – ต.ค.38)
- หลักสูตรนายทหารอาวุโส รร.นว.สรส. (ต.ค.48 – มี.ค.49)
- หลักสูตร ผู้เยี่ยมสำรวจภายใน สรพ. (พ.ศ.2552)
- หลักสูตร ผู้เยี่ยมสำรวจภายนอก สรพ. (พ.ศ.2552)
- หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2554

ผลงานวิชาการ

- งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคิดคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ จังหวัดชลบุรี

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- วิทยากรอบรม เรื่อง จิตวิทยาการให้บริการ , การอยู่ร่วมกัน
- พิธีกร/พิธีการ งานต่างๆของโรงพยาบาล

3.3 เรืออากาศเอกหญิง ภัณฑิรา สภานนท์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลอาวุโส (Senior Human Resources Officer)

สถานที่ปฏิบัติงาน

- บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มหาวิทยาลัยมหิดล
- วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (พัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลงานวิชาการ

- งานวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเพชรบูรณ์

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลุ่มที่ 4 : ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนักวิชาการ / อาจารย์พยาบาลสาขาการบริหารการพยาบาล

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร. พูนสุข หิงคานนท์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

สถานที่ปฏิบัติงาน

- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 44 ปี

วุฒิการศึกษา

- อนุปริญญาพยาบาลอนามัยและประกาศนียบัตรการผดุงครรภ์ (เหรียญทอง) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2515
- ครุศาสตรบัณฑิต (พยาบาลศึกษาศาขากการพยาบาลมารดาทารก) คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2519
- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาการบริหารการพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2529
- ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2540

ผลงานวิชาการ

- พูลสุข หิงคานนท์ (2557) กระบวนทัศน์ในการบริหารการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 : การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พูลสุข หิงคานนท์ (2556) “การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ” เอกสารคู่มือการฝึกอบรมการอบรมเข้มเสริมประสบการณ์วิชาชีพ บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พูลสุข หิงคานนท์ (2553) ความรู้พื้นฐานทางการบริหารงานทางการพยาบาล พิษณุโลก : โรงพิมพ์ดาวเงิน
- พูลสุข หิงคานนท์ (2552) “แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล” หน่วยที่ 1 เอกสารประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล บัณฑิตศึกษาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พูลสุข หิงคานนท์ (2552) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาล” หน่วยที่ 7 เอกสารประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล บัณฑิตศึกษาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การบริหารทางการพยาบาล
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาล
- การพัฒนาหลักสูตรทางการพยาบาล
- การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล
- วิทยากรบรรยายให้กับหน่วยงานสุขภาพ ภาครัฐและเอกชน ด้านการบริหาร การพยาบาล จริยธรรมทางการพยาบาล การบริหารการศึกษาพยาบาล ฯ
- ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาเอก
- อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดุษฎีนิพนธ์ มหาวิทยาลัยต่างๆ

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แสงอรุณ อิศระมาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน

- รองผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สถานที่ปฏิบัติงาน

- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 32 ปี

วุฒิการศึกษา

- พยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย พ.ศ. 2526
- วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2533
- PhD (Nursing) University of Missouri- Columbia, Missouri, USA พ.ศ. 2545
- APN การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน สภากาชาดแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558

ผลงานวิชาการ

- Taylor, S. G., Geden, E., Isaramalai, S., & Wongvatunyu, S. (2000). Orem's Self-Care Deficit Nursing Theory: Its Philosophic Foundation and the State of the Science. Nursing Science Quarterly, 13, 104 - 109.

- Geden, E., Isaramalai, S., & Taylor, S. (2001). Self-Care Deficit Nursing Theory and the Nurse Practitioner's Practice in Primary Care Settings. *Nursing Science Quarterly*, 14, 29 – 33.
- Conn, V., & Isaramalai, S. (2003) Beyond MEDLINE for literature search. *Journal of Nursing Scholarship*, 35, 177-182.
- Isaramalai, S. (2001). A Community Participation Model. In S. Taylor & K. M. Renpenning, Chapter 14: The Practice of Nursing in Multiperson Situations, Family and Community, D.E. Orem (Ed.), *Nursing Concepts of Practice*. (6th Ed.), (430 – 431). St. Louis, MO: Mosby.

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การบริหารการพยาบาล
- การพัฒนาหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง
- ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาเอก
- อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดุษฎีนิพนธ์ มหาวิทยาลัยต่างๆ

4.3 พลอากาศตรีหญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ข้าราชการบำนาญ กระทรวงกลาโหม

สถานที่ปฏิบัติงาน

- วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ กองทัพอากาศ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 42 ปี

วุฒิการศึกษา

- ประกาศนียบัตร สาขา พยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ พ.ศ. 2517
- ประกาศนียบัตร สาขา ครูพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ พ.ศ.2521
- วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2525

- ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2531
- Certificate สาขา Nursing Management พ.ศ. 2534
- ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2540

ผลงานวิชาการ

- วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศการพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาพยาบาล

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การบริหารการพยาบาล
- การพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล
- วิทยาการบรรยายเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาเอก

4.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี

ตำแหน่งปัจจุบัน

- อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ปฏิบัติงาน

- คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปี

วุฒิการศึกษา

- วิทยาศาสตร์บัณฑิต (การพยาบาลและการผดุงครรภ์) คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
- ศิลปศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์) คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- Ph.D.(Nursing), Virginia Commonwealth University, Virginia, USA.

ผลงานวิชาการ

- หนังสือการวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล
- การจัดการแบบสืบกับการบริการสุขภาพ

ความเชี่ยวชาญเฉพาะ

- การบริหารการพยาบาล
- การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล
- การพัฒนาศักยภาพระบบบริการการพยาบาล
- ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนิสิต/นักศึกษาระดับปริญญาเอก
- อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดุชนิพนธ์ มหาวิทยาลัยต่างๆ



ที่ ศธ 0512.11/ ๑๙๖



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศศพรช ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๑ ธันวาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน นางแพทย์ใหญ่ (สบ 8) โรงพยาบาลตำรวจ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวรารุช นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร. วาสนี วิเศษฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ ร้อยตำรวจเอกหญิง สกาวเดือน พาหาทรัพย์อนันต์ พยาบาลวิชาชีพ หน่วยปฏิบัติการสวนหัวใจและหลอดเลือด เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลดีเด่น เป็นผู้ให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิราพร เกศพิชญวัฒนา)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ฝ่ายวิชาการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

ร้อยตำรวจเอกหญิง สกาวเดือน พาหาทรัพย์อนันต์

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร. วาสนี วิเศษฤทธิ์ โทร. 0-2218-1159

เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวรารุช โทร. 08-9992-5591

ที่ ศธ 0512.11/2016



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศดพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๑ ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พลอากาศตรีหญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย เรืออากาศเอกหญิง อิศารัตน์ สิริวรารุช นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร. วาสนี วิเศษฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล เป็นผู้ให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อเรียนเชิญท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิราพร เกศพิชญวัฒนา)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร. วาสนี วิเศษฤทธิ์ โทร. 0-2218-1159

ชื่อนิสิต เรืออากาศเอกหญิง อิศารัตน์ สิริวรารุช โทร. 08-9992-5591



ที่ ศธ 0512.11/ ๑๐๑๘

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศดพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๙ ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวรารุช นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร. วาสิณี วิเศษฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล เป็นผู้ให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อเรียนเชิญท่านเป็นผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิราพร เกศพิชญพัฒนา)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร. วาสิณี วิเศษฤทธิ์ โทร. 0-2218-1159

ชื่อนิสิต เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวรารุช โทร. 08-9992-5591

ภาคผนวก ค
เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย
เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
และหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



บันทึกข้อความ

คณะกรรมการศาสตร์สุขภาพ
แผนกความร่วมมือ
เลขที่หนังสือรับ 3488
วันที่ 25 กรกฎาคม 2558
เรื่อง 9.19 นว

ส่วนงาน คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 โทร.0-2218-3202

ที่ จว 887/58

วันที่ 24 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง แจ้งผลผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

คณะกรรมการศาสตร์สุขภาพ
ฝ่ายวิชาการ
เลขที่หนังสือรับ 1219
ว.ค.ป. 25 พ.ย. 58
เวลา 09.55 4.

