

การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย
โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

นางสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ

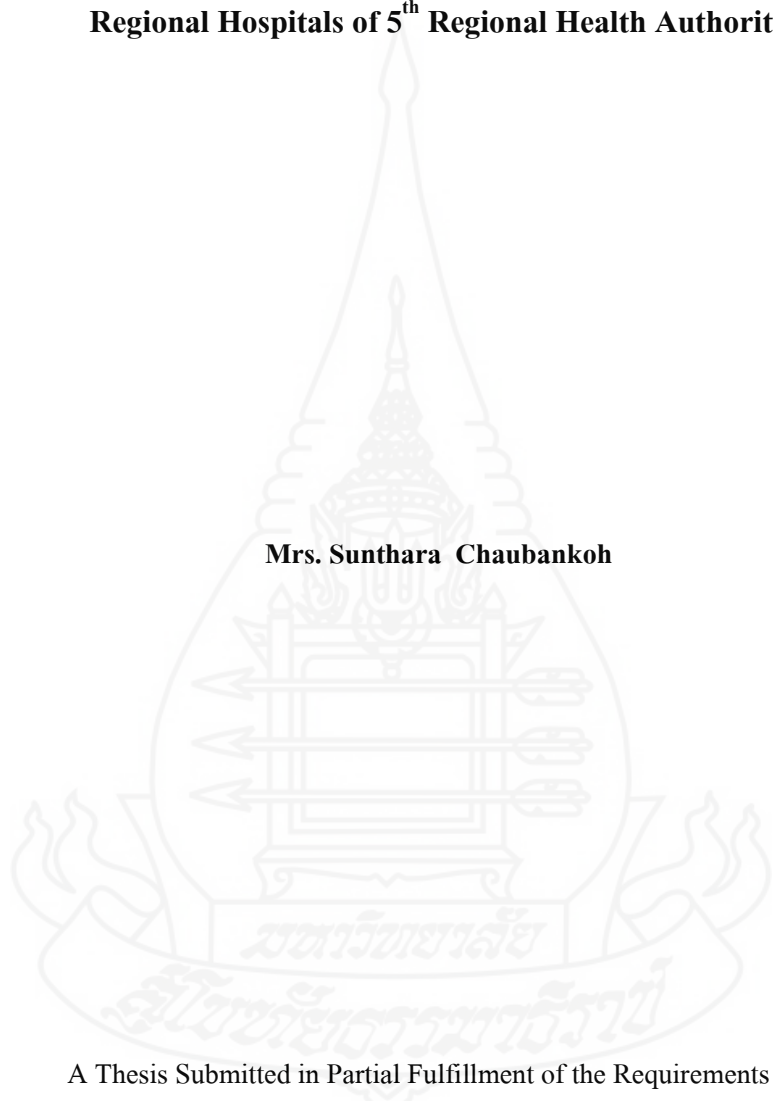


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**A Study of Trait Components of Generation Y Thai Professional Nurses,
Regional Hospitals of 5th Regional Health Authority**

Mrs. Sunthara Chaubankoh



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

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย
โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

ชื่อและนามสกุล นางสาวสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ


แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

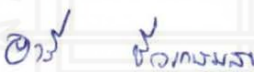
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารียัวรรณ อ่วมตานี

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. วรณภา ประไพพานิช)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารียัวรรณ อ่วมตานี)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย
โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

ผู้วิจัย นางสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ รหัสนักศึกษา 2565100209 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข
(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวัชรณ อ่วมตานี **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการ
สุขภาพที่ 5

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยที่เกิด พ.ศ.2523-2537 ปฏิบัติงาน
ใน โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่ ให้การสัมภาษณ์
จำนวน 12 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง และ 2) กลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน ได้
จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาล
วิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และ
หาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.84 วิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก และ
หมุนแกนองค์ประกอบแบบหมุนแหลมด้วยวิธีออบลิมิน

ผลการวิจัยมีดังนี้ องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย
โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 มีค่าความแปรปรวนรวมกันคิดเป็นร้อยละ 54.77 มี 3
องค์ประกอบ 14 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านการแสดงออกที่เหมาะสม เป็นองค์ประกอบที่อธิบายความ
แปรปรวนได้มากที่สุด (ร้อยละ 29.76) มีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบ 5 ตัวแปร 2) ด้านการให้
ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน เป็นองค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 15.61 มีตัว
แปรบรรยายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร และ 3) ด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็น
องค์ประกอบที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 9.40 มีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบ 6 ตัวแปร

คำสำคัญ คุณลักษณะ รุ่นอายุวัย พยาบาลวิชาชีพ การวิเคราะห์องค์ประกอบ โรงพยาบาลศูนย์

Thesis title: A Study of Trait Components of Generation Y Thai Professional Nurses, Regional Hospitals of 5th Regional Health Authority

Researcher: Mrs. Sunthara Chaubankoh; **ID:** 2565100209;

Degree: Master of Nursing Science (Nursing Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Aree Cheevakasemsook,; Assistant Professor; (2) Assistant Professor; **Academic year:** 2015

Abstract

The Purpose of this descriptive study was to explore trait components of generation Y Thai professional nurses, regional hospitals of 5th Regional Health Authority.

The sample included Thai professional nurses with 22-36 years old (birth years between 1994-1980) and worked for the 5th Regional Health Authority. They were divided into 2 groups: 1) Twelve nurses who were interviewed and selected by the purposive sampling technique and 2) three hundred nurses who responded questionnaires. The latter group was selected by the simple random sampling technique. The questionnaire of trait components of generation Y Thai professional nurses was employed and tested for content validity by five experts. The Cronbach's alpha reliability coefficient was done, and its reliability was 0.84. The data were analyzed by using descriptive statistics, principal components analysis, and oblique rotation with the oblimin method.

The findings were as follows. The trait components of generation Y Thai professional nurses accounted for 54.77 %. They were 3 components with 14 items. *First*, assertiveness mostly described variances (29.76%). It comprised 5 items. *Second*, job progression focus with 3 items accounted for 15.61%. *Third*, openness to accept changes with 6 items accounted for 9.40 %.