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแจ้งผ่านการรับรองผลการพิจารณา

ตามที่นิสิต/บุคลากรในสังกัดของท่านได้เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นั้น ในการนี้ กรรมการผู้ทบทวนหลักได้เห็นสมควรให้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยได้ ดังนี้

โครงการวิจัยที่ 190.1/58 เรื่อง การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y (A STUDY OF WORK ENGAGEMENT OF GENERATION Y STAFF NURSES) ของ เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวรารุช

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ดร. วิมลภรณ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุมที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์/โทรสาร: 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

AF 01-12

COA No. 208/2558

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 190.1/58 : การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
ผู้วิจัยหลัก : เรืออากาศเอกหญิงธิดารัตน์ สิริวรารุช
หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุมที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice
(ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม.....*[Signature]*.....

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปรีดา ทิตนประดิษฐ)
ประธาน

ลงนาม.....*[Signature]*.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 12 พฤศจิกายน 2558

วันหมดอายุ : 11 พฤศจิกายน 2559

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็น **รองศาสตราจารย์** หากคิดแนบการกับข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยของข้าพเจ้า การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมรับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

เอกสารชี้แจงข้อมูล/คำแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม
(Participation Information Sheet)

ชื่อโครงการวิจัย การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
A STUDY OF WORK ENGAGEMENT OF GENERATION Y STAFF NURSES.

ชื่อผู้วิจัย เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวรารุช

สถานที่ติดต่อผู้วิจัย (ที่ทำงาน) หออภิบาลศัลยกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 171 หมู่ 2
แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220
(ที่บ้าน) 244 หมู่ 3 ต.คูคต อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12130
โทรศัพท์มือถือ 089-9925591
E-mail Address : Honey_airforce@hotmail.com

1. ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่าการสนทนากลุ่มนี้ เป็นการพูดคุยกันในประเด็นความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไม่ชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ซึ่งท่านเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันในงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ ดิฉันจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่ม

3. ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มในครั้งนี้คือ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ Generation Y จำนวน 6-8 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพ ทั้งในภาครัฐและเอกชน อายุ 22 -34 ปี 2) ทำงานต่อเนื่องในที่ทำงานเดิม โดยไม่เปลี่ยนงาน 5 -10 ปีขึ้นไป 3) มีความรู้ความสามารถและกระตือรือร้นที่จะร่วมการสนทนากลุ่ม 4) จากการสอบถามไม่มีแนวโน้มอยากเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน

4. เมื่อท่านยินดีสมัครใจเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม มีรายละเอียดและขั้นตอนการสนทนากลุ่มดังนี้



เลขที่โครงการวิจัย..... 190.1/58
วันที่รับรอง..... 12 พ.ย. 2558
วันหมดอายุ..... 11 พ.ย. 2559

4.1 กำหนดผู้ร่วมสนทนากลุ่มการกำหนดผู้ร่วมสนทนากลุ่ม พิจารณาจากเกณฑ์ คุณสมบัติของผู้ที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความผูกพันในงาน มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ทั้งโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน

4.2 จัดสนทนากลุ่มที่ห้องประชุมคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.3 ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนาด้วยตนเอง (Moderator) กล่าวแนะนำตัวเองและแนะนำผู้บันทึกการสนทนา แนะนำผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ให้รู้จักและคุ้นเคยซึ่งกันและกัน ชี้แจงประเด็นและวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม ประโยชน์ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม รวมทั้งเหตุผลที่ได้พิจารณาคัดเลือกผู้ร่วมสนทนากลุ่มให้มาร่วมสนทนาในหัวข้อหรือประเด็นเรื่องที่จะศึกษา เพื่อให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้รับเชิญมาร่วมสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกการสนทนากลุ่มทั้งการบันทึกโดยผู้บันทึกการสนทนาและการบันทึกโดยใช้เครื่องบันทึกเสียง รวมทั้งขอถ่ายภาพการสนทนากลุ่มขณะสนทนากลุ่ม

4.4 เริ่มดำเนินการสนทนา โดยใช้คำถามกว้างๆเป็นแนวทางสำหรับจุดประเด็นในการสนทนา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมสนทนาได้แสดงความคิดเห็นและทัศนะของตนออกมาอย่างอิสระ ยกตัวอย่างเช่น “ในทัศนะของท่านความผูกพันในงานหมายถึงอะไร พฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ที่มีความผูกพันในงานมีลักษณะเป็นอย่างไร มีองค์ประกอบและรายละเอียดในแต่ละด้านอย่างไร” โดยผู้วิจัยจะต้องพยายามกระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนาได้แสดงความคิดเห็นอย่างนุ่มนวล ให้กลุ่มได้มีการพูดคุยกันอย่างต่อเนื่อง

4.5 ใช้เวลาในการสนทนาประมาณ 2 ชั่วโมง เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลในประเด็นคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และสมควรแก่เวลา ก่อนยุติการสนทนาผู้วิจัยจะสรุปการสนทนาทั้งหมดอีกครั้งและตรวจสอบความตรงร่วมกับผู้ร่วมสนทนา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมสนทนาได้ซักถามและเพิ่มเติมประเด็นที่ต้องการ สุดท้ายกล่าวขอบคุณและยุติการสนทนา

5. การเข้าร่วมการสนทนากลุ่มในครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีอิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมการสนทนากลุ่มด้วยความสมัครใจ หากไม่ยินดีให้ข้อมูลหรือไม่สะดวกในการสนทนากลุ่มสามารถปฏิเสธหรือถอนตัวจากการสนทนากลุ่มได้ทันที โดยไม่มีความเสี่ยง ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหรือผลกระทบใดๆ

6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการสนทนากลุ่มครั้งนี้ คือ ทราบพฤติกรรมการแสดงออกของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในบริบทของประเทศไทย ท่านอาจไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมงานวิจัยนี้



เลขที่โครงการวิจัย..... 190.1/58
วันที่รับรอง..... 12 พ.ย. 2558
วันหมดอายุ..... 11 พ.ย. 2559

7. การสนทนากลุ่มครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเป็นความลับ วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการสนทนากลุ่มเป็นภาพรวม ไม่มีการกล่าวอ้างอิงชื่อบุคคล และจะทำลายหลักฐานการบันทึกเทปและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับท่านทั้งหมดหลังเสร็จสิ้นการวิจัย

8. การสนทนากลุ่มครั้งนี้มีอาหารว่างพร้อมอาหารกลางวัน และค่าตอบแทนเป็นค่าเดินทางให้แก่ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ที่เสียสละเวลามาร่วมสนทนากลุ่ม เป็นจำนวนเงิน 500 บาท

9. หากผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีข้อสงสัย สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมโดยติดต่อที่ผู้วิจัย คือ เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวรราช ทางโทรศัพท์หมายเลข 089-9925591 ได้ตลอดเวลา

10. หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าว สามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทรศัพท์ - โทรสาร 0-2218-3202

E-mail: eccu@chula.ac.th



เลขที่โครงการวิจัย..... 190.1/58


วันที่รับรอง..... 12 พ.ย. 2558

วันหมดอายุ..... 11 พ.ย. 2559

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ของท่านมา ณ ที่นี้

เอกสารชี้แจงข้อมูล/คำแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย
(Participation Information Sheet)

ชื่อโครงการวิจัย	การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y A STUDY OF WORK ENGAGEMENT OF GENERATION Y STAFF NURSES.
ชื่อผู้วิจัย	เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวรารุช
สถานที่ติดต่อผู้วิจัย	(ที่ทำงาน) หออภิบาลศัลยกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 171 แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220 (ที่บ้าน) 244 หมู่ 3 ต.ตุตต อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12130 โทรศัพท์มือถือ 089-9925591
	 เลขที่โครงการวิจัย..... 90.1/58 วันที่รับรอง..... 12 พ.ย. 2558 วันหมดอายุ..... 11 พ.ย. 2559 E-mail Address: Honey_airforce@hotmail.com

1. ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมในการวิจัย ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไม่ชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยใช้การวิจัยเชิงบรรยาย แบบเทคนิคเดลฟายในการหาคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในด้านดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ ดิฉันจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

3. ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่ม มีความยินดีและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย โดยการศึกษาประวัติและผลงาน ตลอดจนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จากการค้นคว้าในหนังสือวิชาการ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y สอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษา และโทรศัพท์สอบถามจากหน่วยงาน ซึ่งมีจำนวน 21 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

3.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารทางการแพทย์ ได้แก่ ผู้บริหารทางการแพทย์ ผู้ตรวจการพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เป็นคณะกรรมการด้านการบริหารคุณภาพ

ของโรงพยาบาล หรือกลุ่มการพยาบาล ได้รับการศึกษา / อบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล มีประสบการณ์การทำงานทางการพยาบาล ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีประสบการณ์ในการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาล มีผลงานวิชาการหรืองานวิจัยในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน

3.2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญระดับผู้ปฏิบัติงาน Generation Y ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการพยาบาล กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพ เกิดในช่วง พ.ศ. 2524 – 2543 มีอายุไม่เกิน 34 ปี มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปในสาขาการพยาบาล ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดีเด่น มีประสบการณ์การทำงานทางการพยาบาล ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน จำนวน 10 คน

3.3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้ มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป ได้รับการศึกษา / อบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีผลงานวิชาการหรืองานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่รับผิดชอบ และ/หรือมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน

3.4 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านนักวิชาการ / อาจารย์พยาบาล สาขาการบริหารการพยาบาล กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติ ดังนี้ เป็นอาจารย์พยาบาลหรือนักวิชาการพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในการสอนวิชาการพยาบาล หรือมีผลงานทางวิชาการ / การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล จำนวน 4 คน

4. เมื่อท่านยินดีสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย กรุณาให้ข้อมูลการวิจัย จำนวน 3 รอบ มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 รอบที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างด้วยตนเอง หรือสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ หรือช่องทางอื่นๆ ตามความประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ พร้อมทั้งบันทึกเสียงในการสนทนา ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ใช้เวลาประมาณ 45- 60 นาที พร้อมนัดวัน เวลา และสถานที่ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด หากผู้เชี่ยวชาญรู้สึกอึดอัดใจหรือลำบากใจในการตอบคำถาม สามารถงดวันไม่ตอบคำถามข้อนั้นได้

4.2 รอบที่ 2 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y จากผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน มาวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ภายใต้ความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม พิจารณาประมาณค่าแนวโน้มความสำคัญของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ซึ่งในแต่ละด้านประกอบด้วย การจัดการรายด้านย่อย



เลขที่โครงการวิจัย..... 190.1/58
วันที่รับรอง..... 12 พ.ย. 2558
วันหมดอายุ..... 11 พ.ย. 2559

และเพิ่มช่องว่างด้านหลังข้อความแต่ละข้อ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

4.3 รอบที่ 3 ผู้วิจัยนำผลการรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 มาปรับปรุงข้อความถาม ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยคงคำถามเดิมชุดเดียวกับรอบที่ 2 และเพิ่มเติมข้อมูลคำถามพื้นฐาน ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบได้ หากคำตอบอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำถามนั้น ขอความกรุณาแสดงเหตุผลประกอบ

การตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 และ 3 ใช้เวลาประมาณ 30-45 นาที ขอให้ผู้เชี่ยวชาญใส่แบบสอบถามในซองสีน้ำตาลที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ซึ่งติดตราไปรษณียากรไว้เรียบร้อยแล้วจะส่งกลับทางไปรษณีย์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยติดต่อขอส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยจะใช้ระยะเวลาห่างกันประมาณ 2 สัปดาห์ และขออนุญาตติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์ในกรณีที่เกินเวลาที่นัดไว้ ทั้งนี้หากข้อมูลเปลี่ยนแปลงเกินร้อยละ 20 จำเป็นต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบต่อไป เพื่อหาฉันทามติ จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลไม่เกินร้อยละ 20 จึงจะยุติการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามในรอบต่อไป เพื่อให้ข้อมูลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือและมีคุณภาพ

5. การเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญมีอิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ ผู้เชี่ยวชาญต้องสละเวลาส่วนตัวในการให้สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถาม หากไม่ยินดีให้ข้อมูลหรือไม่สะดวกในการสัมภาษณ์ สามารถปฏิเสธหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทันที โดยไม่มีความเสี่ยง ไม่ก่อให้เกิดผลเสีย หรือผลกระทบใดๆ

6. ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้ คือ ทราบพฤติกรรมการแสดงออกของความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในบริบทของประเทศไทย ท่านสามารถนำผลการวิจัยมาไปใช้วางแผน พัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีความผูกพันในงานต่อไป

7. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเป็นความลับ วิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการวิจัยเป็นภาพรวม ไม่มีการกล่าวอ้างอิงชื่อนักคิด และจะทำลายหลักฐานการบันทึกเทปและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ท่านทั้งหมดหลังเสร็จสิ้นการวิจัย

8. การวิจัยครั้งนี้ไม่มีคำตอบแทนให้แก่ผู้เข้าร่วมในการวิจัย แต่ผู้วิจัยได้เตรียมของที่ระลึกเป็นเหรียญที่ระลึกเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษา 88 พรรษา เพื่อมอบให้ผู้เชี่ยวชาญที่เสียสละเวลาในการให้สัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม

9. หากผู้เข้าร่วมวิจัยมีข้อสงสัย สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โดยติดต่อที่ผู้วิจัย อากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวิราชู ทางโทรศัพท์หมายเลข 089-9925591 ได้ตลอดเวลา

เลขที่โครงการวิจัย..... 190-1/58 *
วันที่รับรอง..... 12 พ.ย. 2558
วันหมดอายุ..... 11 พ.ย. 2559



10. หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าว สามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการ
พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารข้ามจอร์ 1
ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมธานี กรุงเทพมหานคร 10330 โทรศัพท์ - โทรสาร 0-2218-3202

E-mail: eccu@chula.ac.th



เลขที่โครงการวิจัย..... 190.1/58

วันที่รับรอง..... 12 พ.ย. 2558

วันหมดอายุ..... 11 พ.ย. 2559

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ของท่านมา ณ ที่นี้



ใบยินยอมของประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

(Informed Consent Form)

ทำที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เลขที่ประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....

ข้าพเจ้า ผู้ซึ่ง ได้ลงนามท้ายหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

ชื่อโครงการวิจัย การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ชื่อผู้วิจัย เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวราวุธ

สถานที่ติดต่อผู้วิจัย (ที่ทำงาน) หออภิบาลศัลยกรรม ชั้น 1 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220

(ที่บ้าน) 244 หมู่ 3 ซอยเป็ยร์นันท 3 ต.คูคต อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12153

โทรศัพท์ (มือถือ) 089-9925591

E-mail Address: Honey_airforce@hotmail.com

เลขที่โครงการวิจัย 190-1/58

วันที่รับรอง 12 พ.ย. 2558

วันหมดอายุ 11 พ.ย. 2559



ข้าพเจ้า ได้รับทราบคำอธิบายอย่างชัดเจน เกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ในการสนทนากลุ่ม และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการสนทนากลุ่มในเรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม โดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัย จนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว ข้าพเจ้า มีความยินดีและสมัครใจเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม รายละเอียดขั้นตอนการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย การสนทนา พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมสนทนาได้แสดงความคิดเห็นและทัศนคติของตนเองอย่างอิสระ ในประเด็นหัวข้อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y อะไร เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ที่มีความผูกพันในงานมีลักษณะเป็นอย่างไร ใช้เวลาในการสนทนาประมาณ 2 ชั่วโมง โดยใช้สถานที่ในการสนทนากลุ่มที่ห้องประชุมคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้าพเจ้า มีสิทธิถอนตัว ออกจากการสนทนากลุ่มเมื่อใดก็ได้ตามประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากการสนทนากลุ่มนั้นจะไม่มีผลกระทบในทางใดๆ ต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจง ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม และจะเก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้าไว้เป็นความลับ โดยนำเสนอข้อมูลการเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในรายงานการสนทนากลุ่มที่นำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ - โทรสาร

0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วม
การวิจัย และสำเนานั่งสื่อแสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ..... โ.อ.หญิง ใจกวีรัตน์ สิริวงษ์

ลงชื่อ.....

(เรืออากาศเอกหญิง ใจกวีรัตน์ สิริวงษ์)

(.....)

ผู้วิจัยหลัก

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย



เลขที่โครงการวิจัย..... 190-1/58

ลงชื่อ.....

วันที่รับรอง..... 12 พ.ย. 2558

(.....)

วันหมดอายุ..... 1.1 พ.ย. 2559

พยาน



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ใบยินยอมของประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
(Informed Consent Form)

ทำที่.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เลขที่ประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....

ข้าพเจ้า ผู้ซึ่ง ได้ลงนามท้ายหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วม โครงการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ชื่อผู้วิจัย เรืออากาศเอกหญิง ธิรารัตน์ สิริวรารุท

สถานที่ติดต่อผู้วิจัย (ที่ทำงาน) หออภิบาลศัลยกรรม ชั้น 1 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ๒

แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220

(ที่บ้าน) 244 หมู่ 3 ซอยเป็ร้นนท์ 3 ต.ตุคุด อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี 12130

โทรศัพท์ (มือถือ) 089-9925591

E-mail Address: Honey_airforce@hotmail.com

เลขที่โครงการวิจัย..... 190.158

วันที่รับรอง..... 12 พ.ย. 2559

..... 11 พ.ย. 2559

.....

ข้าพเจ้า ได้รับทราบคำอธิบายอย่างชัดเจน เกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัย จนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว ข้าพเจ้า มีความยินดีและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย รายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วยการสัมภาษณ์พร้อมการบันทึกเสียง ในรอบที่ 1 ใช้เวลาประมาณ 45-60 นาที การตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 และ 3 ใช้เวลาตอบแบบสอบถามประมาณ 30-45 นาที ช่วงเวลาทำงานประมาณ 2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยติดต่อส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง สำหรับผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ต่างจังหวัด ผู้วิจัยส่งเอกสารทางไปรษณีย์ และขอความร่วมมือให้ผู้เชี่ยวชาญส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ภายหลังได้รับแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจัดเตรียมซองจดหมายผนึกตราไปรษณียากร ที่ระบุชื่อ ที่อยู่ของผู้วิจัยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปให้ เพื่อความสะดวกของผู้เชี่ยวชาญในการส่งกลับ

เมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยแล้วข้อมูลเฉพาะรายนามผู้เชี่ยวชาญจะปรากฏในภาคผนวก ส่วนข้อมูลในการบันทึกเสียงจะถูกทำลายเมื่อการดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้น ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้าพเจ้า มีสิทธิถอนตัว ออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากการวิจัยนั้นจะไม่มีผลกระทบในทางใดๆ ต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามข้อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจง ผู้เข้าร่วมการวิจัยและจะเก็บรักษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้าไว้เป็นความลับ โดยนำเสนอข้อมูลการเข้าร่วมการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในรายงานการวิจัยที่นำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ - โทรสาร 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

ลงชื่อ.....อ.ชาญ ธีรรัตน์.....สิริวฑู

ลงชื่อ.....

(เรื่ออากาศเอกหญิง ธีรรัตน์ สิริวฑู)

(.....)

ผู้วิจัยหลัก



ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

เลขที่โครงการวิจัย.....190.1/58.....

ลงชื่อ.....

วันที่รับรอง.....12 พ.ย. 2558.....

(.....)

วันหมดอายุ.....11 พ.ย. 2559.....

พยาน



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ถนนพระราม 1
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
..... 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย

- 1 หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- 2 เอกสารชุดที่ 1 โครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y
- 3 เอกสารชุดที่ 2 ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือมีส่วนร่วมในการวิจัย
- 4 เอกสารชุดที่ 3 แบบสอบถามรอบที่ 1

ดิฉัน เรืออากาศเอกหญิงธิดารัตน์ สิริวรารุช นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร. วาสิณี วิเศษฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบเดลฟายเทคนิค ขอเรียนเชิญท่านผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมในการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y” พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยให้ท่านได้พิจารณาเพื่อเป็นข้อมูลเข้าร่วมในการวิจัย ซึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการอนุมัติให้ทำการวิจัย โดยคณะกรรมการของคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้ว เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2558

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง
เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวรารุช
โทรศัพท์ 089-992-5591

เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวรารุช

หออภิบาลศัลยกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 171 หมู่ 2 แขวงคลองถนน เขตสายไหม กทม. 10220โทรศัพท์
089-992-5591 , E-mail : Honey_airforce@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร. วาสิณี วิเศษฤทธิ์
โทร 089-814-0021

แบบสอบถามรอบที่ 1

เรื่องการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณากรอกรายละเอียดลงในช่องว่าง เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงถึงคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
3. หน่วยงาน.....
4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี
5. วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรี-ปัจจุบัน

6. ผลงานทางวิชาการ/งานวิจัยและรางวัลต่างๆที่ได้รับ

7. ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การทำงานปัจจุบัน

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ถนนพระราม 1
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

9 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ดิฉันเรืออากาศเอกหญิง ธิติรัตน์ สิริวราวุธ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร.วาสนี วิเศษฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบเดลฟายเทคนิค มีจุดมุ่งหมายเพื่อระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คนแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงาน Generation Y ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผู้เชี่ยวชาญกลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์พยาบาลสาขาบริหารการพยาบาล ตามที่ท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญและให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์รอบที่ 1 นั้น บัดนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์บูรณาการร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2 เสร็จเรียบร้อยแล้ว

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยการให้นำหน้าหน้าข้อความตามความคิดเห็นของท่าน ผู้วิจัยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามนี้คืนภายใน 2 สัปดาห์เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบของพร้อมติดตราไปรษณียากรไว้เรียบร้อยแล้ว

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครบทั้ง 3 รอบ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เรืออากาศเอกหญิง ธิติรัตน์ สิริวราวุธ

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรืออากาศเอกหญิงธิติรัตน์ สิริวราวุธ

หออภิบาลศัลยกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 171 หมู่ 2 แขวงคลองถนน เขตสายไหม กทม. 10220

โทรศัพท์ 089-992-5591 , E-mail: Honey_airforce@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร. วาสนี วิเศษฤทธิ์ โทร 089-814-0021

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและบูรณาการแนวคิด ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน ในรอบที่ 1 นำมาสร้างเป็นข้อคำถามประกอบด้วย ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ทั้งหมด 6 ด้าน รวม 58 ข้อ ดังนี้

ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน	จำนวน 10 ข้อ
ด้านการอุทิศตนในการทำงาน	จำนวน 10 ข้อ
ด้านความใส่ใจในการทำงาน	จำนวน 9 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบในงาน	จำนวน 10 ข้อ
ด้านความรักและภาคภูมิใจในงาน	จำนวน 11 ข้อ
ด้านการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	จำนวน 8 ข้อ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เมื่อท่านได้พิจารณาแล้วโปรดทำเครื่องหมาย(√) ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y กำหนดเป็น 5,4,3,2 และ 1 โดยมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ควรมีลักษณะตามข้อความดังกล่าวมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ควรมีลักษณะตามข้อความดังกล่าวมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ควรมีลักษณะตามข้อความดังกล่าวปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ควรมีลักษณะตามข้อความดังกล่าวน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ควรมีลักษณะตามข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

3. หากท่านเห็นว่าในแต่ละข้อคำถามควรมีการเพิ่มเติมหรือมีข้อเสนอแนะโปรดลงรายละเอียดในช่องเสนอแนะความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y สามารถปรับแก้ไขได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

4. แบบสอบถามฉบับนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล รายงานผลการวิจัยเป็นภาพรวม ไม่มีการกล่าวอ้างอิงชื่อบุคคล และเก็บทำลายหลักฐานหลังจากเสร็จสิ้นการวิจัย

5. ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญ กรุณาตอบแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์หลังจากได้รับแบบสอบถาม ใส่แบบสอบถามในซองที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ ซึ่งติดตราไปรษณียากรเรียบร้อยแล้วและส่งกลับทางไปรษณีย์ ทั้งนี้ขออนุญาตทวงถามทางโทรศัพท์ในกรณีที่เกินเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อให้ข้อมูลการวิจัยมีความตรงและมีความเที่ยง ซึ่งข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y สอดคล้องต่อบริบทของประเทศไทย

ขอแสดงความนับถือ

เรืออากาศเอกหญิง ธิติรัตน์ สิริวิราชู

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ สาขาการบริหารการพยาบาล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม รอบที่ 2
เรื่อง การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ข้อ	ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ข้อเสนอแนะ.....					
2.	ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว ข้อเสนอแนะ.....					
3.	รู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังของการทำงาน ข้อเสนอแนะ.....					
4.					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถาม รอบที่ 2
เรื่อง การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ข้อ	ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
1	<p>ด้านการอุทิศตนในการทำงาน</p> <p>รู้ว่าตนเองมีคุณค่าและมองเห็นความสามารถของตน ข้อเสนอแนะ.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
2.	<p>ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับงานมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>ข้อเสนอแนะ.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
3.	<p>เต็มใจใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็น เรื่องสำคัญของหน่วยงานโดยไม่จำเป็นต้องได้รับ ค่าตอบแทน</p> <p>ข้อเสนอแนะ.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
4.	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

แบบสอบถาม รอบที่ 2
เรื่อง การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ข้อ	ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านความใส่ใจในการทำงาน มีจิตใจจดจ่อในการทำงาน ข้อเสนอแนะ.....					
2.	มีสมาธิในการทำงาน ข้อเสนอแนะ.....					
3.	รู้สึกว่าการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว ข้อเสนอแนะ.....					
4.					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถาม รอบที่ 2
เรื่อง การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ข้อ	ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านความรับผิดชอบในงาน มีการวางแผนในการทำงานล่วงหน้าก่อนทำงานทุกครั้ง ข้อเสนอแนะ.....					
2.	หมั่นตรวจตราความถูกต้องของงานอยู่เสมอ เพื่อให้งาน ออกมามีคุณภาพ ข้อเสนอแนะ.....					
3.	มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ ข้อเสนอแนะ.....					
4.					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....
.....