Keywords: Trait, Generation Y, Professional nurse, Factor analysis, Regional hospital

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างสูงของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อริย์วรรณ อ่วมธานี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันค่าให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อคิดเห็นและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีตลอดจนคอยห่วงใยและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจเป็นอย่างยิ่งในความกรุณาอันประมาณค่านี้มิได้จึง ขอบกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอบกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. วรรณภา ประไพพานิช ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำเพื่อทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ขอบกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาให้คำแนะนำและขอเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งขอบกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องที่สละเวลาในการให้สัมภาษณ์ทั้ง 12 ท่าน

ขอบกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้และให้ประสบการณ์ ที่มีคุณค่ายิ่งตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมทั้งขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชที่ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนเงินทุนในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล บุคลากรของโรงพยาบาลศูนย์ ทั้ง 4 แห่ง และพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายุทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณในน้ำใจ ความช่วยเหลือจากบุคลากรทุกท่าน ขอขอบคุณรุ่นพี่ทุกท่าน ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ห้องสมุดศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์ และห้องสมุดโรงพยาบาลสมุทรสาครที่ให้ความช่วยเหลือและคอยแนะนำแนวทางการค้นหาข้อมูล ในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นอย่างดีมาโดยตลอด

สุดท้ายขอรำลึกถึงพระคุณบิดามารดาที่ล่วงลับไปแล้ว และกราบขอบพระคุณ ครอบครัว พัฒนะพงษ์ และครอบครัว เชื้อบ้านเกาะ ที่เป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งให้ทั้งความรัก ความเข้าใจ ความห่วงใย คอยให้ความช่วยเหลือและอยู่เคียงข้างผู้วิจัยตลอดมา รวมทั้งขอขอบคุณ พี่ๆ น้องๆ และ เพื่อนๆ ทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และคุณประโยชน์ที่ได้จากการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ผู้วิจัยขอมอบให้กับทุกท่านที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

สุนทรา เชื้อบ้านเกาะ

ตุลาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและองค์ประกอบคุณลักษณะ	11
แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุและพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย	14
การวิเคราะห์องค์ประกอบ	41
โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	66
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์ เขตบริการสุขภาพที่ 5	68

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย	70
ตอนที่ 3 องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย	71
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
สรุปการวิจัย	76
อภิปรายผลการวิจัย	77
ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	91
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์ และหนังสือขอความ ร่วมมือ	92
ข เอกสารรับรองโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์	96
ค หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ หนังสือขออนุมัติสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ	98
ง หนังสือขออนุมัติทดลองใช้เครื่องมือ และหนังสือขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	102
จ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	105
ฉ ตารางแสดง จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่น อายุวาย โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5	112
ประวัติผู้วิจัย	118

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สรุปคุณลักษณะของแต่ละรุ่นอายุในที่ทำงาน 21
ตารางที่ 2.2	เปรียบเทียบองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย จำแนกตาม แนวคิด และแหล่งข้อมูล 33
ตารางที่ 2.3	องค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย จำแนกตามแนวคิดและ แหล่งข้อมูล 37
ตารางที่ 2.4	จำนวนพยาบาลวิชาชีพรุ่นเบบี้บูมเมอร์ รุ่นอายุเอ็กซ์ และรุ่นอายุวัย ของ โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 52
ตารางที่ 3.1	ร้อยละจำนวนของแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนจากพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุ วัยในโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 56
ตารางที่ 3.2	คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยจากการบูรณาการตามแหล่ง ที่มา 59
ตารางที่ 4.1	จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูล ส่วนบุคคล 68
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรคุณลักษณะของพยาบาล วิชาชีพรุ่นอายุวัย 70
ตารางที่ 4.3	ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของความแปรปรวนของแต่ละ ละองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย 71
ตารางที่ 4.4	รายการตัวแปรองค์ประกอบที่ 1 ด้านการแสดงออกที่เหมาะสม 72
ตารางที่ 4.5	รายการตัวแปรองค์ประกอบที่ 2 ด้านการให้ความสำคัญความก้าวหน้าในงาน 73
ตารางที่ 4.6	รายการตัวแปรองค์ประกอบที่ 3 ด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง 74
ตารางที่ 4.7	องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์เขต บริการสุขภาพที่ 5 75

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรต่างๆทั่วโลกในปัจจุบันนี้พบว่ามีบุคลากรอย่างน้อยสามรุ่นอายุที่ทำงานร่วมกัน ในสถานะและบทบาทที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันตามรุ่นอายุ (Generation) จึงกลายเป็นประเด็นที่หลายองค์กรต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากแต่ละรุ่นอายุจะมีคุณลักษณะ(trait) ที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป (Zemke et.al., 2000) คุณลักษณะที่แตกต่างกันนี้ ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คนในสมัยนั้นๆ โดยผู้คนที่เจริญเติบโตภายใต้สภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งก็จะได้รับการปลูกฝังความคิด ความเชื่อ ทัศนคติและ ค่านิยม ที่สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรม เช่นรุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 พ.ศ.2489-2507 เป็นรุ่นที่เกิดจำนวนมากทำให้มีการแข่งขันกัน และมีการเรียกร้องสิทธิกันมาก แต่จุดเด่นของรุ่นอายุนี้คือเป็นคนหนักเอาเบาสู้ มีความมุ่งมั่น ทำงานเป็นระบบ มีวินัยในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่นิยมเปลี่ยนงานไปทำที่อื่น รุ่นต่อมาคือรุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) เกิดพ.ศ.2508-2522 คนรุ่นนี้เกิดในช่วงที่บ้านเมืองสงบปลอดภัย และเริ่มมีการพัฒนาเทคโนโลยีเป็นรุ่นแรกๆ มีการเปลี่ยนจากระบบอันาล็อกเป็นระบบดิจิทัล ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีได้บ้าง มีความคิดเป็นอิสระ พึ่งพาตนเองเป็นส่วนใหญ่ และรุ่นอายุวาย (Generation Y) เกิดพ.ศ.2523-2543 รุ่นนี้เกิดในช่วงที่มีเทคโนโลยีสูง มีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ช่างสงสัย มองโลกในเชิงบวก ชอบความท้าทาย รักอิสระ แต่ช่วงนี้ได้เกิดภัยพิบัติต่างๆมากมาย ทำให้รุ่นอายุวายชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความกล้าหาญ รักชาติ และมีจิตอาสา (Zemke et al., 2000; Boychuk and Cowin, 2004; Weingarte, 2009) จะเห็นได้ว่า แต่ละรุ่นอายุจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมของแต่ละยุคสมัยที่แตกต่างกัน

รุ่นอายุที่มีความแตกต่างกัน (Generation difference) ทำให้เกิดคุณลักษณะของบุคคลที่ต่างกันทั้งในด้านความสามารถในการทำงาน ด้านอารมณ์ และด้านความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งอาจส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยขึ้น (Gap generation) เช่นการสื่อสารที่ไม่ตรงกันส่งผลให้เกิดปัญหาหรือเกิดข้อขัดแย้งในระหว่างการทำงานได้ (Sherman, 2006; Weston, 2006; Kupperschmidt, 2006; Judith,