แบบสอบถาม รอบที่ 2
เรื่อง การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ข้อ	ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
1	ด้านความรักและภาคภูมิใจในงาน รักและภาคภูมิใจในงานที่ทำ ข้อเสนอแนะ.....					
2.	ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และได้รับคำ ชื่นชมยกย่อง รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน ข้อเสนอแนะ.....					
3.	มีความสุขและสนุกในการทำงาน ข้อเสนอแนะ.....					
4.					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

แบบสอบถาม รอบที่ 2
เรื่อง การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ข้อ	ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
1	<p>ด้านการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>มีการฝึกฝนตนเองในการทำงานอยู่เสมอ</p> <p>ข้อเสนอแนะ.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
2.	<p>การพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>ข้อเสนอแนะ.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
3.	<p>นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>ข้อเสนอแนะ.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
4.	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศศตพรรษ ถนนพระราม 1
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ดิฉันเรืออากาศเอกหญิง ธิติรัตน์ สิริวิราวุธ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร.วาสนี วิเศษฤทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบเดลฟายเทคนิค มีจุดมุ่งหมายเพื่อระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คนแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาล กลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับ ผู้ปฏิบัติงาน Generation Y ผู้เชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มนักวิชาการ/อาจารย์ พยาบาลสาขาบริหารการพยาบาล ตามที่ท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญและให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ รอบที่ 1 และตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 นั้น บัดนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในรอบที่ 2 เสร็จ เรียบร้อยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 โดยระบุคำถามที่ฐาน และค่าพิสัยควอไทล์ของข้อมูล เพื่อให้ท่านได้พิจารณาคำตอบอีกครั้ง ร่วมกับความเห็นที่สอดคล้อง กันของผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆ หากท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยขอความกรุณาส่ง แบบสอบถามนี้คืนภายใน 2 สัปดาห์เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบซองพร้อม ติดตราไปรษณีย์อากรไว้เรียบร้อยแล้ว

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามและ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เรืออากาศเอกหญิง ธิติรัตน์ สิริวิราวุธ

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรืออากาศเอกหญิง ธิติรัตน์ สิริวิราวุธ

หออภิบาลศัลยกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 171 หมู่ 2 แขวงคลองถนน เขตสายไหม กทม. 10220

โทรศัพท์ 089-992-5591 , E-mail: Honey_airforce@hotmail.com

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร. วาสนี วิเศษฤทธิ์

โทร 089-814-0021

แบบสอบถามรอบที่ 3

เรื่อง การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ผู้วิจัยสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ภายใต้บริบทของประเทศไทยและขอบเขตวิชาชีพพยาบาล จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 ท่านเพื่อหาฉันทามติที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยมีรายละเอียดของการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ในแต่ละด้านเพิ่มเติมจากแบบสอบถามในรอบที่ 2 ซึ่งรวบรวมได้จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ประการที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้นำคำตอบที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 2 มาพิจารณาอีกครั้งว่าท่านยังคงยืนยันความคิดเห็นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 ท่านเกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 ท่าน เห็นว่ามีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ตั้งแต่ 4.50 – 4.93 โดยพิจารณาจากค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 1 โดยมีความสอดคล้องกัน จำนวน 42 ข้อค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) มีค่ามากกว่า 1 โดยที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันจำนวน 3 ข้อ และยังมีข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพิ่มเติมอีก 5 ข้อ พิจารณาตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนออก 13 ข้อตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์โดยแบบสอบถามในรอบที่ 3 ครอบคลุมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ทั้งหมด 6 ด้าน 50 ข้อย่อย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน	จำนวน 9 ข้อ
ด้านการอุทิศตนในการทำงาน	จำนวน 8 ข้อ
ด้านความใส่ใจในการทำงาน	จำนวน 8 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบในงาน	จำนวน 9 ข้อ
ด้านความรักและภาคภูมิใจในงาน	จำนวน 8 ข้อ

ด้านการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จำนวน 8 ข้อ

3. เมื่อท่านได้พิจารณาแล้ว ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยเขียนเครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยความหมายของระดับความสำคัญเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ กำหนดเป็น 5,4,3,2 และ 1 โดยมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ตามข้อความนั้น มีความสำคัญในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ตามข้อความนั้น มีความสำคัญในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ตามข้อความนั้น มีความสำคัญในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ตามข้อความนั้น มีความสำคัญในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าพฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ตามข้อความนั้น มีความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

4. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ระบุข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedback) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดโดยรวม จากค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกับข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มาปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมชัดเจน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณายืนยันคำตอบ หากคำตอบในแต่ละข้อคำถามของท่านอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่าน ได้อธิบายเหตุผลประกอบเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย

5.รูปแบบการนำเสนอในแบบสอบถามฉบับนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ระดับคะแนนที่เป็นค่าคำตอบของท่านในการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 ใช้สัญลักษณ์ \diamond

5.2 ค่ามัธยฐาน (Median) คือค่ากลางของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ แทนด้วยสัญลักษณ์ Δ

5.3 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range : IR) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยรวมในแต่ละข้อเป็นค่าช่วงความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 21 คน ใช้สัญลักษณ์ $|$

5.4 ข้อรายการที่มีการปรับเปลี่ยนตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใช้สัญลักษณ์ *

6. การแปลค่าความหมายของมัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range : IR) มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้


ค่ามัธยฐาน	ความหมาย
4.51 – 5.00	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม เห็นว่า พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ของข้อรายการนั้น มีระดับความสำคัญมากที่สุด
3.51 – 4.50	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม เห็นว่า พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ของข้อรายการนั้น มีระดับความสำคัญมาก
2.51 – 3.50	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม เห็นว่า พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ของข้อรายการนั้น มีระดับความสำคัญปานกลาง
1.51 – 2.50	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม เห็นว่า พฤติกรรม ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ของข้อรายการนั้น มีระดับความสำคัญน้อย
1.00 – 1.50	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม เห็นว่า พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ของข้อรายการนั้น มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด


การแปลค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ค่า Q3-Q1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.00 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยรวมต่อข้อรายการนั้นๆ มีความสอดคล้องกัน

ค่า Q3-Q1 มากกว่า 1.00 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญโดยรวมต่อข้อรายการนั้นๆ มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

การแปลความหมายของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Q3 – Q1)

ในกรณีที่คำตอบของท่านอยู่ในขอบเขต  หมายความว่า ความคิดเห็นของท่านสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน

ในกรณีที่คำตอบของท่านอยู่นอกขอบเขต  หมายความว่า ความคิดเห็นของท่านไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน

ตัวอย่าง

ข้อ	ความผูกพันในงานของ พยาบาลวิชาชีพ Generation Y	ระดับความสำคัญ					คำตอบ ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน									
1.1	ทำงานด้วยความกระตือรือร้น	◇ ✓ H	△ H				4.97	0.53	
1.2	มีพลังกายพลังใจในการทำงาน ระดับสูง	H	△ ◇ ✓ H				4.59	0.86	

การแปลความหมายข้อ 1.1

1. ค่ามัธยฐาน $\Delta = 4.97$ หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีลักษณะของการ “ทำงานด้วยความกระตือรือร้น” มีความสำคัญในระดับมากที่สุด

2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ($Q3-Q1$) = $4.53 - 4.00 = 0.53$ หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความ “ทำงานด้วยความกระตือรือร้น” นั้นมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

3. เครื่องหมาย ◇ หมายถึง ระดับความสำคัญของท่านในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 ได้ให้ระดับความสำคัญ เท่ากับ 5

4. ภายหลังจากที่ท่านได้ทบทวนแล้วในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 นี้ ท่านไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ยังคงระดับความสำคัญเดิม คือ 5 (เครื่องหมาย ✓) ซึ่งเป็นคำตอบที่อยู่นอกขอบเขตค่า $Q3 - Q1$ ในกรณีนี้ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านโปรดให้เหตุผลประกอบด้วย

การแปลความหมายข้อ 1.2

1. ค่ามัธยฐาน $\Delta = 4.59$ หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า พฤติกรรมความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y มีลักษณะของการ “มีพลังกายพลังใจในการทำงานระดับสูง” มีความสำคัญในระดับมากที่สุด