2007) เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจก่อให้เกิดความคับข้องใจในการทำงานของกลุ่มคนสามวัยในหน่วยงาน ทำให้ไม่มีความสุข งานขาดประสิทธิภาพได้ (Lancaster and Stillman, 2002; Boychuk and Cowin, 2004) ในองค์กรด้านสุขภาพก็เช่นเดียวกันที่มีบุคลากรหลายรุ่นอายุมาทำงานอยู่ด้วยกัน โดยมีรุ่นอายุเบบี้บูมเมอร์ซึ่งมีอายุมากและเตรียมเกษียณอายุ รุ่นอายุเอ็กซ์เป็นรุ่นที่ยังทำงานอยู่ และมีรุ่นอายุวายเป็นรุ่นที่มีอายุน้อยหรือเพิ่งสำเร็จการศึกษาและเริ่มเข้าทำงาน โดยมีข้อมูลสนับสนุนจากการศึกษาของ เซอร์แมน (Sherman, 2015) พบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาเป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย ในปัจจุบันรุ่นนี้ เป็นกลุ่มที่มีขนาดเล็กที่สุด และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 ภายในปี 2020 ของแรงงานพยาบาลทั้งหมด สอดคล้องกับการศึกษาของปวรมนต์ ทัศนอนันชัย (2556) ระบุว่าในประเทศไทย สหรัฐอเมริกาจะมีรุ่นเบบี้บูมเมอร์ ประมาณร้อยละ 40 รุ่นอายุเอ็กซ์ มีประมาณร้อยละ 30 และรุ่นอายุวาย มีประมาณร้อยละ 20 ของตลาดแรงงาน แต่จะมีการเติบโตมากขึ้นในอนาคต สำหรับประเทศไทย ในปัจจุบันพบว่า มีพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายประมาณร้อยละ 28.71 (หรรษา เทียนทอง, 2556) และมีแนวโน้มว่า พยาบาลรุ่นอายุวายจะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆมากกว่าอีกสองรุ่นอายุ (ชัชวาล วงศ์สารี, 2558) จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดประเด็นปัญหาในการทำงานระหว่างสามรุ่นอายุตามมาได้

จากความแตกต่างของคุณลักษณะของรุ่นอายุในด้านความสามารถที่แสดงออกทางการกระทำ ด้านอารมณ์ที่แสดงออกทางความรู้สึกนึกคิด และด้านแรงขับที่แสดงถึงความต้องการของคนสามรุ่นอายุที่มีมุมมองซึ่งกันและกันที่แตกต่างต่างกัน โดยในสังคมไทยคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์และรุ่นอายุเอ็กซ์ จะมองว่า คนรุ่นอายุวาย เป็นคนก้าวร้าว ไม่มีสัมมาคารวะ มีความคิดที่แปลกประหลาดไม่เหมือนใคร ชอบคิดนอกกรอบ ชอบทำทายกถูระเบียบ ชอบเรียกร้อง ไม่มีความอดทนในการทำงาน ไม่เกรงอกเกรงใจ ต้องการค่าตอบแทน หรือเงินเดือนและสวัสดิการสูงๆต่างๆที่เพิ่งเริ่มทำงานได้ไม่นาน และพร้อมที่จะลาออกได้ตลอดเวลา (ชัยวัฒน์ ไพนุพงศ์, 2551) ส่วนคนรุ่นอายุวายก็จะมีความคิดความเชื่อที่ว่า คนรุ่นเบบี้บูมเมอร์และรุ่นอายุเอ็กซ์เป็นรุ่นที่คร่ำครึ หัวโบราณมีความเป็นเผด็จการเข้มงวดในทุกเรื่อง และชอบมองว่าคนที่เข้ามาทำงานใหม่เป็นเด็กตลอดเวลา (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552) จากที่กล่าวมานี้เป็นมุมมองเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะเพียงด้านเดียวของรุ่นอายุที่มีต่อกันและกัน อาจก่อให้เกิดช่องว่างเชิงการรับรู้ด้านคุณลักษณะของแต่ละรุ่นอายุ และจากการศึกษาของ เอกสิทธิ์ เข้มงวด (2556) พบว่า รุ่นอายุวายชอบการทำงานเป็นทีมชอบคำแนะนำที่เป็นมิตรมากกว่า การออกคำสั่ง ต้องการทราบคุณภาพของงานที่ทำไปว่ามีอย่างไร เพื่อที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของคนรุ่นอายุวายที่กล่าวมานั้นเป็นทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในคุณลักษณะดังกล่าวด้วยดีจะทำให้การบริหารคนกลุ่มนี้ได้แบบเข้าใจและสามารถหยั่งรู้ถึงการที่จะปรับกลยุทธ์ ปรับโครงสร้าง ปรับเปลี่ยนนโยบายในการทำงานที่มีคนหลายรุ่นอายุมาอยู่ร่วมกันเพื่อให้สอดคล้องและเป็นที่ยอมรับสำหรับคนรุ่นอายุวายที่จะเข้ามาเป็น

ผู้บริหารในอนาคตต่อไป โดยเฉพาะในองค์กรที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพเช่นองค์กรวิชาชีพพยาบาล เป็นต้น

องค์กรวิชาชีพพยาบาลประกอบด้วยบุคลากรทางการพยาบาลสามรุ่นอายุ โดยรุ่นเบบี้บูมเมอร์จะเป็นระดับผู้บริหาร รองลงมาคือรุ่นอายุเอ็กซ์ ส่วนระดับปฏิบัติการจะเป็นรุ่นอายุวาย (हरस्था तेयनतुण, 2556) การทำงานของคนสามรุ่นอายุที่มีคุณลักษณะที่ต่างกันส่งผลให้เกิดปัญหาช่องว่างระหว่างอายุเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่ถูกกำหนดโดยคนรุ่นอายุเบบี้บูมเมอร์และรุ่นอายุเอ็กซ์ที่อาจไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะของรุ่นอายุวาย และอาจส่งผลให้เกิดความยึดมั่นต่อองค์กรน้อยลง ทำให้อัตราการลาออกสูงขึ้น ตัวอย่างเช่นผลการวิจัยเรื่องสถานการณ์ด้านกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย (กฤษดา แสงวงดี, 2549) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการลาออกโอนย้ายสูงขึ้นเรื่อยๆ อายุเฉลี่ยของผู้ที่ลาออกจากราชการอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-29 ปี (ร้อยละ 13.2) มีอายุการทำงานเพียง 2-7 ปี มานิต นพอมรบดี (2556) กล่าวว่าพยาบาลมีการลาออกจากระบบ มากถึง 3,000 คนต่อปี โดยมีสาเหตุจากภาระงานมาก ขาดสวัสดิการและแรงจูงใจ ค่าตอบแทนต่ำ โดยในจำนวนที่ลาออกพบว่าเป็นพยาบาลจบใหม่ถึง 1,200 คน ทำให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก จากข้อความดังกล่าวจะเห็นได้ว่า พยาบาลรุ่นอายุวายมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากขึ้นเรื่อยๆ จึงจัดเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่สุดประการหนึ่งของวิชาชีพและผู้บริหารการพยาบาลในองค์กรนั้นๆ ที่จะต้องเร่งรีบแก้ไข หรือบริหารจัดการนโยบายให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของพยาบาลรุ่นอายุวายอย่างทันที่ มิฉะนั้นปัญหาการขาดแคลนพยาบาลจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ

จากปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย ทำให้เกิดความพยายามที่จะศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลรุ่นนี้ว่าเป็นอย่างไร เพื่อหาแนวทางในการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวายให้มีความยึดมั่นผูกพันและต้องการที่จะทำงานในองค์กรพยาบาลต่อไปจนถึงเกษียณออกจากงาน และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีการศึกษาคุณลักษณะของคนรุ่นอายุวายทั้งในและต่างประเทศ โดยพบว่าส่วนใหญ่เป็นการศึกษาคนรุ่นอายุวายในอาชีพที่เกี่ยวกับธุรกิจการตลาด ธุรกิจด้านการบริโภค (เอกสิทธิ์ เข้มงวด, 2556) แต่ในส่วนของพยาบาลวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ ยังไม่มีการศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายโดยตรง มีเพียงการเสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะและการบริหารพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายเท่านั้น ตัวอย่างเช่นการศึกษาของลาวอัยย์-เทรมเบลย์และคณะ (Lavoie-Tremblay et al., 2010) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความคาดหวังของพยาบาลรุ่นอายุวายต่อองค์กรในประเทศแคนาดา และการศึกษาของปวรมนต์ ทัศนอนันชัย (2556) ได้ศึกษาเฉพาะลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย กล่าวว่า พยาบาลรุ่นอายุวายมีคุณลักษณะที่ชอบงานที่ทำ อยากรับผิดชอบ และต้องการเป็นที่ยอมรับจากองค์กร จะเห็นได้ว่า การศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านมาไม่มีการศึกษาโดยตรงมีเพียง

การเสนอแนวคิดและการบริหารพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยซึ่งอาศัยแนวคิดของคุณลักษณะดังกล่าว เช่นเดียวกับที่ยังไม่มีการศึกษาถึงคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ เขตบริการสุขภาพที่ 5 ที่มีพยาบาลสามรุ่นอายุมาปฏิบัติงานอยู่ร่วมกัน

โรงพยาบาลศูนย์ เป็น โรงพยาบาลประจำจังหวัดส่วนภูมิภาคที่มีขีดความสามารถระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) โดยสามารถให้การรักษาพยาบาลโรคทั่วไปและโรคที่มีความซับซ้อนได้ทุกสาขา ดังนั้นจึงต้องมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบหลายระดับ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่เป็นแพทย์ต้องมีทุกสาขา และรองลงมาคือเจ้าหน้าที่พยาบาลวิชาชีพที่ต้องมีหลายระดับ และมีความชำนาญการเฉพาะในแต่ละด้านแต่ละสาขาซึ่งในหลายระดับนี้จะแบ่งไปตามระดับรุ่นอายุ ส่วนใหญ่โรงพยาบาลของรัฐจะมีพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วยสามรุ่นอายุ โดยรุ่นเบบี้บูมเมอร์จะเป็นระดับผู้บริหาร รุ่นอายุเอ็กซ์เป็นระดับหัวหน้างาน และรุ่นอายุวายเป็นระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาล ซึ่งจากการสังเกต และจากการสัมภาษณ์พบว่า มีความแตกต่างในเรื่องมุมมองการรับรู้ และการยอมรับคุณลักษณะของรุ่นเบบี้บูมเมอร์และรุ่นอายุเอ็กซ์ที่มีต่อรุ่นอายุวาย รวมทั้งมุมมองการรับรู้คุณลักษณะรุ่นอายุวายของตนเองในคนรุ่นอายุวายเอง และรูปแบบการปฏิบัติงานที่เกิดจากคุณลักษณะของรุ่นอายุวายที่แตกต่างจากรุ่นอายุอื่น ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในทีมงาน ทำให้คุณภาพของงานลดลง ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานของบุคคลกรลดลงและเกิดการโยกย้าย หรือลาออกในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้ความสนใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ได้บังบัญชาให้มากขึ้น โดยเฉพาะคนรุ่นอายุวายที่กำลังจะเข้ามามีบทบาทมากในองค์กรวิชาชีพพยาบาล

โดยสรุป การปฏิบัติงานในองค์กรวิชาชีพพยาบาลจะมีพยาบาลวิชาชีพสามรุ่นอายุทำงานร่วมกัน และแต่ละรุ่นอายุจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะในภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพหลายรุ่นอายุในต่างประเทศบ้างแล้วซึ่งอาจมีบางส่วนที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวาย เนื่องจากมีสภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรมและการเลี้ยงดูที่แตกต่างจากของประเทศไทย และในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาในเรื่ององค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวายมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุเอ็กซ์ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตบริการสุขภาพที่ 5 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการพยาบาลในการบริหารจัดการพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายสามารถทำงานร่วมกับรุ่น

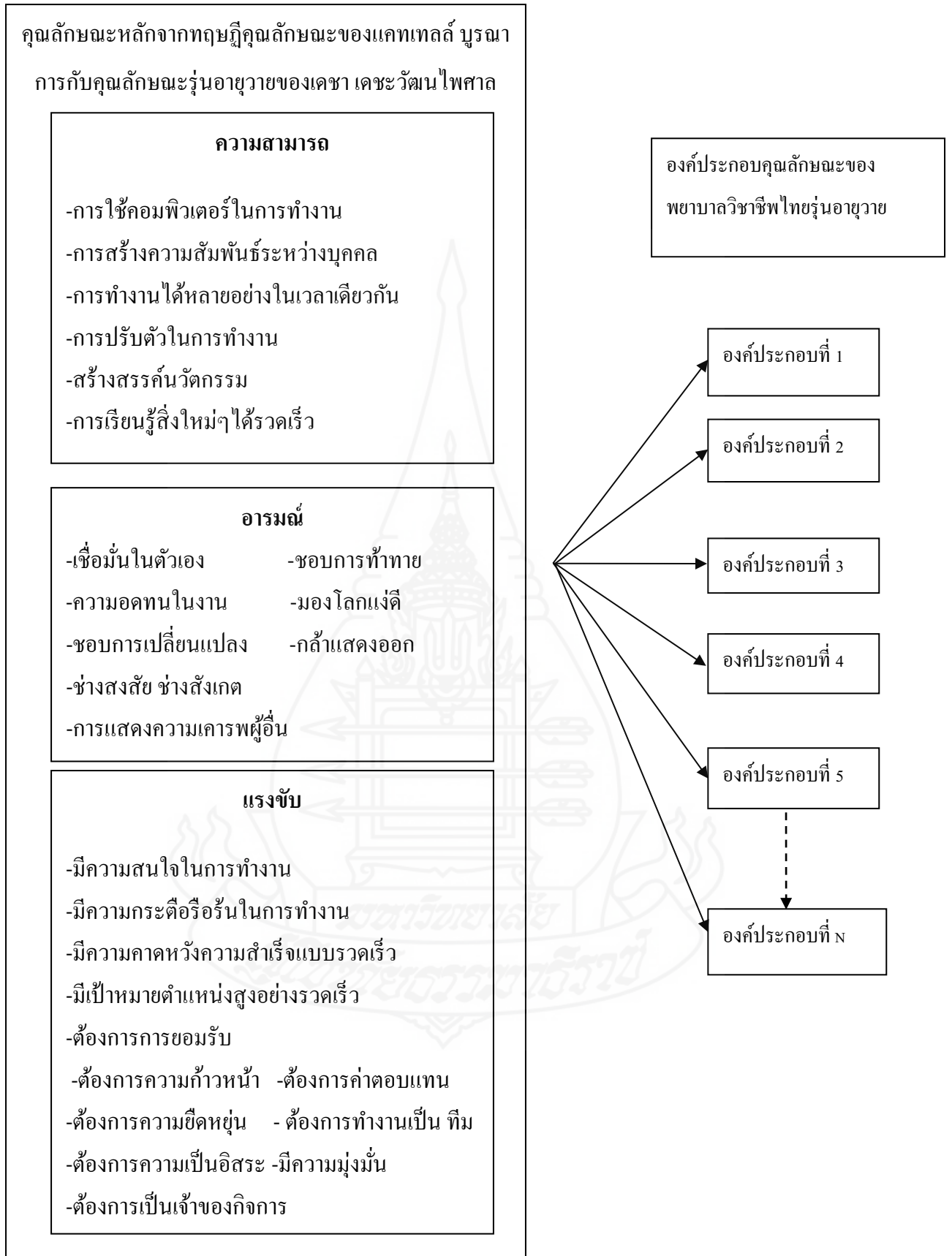
อายุอื่น ได้อย่างราบรื่นและเป็นผลดีต่อการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์ เขตบริการสุขภาพที่ 5

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories) ของ แคทเทลล์ (Cattell, 1966; Duane P. Schultz, 2005) เป็นคุณลักษณะหลัก เนื่องจากแนวคิดนี้ให้ความหมายของคุณลักษณะ (Trait) ชัดเจนและครอบคลุมในด้านองค์ประกอบคุณลักษณะของคนรุ่นอายุวัย โดยแคทเทลล์แบ่งคุณลักษณะหลัก ออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านความสามารถ (Ability Trait) 2) คุณลักษณะด้านอารมณ์ (temperament Trait) และ 3) คุณลักษณะด้านแรงจูงใจ (Dynamic Trait) และผู้วิจัยเลือกใช้คุณลักษณะคนรุ่นอายุวัยของ เดชา เดชะวัฒน์ ไพศาล (2552) มาบูรณาการเป็นคุณลักษณะย่อยของคุณลักษณะหลักดังกล่าว คุณลักษณะย่อยได้แก่ 1) คู่้นเคยกับเทคโนโลยี (Technology savvy) 2) ให้ความสำคัญกับเพื่อน (Connected) 3) สามารถทำงานหลายอย่างได้พร้อมกัน (Multi-tasking) 4) ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (More adaptable to diversity) 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) 6) เรียนรู้เร็ว (Learning oriented) 7) มั่นใจในตนเอง (Self-confident) 8) ความอดทนต่ำ (Impatient) 9) ชอบการเปลี่ยนแปลง (Bored by routine) 10) อยากรู้หรือยากเห็น (Skeptical) 11) ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า (Non Trusting of Elders) 12) ทำทายกถูกระเบียบ (Challenging) 13) มองโลกในแง่ดี (Optimistic) 14) อิสระเป็นตัวของตัวเองสูง (Autonomous) 15) ชอบแสดงความคิดเห็น (Opinionated) 16) ความกระตือรือร้น (enthusiasm) 17) ความคาดหวังสูง (High expectation) 18) ต้องการการยอมรับ (Need to be respected) 19) ต้องการคำวิพากษ์หรือแนะนำ (Want Feedback) 20) ต้องการประสบความสำเร็จเร็ว (Value instant gratification) 21) ทะเยอทะยาน (Ambitious) 22) ต้องการมีเวลาส่วนตัว (Want a Life) 23) ต้องการทำงานเป็นทีม (Team-oriented) 24) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Civic-minded) 25) มีความผูกพันต่อองค์กร (Committal to organization) และ 26) ความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ (Low of loyalty) และผู้วิจัยนำคุณลักษณะนี้สร้างเป็นกรอบแนวคิดเพื่อที่จะนำไปวิเคราะห์หาองค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์ ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพ ที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย (เกิดระหว่าง พ.ศ.2523-2537 ปัจจุบันอายุ 22-36ปี ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 มีทั้งหมดจำนวน 790 คน (ได้จากการติดต่อสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของแต่ละโรงพยาบาล เมื่อเดือนตุลาคม 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย จำนวน 12 คน โดยกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงเพื่อใช้สัมภาษณ์

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 จำนวน 300 คน กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเรื่ององค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

3.2 ตัวแปร

ตัวแปรประกอบด้วย ตัวแปรคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย จำนวน 26 ตัวแปร

3.3 ระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวันที่ 10 มิถุนายน 2559 ถึง 10 กรกฎาคม 2559

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 รุ่นอายุ (Generation) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดและเจริญเติบโตในเวลาใกล้เคียงกัน มีประสบการณ์ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คล้ายๆกัน มีลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมเดียวกัน ทำให้มีคุณลักษณะ ทักษะ ค่านิยมและพฤติกรรมรูปแบบการใช้ชีวิตหรือการทำงานที่คล้ายคลึงกัน โดยรุ่นอายุแต่ละช่วงมีอายุประมาณ 20-30 ปี

4.2 พยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวาย (Generation Y Thai Professional Nurses) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพไทยที่เกิดระหว่าง ปีพ.ศ.2523-2537 เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาล ที่สภากาพยาบาลรับรองและเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพ

4.3 องค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย (Trait Components of Generation Y Thai Professional Nurses) หมายถึง ส่วนประกอบย่อยของคุณลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวาย ที่แตกต่างไปจากรุ่นอื่น ซึ่งพัฒนาจากทฤษฎีคุณลักษณะของแคทเทิลล์และแนวคิดของคุณลักษณะรุ่นอายุวายของเดชา เศษะวัตนะไพศาล โดยจำแนกได้ดังนี้

4.3.1 คุณลักษณะด้านความสามารถ (Ability Trait) หมายถึง ทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลทั้งการใช้อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่างๆใหม่ๆ รวมถึงความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูล การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ทักษะการทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ได้อย่างรวดเร็ว การสร้างสรรค์นวัตกรรม และความสามารถในการปรับตัวได้ดี