2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ $(Q3-Q1) = 4.86 - 4.00 = 0.86$ หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความ “มีพลังกายพลังใจในการทำงานระดับสูง” นั้นมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

3. เครื่องหมาย \diamond หมายถึง ระดับความสำคัญของท่านในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 ได้ให้ระดับความสำคัญ เท่ากับ 4

4. ภายหลังจากที่ท่านได้ทบทวนแล้วในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 นี้ ท่านไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ยังคงระดับความสำคัญเดิม คือ 4 (เครื่องหมาย ✓) ซึ่งเป็นคำตอบที่อยู่ในขอบเขตค่า $Q3 - Q1$ ในกรณีนี้ท่านไม่จำเป็นต้องแสดงเหตุผลประกอบ เนื่องจากผลสรุปคำตอบของท่านในรอบนี้มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามฉบับนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล รายงานผลการวิจัยเป็นภาพรวม ไม่มีการกล่าวอ้างอิงชื่อบุคคล และเก็บทำลายหลักฐานหลังจากเสร็จสิ้นการวิจัย รวมทั้งขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญ กรุณาตอบแบบสอบถามภายในเวลา 1 สัปดาห์หลังจากได้รับแบบสอบถามใส่แบบสอบถามในซองที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ ซึ่งติดตราไปรษณียากรเรียบร้อยแล้วและส่งกลับทางไปรษณีย์ ทั้งนี้ขออนุญาตทางกรมทางโทรศัพท์ในกรณีที่เกินเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อให้ข้อมูลการวิจัยมีความตรงและมีความเที่ยง ซึ่งข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y สอดคล้องต่อบริบทของประเทศไทย

ขอแสดงความนับถือ

เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวรารุช

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ สาขาการบริหารการพยาบาล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม รอบที่ 3

เรื่อง การศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y

ข้อ	ความผูกพันในงานของพยาบาล วิชาชีพ Generation Y	ระดับความสำคัญ					คำตอบ ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
1. ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน									
1.1	ทำงานด้วยความกระตือรือร้น เหตุผล.....	◇	△				4.75	0.56	
1.2	มีพลังกายพลังใจในการทำงาน ระดับสูง เหตุผล.....	◇	△				4.53	0.87	
1.3		△				4.53	0.87	
1.4		△				4.47	0.87	

ข้อ	ความผูกพันในงานของพยาบาล วิชาชีพGeneration Y	ระดับความสำคัญ					คำตอบ ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
2. ด้านการอุทิศตนในการทำงาน									
2.1	อาสาทำงานที่ตนเองถนัดหรือมี ความสามารถโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ เหตุผล.....	◇	△				4.75	0.56	
2.2	ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องาน ที่รับผิดชอบ เหตุผล.....	◇	△				4.53	0.87	
2.3		△				4.53	0.87	
2.4		△				4.47	0.87	

ข้อ	ความผูกพันในงานของพยาบาล วิชาชีพGeneration Y	ระดับความสำคัญ					คำตอบ ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
3. ด้านความใส่ใจในการทำงาน									
3.1	ทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เหตุผล.....		◇ △ H				4.65	0.33	
3.2	มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เหตุผล.....	◇	△ H				4.55	0.53	
3.3		△ H ◇				4.46	0.82	
3.4		△ H ◇				4.43	0.96	

ข้อ	ความผูกพันในงานของพยาบาล วิชาชีพGeneration Y	ระดับความสำคัญ					คำตอบ ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน									
4.1	ตรวจตราความเรียบร้อยของงานก่อน การรับ-ส่งเวร เหตุผล.....		◇ △ H				4.62	0.63	
4.2	มาทำงานตามเวลาที่กำหนด เหตุผล.....	◇	△ H				4.62	0.63	
4.3		△ H ◇				4.32	0.92	
4.4		△ H ◇				4.32	0.92	

ข้อ	ความผูกพันในงานของพยาบาล วิชาชีพGeneration Y	ระดับความสำคัญ					คำตอบ ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
5. ด้านความรักและภาคภูมิใจในงาน									
5.1	มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล เหตุผล.....		◇ △ H				4.73	0.83	
5.2	ทำงานอย่างมีความสุข เหตุผล.....	◇	△ H				4.73	0.83	
5.3		△ H ◇				4.46	0.87	
5.4		△ H ◇				4.42	0.92	

ข้อ	ความผูกพันในงานของพยาบาล วิชาชีพGeneration Y	ระดับความสำคัญ					คำตอบ ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
6.ด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง									
6.1	มีส่วนร่วมในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เหตุผล.....	Δ	◇				4.93	0.43	
6.2	มีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เหตุผล.....	◇	Δ				4.93	0.43	
6.3	Δ					4.62	0.45	
6.4	Δ					4.62	0.45	

ภาคผนวก จ

ตารางการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
และการทบทวนวรรณกรรม และสร้างแบบสอบถาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางสรุปความผูกพันในงานที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการสนทนากลุ่มพยาบาล
วิชาชีพระดับปฏิบัติการ Generation Y จำนวน 7 คน

ความผูกพันในงาน	ความผูกพันในงานจากการ ทบทวนวรรณกรรม	ความผูกพันในงานจากการ สนทนากลุ่ม
ด้านความขยันขันแข็ง ในการทำงาน (Vigor)	<ul style="list-style-type: none"> -มีพลังกำลังและจิตใจที่เข้มแข็งในขณะที่ปฏิบัติงาน -ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ -มีความกระตือรือร้นในการทำงาน - ปฏิบัติงานด้วยความคล่องแคล่ว - กระฉับกระเฉงว่องไว -มีความเพียรพยายามในการทำงาน -ไม่ย่อท้อต่องานที่ยุ่งยากซับซ้อนหรือมีปัญหาอุปสรรค 	<ul style="list-style-type: none"> -มีพลังในการทำงาน -สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานโดยไม่รู้สึเหนื่อย -รู้สึกอยากไปทำงาน -มีความยืดหยุ่นและใจเย็นขณะทำงาน -มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ -ทำงานเต็มที่กับเวลา โดยให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว
ด้านอุทิศตนในการ ทำงาน (Dedication)	<ul style="list-style-type: none"> -มองเห็นคุณค่าของงานที่ตนเองทำอยู่ -ให้คุณค่าของงานจึงทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล -รับรู้ว่าคุณค่า -ให้ความสำคัญกับงานเป็นอันดับแรกๆ -ทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ -ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่รับผิดชอบ -ไม่เบียดบังเวลาไปทำงานส่วนตัว -มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ 	<ul style="list-style-type: none"> -มีความมุ่งมั่นอุสาหะในการทำงานให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรคหรือความยากลำบาก -รู้สึกว่าการที่มีคุณค่าและมีความหมาย -งานที่ทำอยู่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ -มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ -งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ -อาสาทำงานที่ตนเองถนัดให้กับหน่วยงานโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ -มีส่วนร่วมในการทำงานพร้อมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้งานออกมาดี

ความผูกพันในงาน	ความผูกพันในงานจากการ ทบทวนวรรณกรรม	ความผูกพันในงานจากการ สนทนากลุ่ม
ด้านความใส่ใจในการ ทำงาน (Absorption)	ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ มีใจจดจ่อกับการทำงาน สนใจในทุกๆรายละเอียดของงาน มีสมาธิในการทำงาน มีความสุขและสนุกในการทำงาน	-รู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วเมื่อได้ ทำงาน -ในขณะที่ทำงานอยู่ งานทำให้ลืมทุก อย่างรอบตัว -มีความสุขเมื่อได้ทำงานด้วยความ ตั้งใจ -มีใจจดจ่อกับงานที่ทำอยู่ -ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาที่ทำงาน -เป็นเรื่องยากที่จะปลีกตัวออกมาเมื่อ ได้ทำงาน
ด้านอื่นๆ	-	-เมื่อเกิดปัญหา สามารถแก้ไขปัญหา ได้เป็นอย่างดี -สามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง ในหน่วยงานได้ -เห็นคุณค่าในตนเอง เห็น ความสามารถของตนเอง ทำให้เกิด แรงจูงใจที่จะทำกิจกรรมต่างๆที่ได้รับ มอบหมาย -มีความเชื่อมั่นว่าสามารถรับผิดชอบ งานได้ -พยายามคิดค้นนวัตกรรมใหม่มาใช้ ในงาน เพื่อให้ผลงานมีความโดดเด่น มองโลกในแง่ดี -ชวนหาความรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ ตนเอง ชอบ เช่น สมัครเรียนเฉพาะ ทาง เรียนปริญญาโท เป็นต้น

ตารางการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความผูกพันในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม เพื่อนำมาสร้างเป็น
แบบสอบถาม

จากการทบทวนวรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	สร้างแบบสอบถาม
<p>1. ด้านความขยันขันแข็งใน การทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังใน การทำงาน - มีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน - รู้สึกแข็งแรงและ กระปรี้กระเปร่าที่จะทำงาน - ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ - รู้สึกอยากไปทำงานทุกครั้ง หลังตื่นนอน - มีความเพียรพยายามในการ ทำงาน - สามารถทำงานได้อย่าง ต่อเนื่องเป็นเวลานานๆ โดยไม่ รู้สึกเหนื่อย - มีความมุ่งมั่นอุทิศสาคะในการ ทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมี อุปสรรคหรือความยากลำบาก 	<p>1. ด้านความขยันขันแข็งในการ ทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการ ปฏิบัติงาน - มีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน - ยินดีที่จะทำงานที่ได้รับ มอบหมายอยู่เสมอ - อาสาทำงานและกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ - มีความมุ่งมั่นอุทิศสาคะในการ ทำงานให้สำเร็จ - สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เป็นเวลานาน โดยไม่รู้สึกเหนื่อย - ไม่ย่อท้อต่องานที่ยุ่งยากซับซ้อน หรือมีปัญหาอุปสรรค - หมั่นศึกษาหาความรู้และ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ ทำอยู่เสมอ 	<p>1. ด้านความขยันขันแข็งในการ ทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ทำงานด้วยความกระตือรือร้น 2) ทำงานด้วยความคล่องแคล่ว ว่องไวกระฉับกระเฉง 3) รู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังของการ ทำงาน ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการ ปฏิบัติงาน 4) ยินดีที่จะทำงานที่ได้รับ มอบหมายอยู่เสมอ 5) อาสาทำงานและกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ 6) มีความเพียรพยายาม มุมนานะ อุทิศสาคะในการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จ 7) ทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็น เวลานานๆได้โดยไม่รู้สึกเหนื่อยล้า 8) ถึงแม้จะเป็นงานที่ยุ่งยากก็ไม่ย่อ ท้อ ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จ 9) หมั่นศึกษาหาความรู้และ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ ทำอยู่เสมอ

จากการทบทวนวรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	สร้างแบบสอบถาม
	- เพียรพยายามเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	10) เพียรพยายามเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
	- มีความยืดหยุ่นและใจเย็นในการทำงาน	11) มีความยืดหยุ่นและใจเย็นในการทำงาน
	- ทำงานเต็มที่กับเวลา โดยให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว	12) ทำงานเต็มที่กับเวลา โดยให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว
2. ด้านการอุทิศตนในการทำงาน	2. ด้านการอุทิศตนในการทำงาน	2. ด้านการอุทิศตนในการทำงาน
- รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและมี ความหมาย	- มองเห็นคุณค่าของงานที่ตนเองทำอยู่	1) รับรู้ว่าคุณค่าและมองเห็นความสามารถของตนเอง
	- ให้คุณค่าแก่งานที่ทำ	2) มองเห็นคุณค่าของงานที่ตนเองทำอยู่
	- รับรู้ว่าคุณค่าและมองเห็นความสามารถของตนเอง	3) ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ให้ความสำคัญกับงานเป็นอันดับแรก	- เสียสละให้กับงานอย่างเต็มที่ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4) เต็มใจใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นเรื่องสำคัญของหน่วยงาน
- มีแรงบันดาลใจจากการทำงาน	- มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	5) มีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำอยู่		6) อาสาทำงานที่ตนเองถนัดให้กับหน่วยงานโดยไม่ต้องมีใครร้องขอ
- รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ		
- พุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่		

จากการทบทวนวรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	สร้างแบบสอบถาม
- ไม่เบียดบังเวลางานไปทำงานส่วนตัว	- สามารถทำงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	7) อาสาเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญของหน่วยงานโดยไม่จำเป็นต้องได้รับค่าตอบแทน
- ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่รับผิดชอบ	- อาสาทำงานที่ตนเองถนัดให้ประสบผลสำเร็จ	8) ไม่นำเวลางานมาใช้ทำงานส่วนตัว
	- อาสาเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญของหน่วยงานโดยไม่จำเป็นต้องได้รับค่าตอบแทน	9) ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานที่รับผิดชอบ
	- พร้อมที่จะทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่	10) พร้อมที่จะทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่
	- มีส่วนร่วมในการทำงานพร้อมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน เพื่อให้งานออกมามี	11) มีส่วนร่วมในการทำงานพร้อมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงาน เพื่อให้งานออกมามี
3.ด้านความใส่ใจในการทำงาน	3.ด้านความใส่ใจในการทำงาน	3.ด้านความใส่ใจในการทำงาน
- รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ทำงานอยู่	- มีสมาธิในการทำงาน	1) มีจิตใจจดจ่อในการทำงาน
- มีความตั้งใจในการทำงาน	- มีความสุขในการทำงาน	2) มีสมาธิในการทำงาน
- รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานด้วยความตั้งใจ	- รู้สึกสนุกในการทำงาน	3)) มีความสุขและสนุกในการทำงาน
- สนุกกับการทำงาน		4) รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว
- รู้สึกตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน	- รัยรายละเอียดของงานเป็นอย่างดี	5) รู้สึกตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติงาน
- สนใจในทุกๆรายละเอียดของงานที่ทำ		6) งานทำให้ลืมหุ่ยทุกอย่างที่อยู่รอบตัว

จากการทบทวนวรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	สร้างแบบสอบถาม
- มีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำอยู่	- มีใจจดจ่ออยู่กับงานเพื่อให้งานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี - มีความสามารถและองค์ความรู้ในการทำงาน - มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน - พยายามคิดค้นนวัตกรรมใหม่มาใช้ในงาน เพื่อให้ผลงานมีความโดดเด่น	7) เป็นเรื่องยากที่จะปลีกตัวออกมาจากงานที่ทำอยู่ 8) รู้รายละเอียดของงานเป็นอย่างดี 9) มีความสามารถและองค์ความรู้ในการทำงาน 10) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน 11) พยายามคิดค้นนวัตกรรมใหม่มาใช้ในงาน เพื่อให้ผลงานมีความโดดเด่น
4.ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.ด้านความรับผิดชอบในงาน
ไม่มีการระบุไว้จากการทบทวนวรรณกรรม	- มีการวางแผนในการทำงาน ล่วงหน้าก่อนทำงานทุกครั้ง - มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน หมั่นตรวจตราความถูกต้องของงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ - มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ - พยายามคิดวิธีแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น - ตรงต่อเวลา มารับเวรก่อนเวลา และลงเวรเมื่องานเรียบร้อยรักษาเวลาตนเองและเวลาผู้อื่น	1) มีการวางแผนในการทำงาน ล่วงหน้าก่อนทำงานทุกครั้ง 2) มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน 3) หมั่นตรวจตราความถูกต้องของงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ 4) มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ 5) พยายามคิดวิธีแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น 6) มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

จากการทบทวนวรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	สร้างแบบสอบถาม
	<ul style="list-style-type: none"> - มีวินัยในการทำงาน - เคารพในกฎระเบียบของหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด - ปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่หน่วยงานวางไว้ รวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ - เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน - เมื่อถึงเวลาเลิกงานแต่งงานที่รับผิดชอบไว้อย่างไม่แล้วเสร็จ ก็จะทำต่อไปให้งานที่รับผิดชอบแล้วเสร็จ - ไม่สร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน 	<ul style="list-style-type: none"> 7) มีวินัย ตรงต่อเวลา ไม่มาทำงานสาย 8) ทำงานอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องของจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและนโยบายของหน่วยงาน 9) เคารพในกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด 10) รับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย 11) เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน 12) ไม่สร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านความรักและภาคภูมิใจในงาน	5. ด้านความรักและภาคภูมิใจในงาน	5. ด้านความรักและภาคภูมิใจในงาน
<p>ไม่มีการระบุไว้จากการทบทวนวรรณกรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - รักและภาคภูมิใจในงานที่ทำ - พยายามสร้างสรรค์ให้งานออกมาดีที่สุด - ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และได้รับคำชื่นชมยกย่อง รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน - เคารพในวิชาชีพพยาบาล - มีใจที่ปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างแท้จริง 	<ul style="list-style-type: none"> 1) รักและภาคภูมิใจในงานที่ทำ พยายามสร้างสรรค์ให้งานออกมาดีที่สุด 2) ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และได้รับคำชื่นชมยกย่อง รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน 3) เคารพในวิชาชีพพยาบาล 4) มีใจที่ปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างแท้จริง

จากการทบทวนวรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	สร้างแบบสอบถาม
	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานโดยเอาใจเขามาใส่ใจเรา - มีทัศนคติด้านบวกต่องานที่ทำ - มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสขณะปฏิบัติงาน - อยากจะมาทำงานในทุกๆวัน - แนะนำ สอน ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ป่วยและญาติด้วยความเต็มใจ - ต้องการเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> 5) ทำงานโดยเอาใจเขามาใส่ใจเรา 6) มีทัศนคติด้านบวกต่องานที่ทำ 7) มีสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสขณะปฏิบัติงาน 8) อยากจะมาทำงานในทุกๆวัน 9) แนะนำ สอน ให้ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ป่วยและญาติด้วยความเต็มใจ 10) ต้องการเป็นตัวแทนของหน่วยงาน ในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน
<p>6. ด้านการพัฒนางานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง ไม่มีการระบุไว้จากการทบทวนวรรณกรรม</p>	<p>6. ด้านการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง - มีการฝึกฝนตนเองในการทำงานอยู่เสมอ - มีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น - นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด - พัฒนางานโดยใช้ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research)</p>	<p>6. ด้านการพัฒนางานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง 1) มีการฝึกฝนตนเองในการทำงานอยู่เสมอ 2) มีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 3) นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) พัฒนางานโดยใช้ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research)</p>

จากการทบทวนวรรณกรรม	จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	สร้างแบบสอบถาม
<p>- มีการพัฒนางานประจำที่ทำอยู่โดยใช้งานวิจัยหรือใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาลมาพัฒนางานประจำที่ทำอยู่</p>	<p>5) มีการพัฒนางานประจำที่ทำอยู่โดยใช้งานวิจัยหรือใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาลมาพัฒนางานประจำที่ทำอยู่</p>	<p>5) มีการพัฒนางานประจำที่ทำอยู่โดยใช้งานวิจัยหรือใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาลมาพัฒนางานประจำที่ทำอยู่</p>
<p>- พยายามคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>6) พยายามคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>6) พยายามคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น</p>





ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะและเหตุผลในการตอบแบบสอบถาม รอบที่ 2 และ 3 นอกขอบเขตคำพิสัยระหว่างควอไทล์ รายละเอียดในตาราง ดังนี้

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะและเหตุผลของผู้เชี่ยวชาญ
1. ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ยินดีที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	รอบที่ 2 ปรับข้อความเป็น ยินดีที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
ไม่ย่อท้อต่องานที่ทำแม้ว่าจะยุ่งยากซับซ้อนหรืองานมีปัญหาอุปสรรค	รอบที่ 2 ปรับข้อความเป็น มีความอดทน หนักแน่น ไม่ย่อท้อต่องานที่ทำแม้ว่าจะยุ่งยากซับซ้อนหรืองานมีปัญหาอุปสรรค
ทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานๆ โดยไม่รู้สึกเหนื่อยล้า	รอบที่ 2 ปรับข้อความเป็น ทำงานได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยล้า
มีความยืดหยุ่นและใจเย็นในการทำงาน	รอบที่ 2 1. มีความยืดหยุ่นกับใจเย็นในการทำงานคนละความหมาย ไม่ควรอยู่ในข้อเดียวกัน 2. ผู้เชี่ยวชาญ เสนอว่ามีความซ้ำซ้อนในข้อความไม่น่าเกี่ยวกับความขยันขันแข็งในการทำงาน จึงพิจารณาตัดข้อความนี้ออก
2. ด้านการอุทิศตนในการทำงาน เต็มใจใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นเรื่องสำคัญของหน่วยงานโดยไม่จำเป็นต้องได้รับค่าตอบแทน	รอบที่ 2 ปรับข้อความเป็น เต็มใจใช้เวลาส่วนตัวมาทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นเรื่องสำคัญของหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน
มีส่วนร่วมในการทำงาน พร้อมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เพื่อให้งานออกมาเกิดประโยชน์สูงสุด	รอบที่ 2 ปรับข้อความเป็น ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน แม้ว่าจะเป็นวันหยุด

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะและเหตุผลของผู้เชี่ยวชาญ
3. ด้านความใส่ใจในการทำงาน มีใจจดจ่อในการทำงาน	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น ทำงานอย่างมีสมาธิ มีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ
รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น ให้ความสำคัญกับงานจนลืมเวลา
มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น ทำงานด้วยความรอบคอบ
ไม่ผลงานหรือทิ้งออกจากงานจนกว่างานที่ทำจะสำเร็จ	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น มีการทำงานได้ตามแผนงานที่วางไว้
รู้รายละเอียดของงานเป็นอย่างดี	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น พยายามศึกษางานที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ
มีองค์ความรู้และมีความสามารถในการทำงาน	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น ให้ความสนใจในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน มีการวางแผนในการทำงานล่วงหน้าก่อนทำงานทุกครั้ง	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
หมั่นตรวจตราความถูกต้องของงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น ตรวจตราความเรียบร้อยของงานก่อนการรับส่งเวร
มีวินัย ตรงต่อเวลา ไม่มาทำงานสาย	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น มาทำงานตามเวลาที่กำหนด
เคารพในกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น ปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงาน

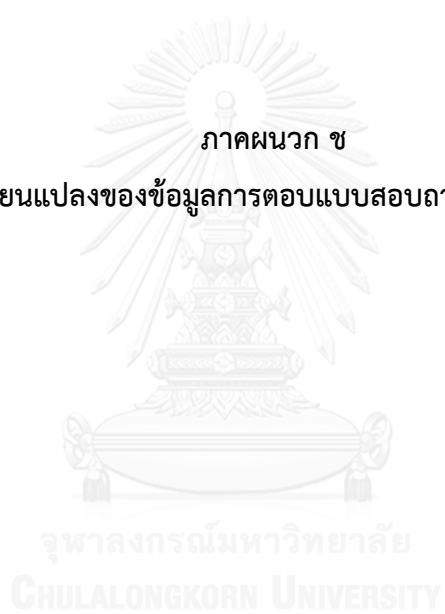
ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะและเหตุผลของผู้เชี่ยวชาญ
รับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็นมีความสามารถในการแสดงออกของบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
ทำงานอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องของจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและนโยบายของหน่วยงาน	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ รอบที่ 3 เพิ่มข้อความเป็น ปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
มีความสามารถในการแสดงออกของบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	รอบที่ 3 ปรับข้อคำถามเป็น แสดงออกในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
ไม่นำเวลางานมาใช้ทำงานส่วนตัว	รอบที่ 3 ปรับข้อคำถามเป็น ให้เวลาอย่างเต็มที่กับการทำงาน
5. ด้านความรักและภาคภูมิใจในงาน	
มองเห็นคุณค่าของงานที่ตนเองทำอยู่	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น มองเห็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล
มีความสุขและสนุกในการทำงาน	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น ทำงานอย่างมีความสุข
มีทัศนคติด้านบวกต่องานที่ทำ	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็น มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล
ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ทำทลายความสามารถและได้รับคำชื่นชมยกย่องรวมถึงได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็นภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล
เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน	รอบที่ 2 ปรับข้อคำถามเป็นไม่ทำให้หน่วยงานเสียชื่อเสียง

ข้อรายการ	ข้อเสนอแนะและเหตุผลของผู้เชี่ยวชาญ
<p>6. ด้านการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>มีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>รอบ 2</p> <p>ปรับข้อคำถามเป็น มีการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>
<p>พยายามคิดวิธีแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน</p> <p>เพื่อปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>รอบ 3</p> <p>ปรับข้อคำถามเป็น ร่วมกันคิดวิธี</p>



ภาคผนวก ข

ตารางแสดงการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3



ตารางแสดงการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3

ผู้เชี่ยวชาญ	จำนวนข้อที่เปลี่ยนแปลง (ข้อ)	ร้อยละ
1	4	8
2	0	0
3	10	20
4	4	8
5	5	10
6	6	12
7	4	8
8	4	8
9	12	24
10	6	12
11	6	12
12	0	0
13	6	12
14	4	8
15	0	0
16	10	20
17	4	8
18	6	12
19	5	10
20	8	16
21	11	22
รวม	115	230
ค่าเฉลี่ย	5.48	10.95

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

เรืออากาศเอกหญิง ธิดารัตน์ สิริวรราช เกิดเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2528 ที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร ศึกษาในระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา ที่โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เมื่อปี พ.ศ. 2551 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล (ภาคนอกเวลาราชการ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2556 ภาคปลาย ปัจจุบันปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำหออภิบาลศัลยกรรมทั่วไป โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช รวมระยะเวลาปฏิบัติงาน 8 ปี