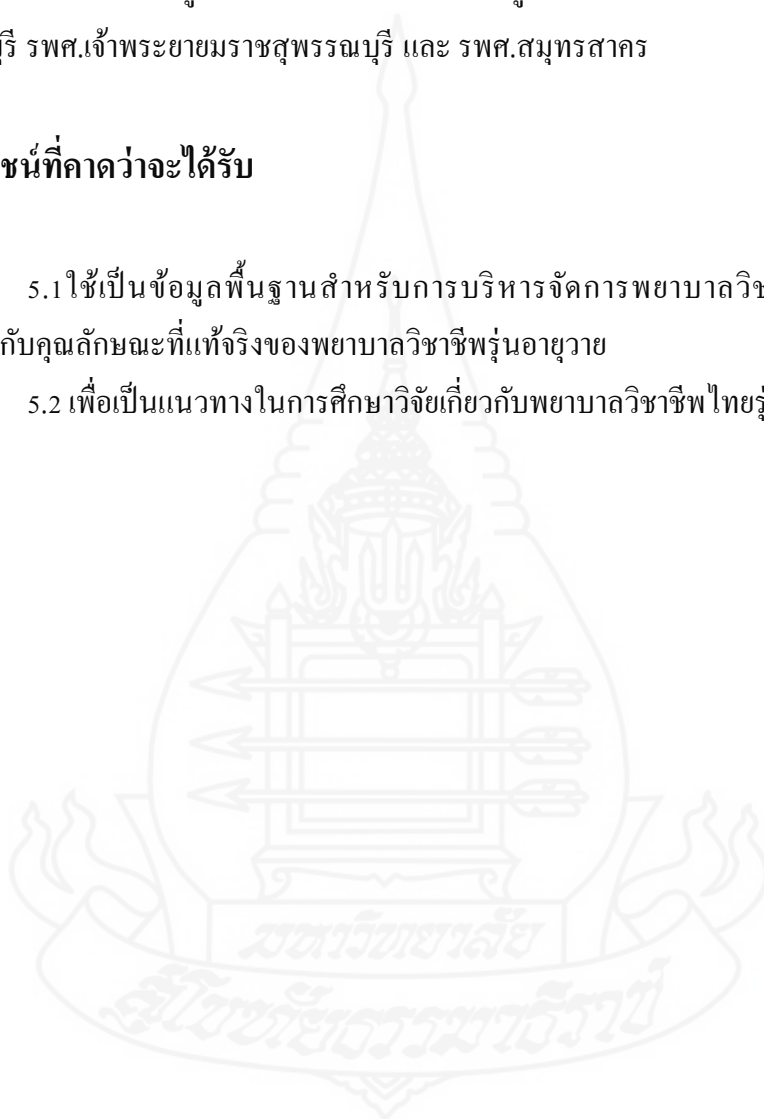
4.3.2 คุณลักษณะด้านอารมณ์ (temperament Trait) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพที่ทำเป็นประจำทั้งด้านความคิด อารมณ์ และด้านการกระทำ ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนในการทำงาน เป็นคนกล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์ ชอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำ ช่างสงสัยหรือช่างสังเกตที่ช่วยสร้างสรรค์ ชอบงานที่ท้าทาย ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบระบายความรู้สึก มองโลกในแง่ดี มีความเคารพผู้ที่อาวุโสกว่า

4.3.3 คุณลักษณะด้านแรงขับ (Dynamic Trait) หมายถึง สิ่งทีกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ พุ่มเทแรงกาย แรงใจ และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บริการดูแลสุขภาพประสงค์ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ได้แก่แรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำ เช่น มีความมุ่งมั่น มีความสนใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคาดหวังในความสำเร็จในงานแบบรวดเร็ว มีเป้าหมายตำแหน่งที่สูงๆอย่างรวดเร็ว และแรงจูงใจที่แสดงถึงความต้องการของตนเอง เช่น ต้องการการยอมรับ ต้องการความก้าวหน้า ต้องการความยืดหยุ่น ต้องการค่าตอบแทน ต้องการการทำงานเป็นทีม ต้องการความเป็นอิสระ และหรือต้องการการเป็นเจ้าของธุรกิจ เป็นต้น

4.5 โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 (Regional Hospitals of 5th Regional Health Authority, รพศ. เขต 5) หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเป็น โรงพยาบาลประจำจังหวัดส่วนภูมิภาคที่มีขีดความสามารถระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) มีจำนวนเตียงมากกว่า 500 เตียงและมีแพทย์เฉพาะทางต่างๆ ครอบคลุม โรงพยาบาลศูนย์ ในประเทศไทยมีทั้งหมด 12 เขต โดยในที่นี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาโรงพยาบาลศูนย์เขต 5 ซึ่งประกอบด้วย รพศ.นครปฐม รพศ.ราชบุรี รพศ.เจ้าพระยามรราชสุพรรณบุรี และ รพศ.สมุทรสาคร

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 5.1 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารจัดการพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่แท้จริงของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย
- 5.2 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา วารสาร บทความ และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นลำดับในแต่ละหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและองค์ประกอบคุณลักษณะ

- 1.1 ความหมายของคุณลักษณะ
- 1.2 องค์ประกอบของคุณลักษณะ
- 1.3 โครงสร้างองค์ประกอบของคุณลักษณะ
- 1.4 ความสำคัญของคุณลักษณะ

2. แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุและพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

- 2.1 ความหมายของรุ่นอายุ
- 2.2 ความเป็นมาและแนวคิดความแตกต่างคุณลักษณะของแต่ละรุ่นอายุ
- 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรุ่นอายุวัย
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุวัยและคุณลักษณะของรุ่นอายุวัยทั้งในและต่างประเทศ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยทั้งในและต่างประเทศ

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย

- 3.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 3.2 ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 3.3 วัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 3.4 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ
- 3.5 ขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

4. โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

- 4.1 ความหมาย และขอบเขตหน้าที่ของโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5
- 4.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5
- 4.3 นวัตกรรมทางการพยาบาลสามรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตบริการสุขภาพที่ 5

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและองค์ประกอบคุณลักษณะ

1.1 ความหมายของคุณลักษณะ

คุณลักษณะหรือบางตำราเรียกว่า อุปนิสัย (Trait) หรือลักษณะนิสัย โดยมีผู้ให้ความหมายของคุณลักษณะไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

พจนานุกรมอังกฤษ-ไทยฉบับใหม่ (เชียรชัย เอี่ยมวรเมธ , 2544) กล่าวถึงคุณลักษณะว่า หมายถึงลักษณะพิเศษ ลักษณะนิสัย ลักษณะเฉพาะตัว หรือบุคลิกลักษณะเฉพาะตัว

วิทย์ เทียงบุรณธรรม (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะ หรือสิ่งที่เคยทำประจำหรือสิ่งที่ทำจนเป็นลักษณะนิสัยประจำ

สำราญ คำยิ่ง (2553) กล่าวว่า คุณลักษณะหมายถึง ลักษณะเฉพาะ ลักษณะพิเศษ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) กล่าวถึง คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมาย หรือลักษณะประจำซึ่งเป็นคุณสมบัติ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะ มีการเน้นความแตกต่างจากของอื่นในประเภทเดียวกัน

สรุป คุณลักษณะ (Trait) หมายถึง ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะนิสัยของบุคคลคนนั้นที่ทำให้แสดงพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่นในเรื่องเดียวกัน

1.2 องค์ประกอบคุณลักษณะ

ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะนิสัยของบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีลักษณะนิสัยของแคทเทลล์ (Cattell, 1966; Duane and Sydney, 2005; ศรีเรือน แก้วกังวาน , 2539 สถิต วงศ์สวรรค์, 2542) ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ (Ability Trait) 2) ด้านอารมณ์ (Temperament Trait) และ 3) ด้านแรงจูงใจ (Dynamic Trait) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 คุณลักษณะด้านความสามารถ (Ability Trait) เป็นคุณลักษณะที่เป็นตัวกำหนดความสามารถ ทักษะ ความชำนาญต่างๆหรือความเชี่ยวชาญของบุคคลในการดำเนินชีวิตในรูปแบบต่างๆเพื่อให้ทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้ดี รวมถึงสติปัญญาความเฉลียวฉลาดรอบรู้เช่น ความถนัดด้านภาษา ความสามารถในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

1.2.2 คุณลักษณะด้านอารมณ์ (Temperament Trait) เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะอารมณ์ของคน หรือแบบแผน ของการใช้ชีวิต โดย ลักษณะด้านอารมณ์จะเป็นตัวกระตุ้นลักษณะพฤติกรรม ที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน ได้แก่ ความร่าเริง มีชีวิตชีวา ตื่นเต้น ฉับไว เฉื่อยชา สงบ เยือกเย็น เศร้าๆ คึกคัก โอ้อวด หรือถ่อมตัว เป็นต้น

1.2.3 คุณลักษณะด้านแรงขับ (Dynamic Trait) เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และความสนใจของบุคคลโดยคุณลักษณะนี้จะเป็นตัวเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการกิจกรรมต่างๆเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ เช่น ความมักใหญ่ใฝ่สูง ความบ้าอำนาจ เป็นต้น การแสดงออกของพฤติกรรมใดๆ ก็ตาม อาจเกิดจากคุณลักษณะทั้ง 3 แบบร่วมกัน แต่ทั้งนี้คุณลักษณะด้านแรงขับ จะมีความสำคัญมากกว่าคุณลักษณะที่เกี่ยวกับความสามารถ และด้านอารมณ์ เพราะด้านแรงขับสามารถยืดหยุ่น และอาจเป็นตัวเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนใหญ่ได้

1.3 โครงสร้างของคุณลักษณะ

แคทเทลล์ (Duane and Sydney, 2005; ศรีกัญญา มงคลศิริ, 2548) กล่าวว่าลักษณะนิสัยของบุคคลจะมีโครงสร้างประกอบด้วย อุปนิสัย (Trait) หน่วยพลัง (Ergs) เมตะเอิร์ก (Metaergs) สังกัปอุดหนุน (Subsidiation) และตัวตน (The Self) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 อุปนิสัย (Trait) เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่ซึ่งแคทเทลล์ ถือว่า อุปนิสัย คือ "โครงสร้างของจิต" (Mental Structure) ที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลคงที่ และแคทเทลล์มีแนวคิดว่าคุณลักษณะแต่ละคนมีอุปนิสัยร่วม (Common Traits) ด้วยกันทั้งนั้น เช่น การมีประสบการณ์ทางสังคมอย่างเดียวกัน และมีอุปนิสัยที่เป็นเอกลักษณ์ หรือลักษณะเฉพาะ (Unique Traits) ซึ่งเป็นอุปนิสัยที่มีอยู่เฉพาะในบุคคลแต่ละคนที่ปรากฏขึ้นในส่วนของเจตคติ และความสนใจเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคล เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง

1.3.2 หน่วยพลัง (Ergs) เป็นอุปนิสัยต้นตอ ที่มีมาแต่กำเนิดทั้งในกาย และในจิตใจ หรือเป็นแรงขับต้นทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อวัตถุใดวัตถุหนึ่งมากกว่าวัตถุประเภทอื่น และแสดงออกของอารมณ์ต่อวัตถุประเภทนั้น ๆ ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายของกิจกรรมนั้น ๆ ของตนมากกว่ากิจกรรมประเภทอื่นๆ ทั้งนี้ แคทเทลล์ ได้กำหนดคำนิยามของคำว่า หน่วยพลัง มีหน้าที่ 4 อย่าง คือ (1) การตอบสนองทางอารมณ์ (Emotional Response) (2) การตอบสนองการรับรู้ (Perceptual Response) (3) การกระทำที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย (Instrumental Acts Leading to the Goal) และ (4) จุดมุ่งหมายที่ทำให้ได้รับความพอใจ (The Goal Satisfaction Itself)

1.3.3 เมตะเอิร์ก (Metaergs) เป็นอุปนิสัยต้นตอที่เกี่ยวกับแรงขับ ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและพัฒนามาจากแรงจูงใจ ได้แก่ เจตคติ (Attitude) ความสนใจ (Interest) และความอ่อนไหวทางอารมณ์ (Sentiment) โดยความอ่อนไหวทางอารมณ์จะมีความสำคัญที่สุดในเมตะเอิร์ก และมีความมั่นคงถาวรกว่าเจตคติ และความสนใจ มีผลทำให้บุคคลมีความเอาใจใส่ต่อวัตถุบางอย่าง ตลอดจนรู้สึก และสามารถตอบสนองได้ในสถานการณ์เฉพาะ และความอ่อนไหวทาง

อารมณ์จะปรากฏอยู่ในช่วงพัฒนาการตอนต้นมากกว่าวัยอื่นๆ แต่ทั้ง 3 สิ่ง จะไม่แยกออกจากกัน และมีการทำงานเกี่ยวเนื่องกัน ความอ่อนไหวทางอารมณ์ที่สำคัญได้แก่ ความสนใจในเรื่องของอาชีพ กีฬา ศาสนา เครื่องจักรกล หรือความสนใจในเรื่องที่เกี่ยวกับประเทศชาติความรักชาติ เป็นต้น

1.3.4 สังกัปอดหนุน (Subsidiation) หรือเรียกว่าลูกโซ่ของการอุดหนุน (SubsidiationChain) โดยเป็นการเชื่อมโยงของหน่วยพลังงานของอุปนิสัยที่เกี่ยวกับแรงขับทั้งหลาย อันได้แก่ เจตคติ ความสนใจและความอ่อนไหวทางอารมณ์เข้าด้วยกันแล้วมาอุดหนุนอุปนิสัยที่ทำให้บรรลุเป้าหมายสุดท้าย หรือใกล้เคียงกับเป้าหมายสุดท้ายที่ตนเองต้องการ

1.3.5 ตัวตน (The self) เป็นส่วนหนึ่งของความอ่อนไหวทางอารมณ์ แต่ตัวตนเป็นสิ่งสำคัญมากโดยตัวตนจะเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของหน่วยพลัง ซึ่งอาจเป็นพลังที่เกี่ยวกับคุณธรรม (Superego) หรือพลังตามอุดมคติ (Ideal self) ซึ่งตัวตนนี้จะมีบทบาทในการบูรณาการบุคลิกภาพ นอกจากนี้ตัวตนยังมีอิทธิพลควบคุมอุปนิสัยที่เกี่ยวกับแรงขับ (Drive self) ให้ปฏิบัติงานร่วมกัน โครงสร้างของตัวตนแบ่งออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่ 1) ตัวตนตามความเป็นจริง (Real self) คือ ตัวตนที่เขายอมรับว่าเขาเป็นเขา และ 2) ตัวตนตามอุดมคติ (Idea self) คือ ตัวตนอย่างที่เขาต้องการจะเป็น

จากทฤษฎีคุณลักษณะของแคทเทิลล์ ผู้วิจัยให้ความสนใจเฉพาะเรื่องขององค์ประกอบคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านความสามารถ (Ability Trait) ด้านอารมณ์ (Temperament Trait) และด้านแรงขับ (Dynamic Trait)

1.4 ความสำคัญของคุณลักษณะ

คุณลักษณะ (Trait) เป็นการอธิบายถึงบุคลิกภาพของบุคคล โดยพิจารณาจากลักษณะทางสติปัญญาที่แสดงออกด้านความสามารถ ด้านอารมณ์ และอาศัยด้านแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบฉบับของตนเอง (สถิต วงศ์สุวรรณ, 2542; ศรีกัญญามงคลศิริ, 2548) โดยคุณลักษณะเป็นต้นแบบที่แสดงถึงความเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลคนนั้น และมีความสำคัญคือ 1) เป็นพื้นฐานหลักหรือต้นแบบของบุคลิกภาพและสมรรถนะ 2) เป็นสิ่งบ่งบอกถึงความเป็นตัวตนที่มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากบุคคลอื่น 3) เป็นสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และคุณลักษณะยังมีคุณสมบัติเป็น นามธรรม และมีความคงทนเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก (ศศิธร ชูตินันท์กุล, 2555)

ดังนั้น สรุปได้ว่าคุณลักษณะ หมายถึงลักษณะเฉพาะหรือลักษณะนิสัยของบุคคลคนนั้น ที่ทำให้มีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่น โดยมีคุณสมบัติเป็นนามธรรมเปลี่ยนแปลงได้ยาก มีความสำคัญคือเป็นพื้นฐานหลักของบุคลิกภาพของบุคคลทั่วไป แต่จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของคนคนนั้นที่ทำให้เขาสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งการ

แสดงออกควรเป็นแบบคุณลักษณะที่ดี เป็นที่ต้องการของสังคม โดยที่องค์ประกอบคุณลักษณะหลักๆ ของบุคคลประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ตามทฤษฎีคุณลักษณะของแคทเทิลล์ ได้แก่ คุณลักษณะด้านความสามารถ ด้านอารมณ์ และด้านแรงขับ แบ่งเป็น 26 คุณลักษณะย่อย ตามแนวคิดคุณลักษณะรุ่นอายุวัยของเดชา เดชะวัฒน์ ไพศาล คือ 1) คำนึงถึงเทคโนโลยี (Technology savvy) 2) ให้ความสำคัญกับเพื่อน (Connected) 3) สามารถทำงานหลายอย่างได้พร้อมกัน (Multi-tasking) 4) ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (More adaptable to diversity) 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) 6) เรียนรู้เร็ว (Learning oriented) 7) มั่นใจในตนเอง (Self-confident) 8) ความอดทนต่ำ (Impatient) 9) ชอบการเปลี่ยนแปลง (Bored by routine) 10) อายากรู้อยากเห็น (Skeptical) 11) ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า (Non Trusting of Elders) 12) ทำทายกถูกระเบียบ (Challenging) 13) มองโลกในแง่ดี (Optimistic) 14) อิสระเป็นตัวของตัวเองสูง (Autonomous) 15) ชอบแสดงความคิดเห็น (Opinionated) 16) ความกระตือรือร้น (enthusiasm) 17) ความคาดหวังสูง (High expectation) 18) ต้องการการยอมรับ (Need to be respected) 19) ต้องการคำวิพากษ์หรือแนะนำ (Want Feedback) 20) ต้องการประสบความสำเร็จเร็ว (Value instant gratification) 21) ทะเยอทะยาน (Ambitious) 22) ต้องการมีเวลาส่วนตัว (Want a Life) 23) ต้องการทำงานเป็นทีม (Team-oriented) 24) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Civic-minded) 25) มีความผูกพันต่อองค์กร (Committal to organization) และ 26) ความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ (Low of loyalty)

2. แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุและพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

2.1 ความหมายของรุ่นอายุ

จากการศึกษามีผู้ให้ความหมายรุ่นอายุ (Generation) ไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้ พจนานุกรมด้านการแพทย์ (Medical Dictionary, 1995) ให้ความหมายของรุ่นอายุว่า กลุ่มบุคคลที่เกิดและอาศัยอยู่ในสถานการณ์หรืออยู่ในเวลาเดียวกันทำให้มีประสบการณ์ทางสังคมและวัฒนธรรมเดียวกันมีผลทำให้มีเจตคติ ความเชื่อ คุณลักษณะ และมุมมองการดำเนินชีวิตที่คล้ายคลึงกัน

พจนานุกรม อ็อกฟอร์ด (Oxford Dictionary, 2012) ให้ความหมายรุ่นอายุ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกิดและเติบโตมาในช่วงเวลาเดียวกันทำให้มีลักษณะทางสังคมและทางวัฒนธรรมเดียวกัน ส่งผลให้คนรุ่นนั้นมีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน ระยะเฉลี่ยของรุ่นอายุโดยทั่วไปประมาณ 20-30 ปี ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเวลาที่เด็กเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่

พจนานุกรมอังกฤษ-ไทยฉบับใหม่ (เชียรชัย เอี่ยมวรเมธ ,2544) ให้ความหมายรุ่นอายุ คือ ยุคหนึ่ง สมัยหนึ่ง (ประมาณ 20 ปี) หรือจากคนรุ่นหนึ่งถึงคนอีกรุ่นต่อไป ที่เกิดในสถานการณ์หรือในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน หรืออาจมีประสบการณ์ชีวิตที่คล้ายๆกัน ทำให้มีคุณลักษณะด้านพฤติกรรมและมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่คล้ายคลึงกัน

สรุป รุ่นอายุ หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดและเจริญเติบโตในเวลาใกล้เคียงกัน มีประสบการณ์ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คล้ายๆกัน หรือมีลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมเดียวกัน ทำให้มีคุณลักษณะทัศนคติ ค่านิยม เจตคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมรูปแบบในการใช้ชีวิตหรือการทำงานที่คล้ายคลึงกันโดยรุ่นอายุแต่ละช่วงมีอายุเฉลี่ยประมาณ 20-30 ปี

2.2 ความเป็นมาและแนวคิดความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะของแต่ละรุ่นอายุ

2.2.1 ความเป็นมาของรุ่นอายุ

รุ่นอายุจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของอายุและวิวัฒนาการทางสังคมตามลำดับของเวลาที่มีทั้งความต่อเนื่องและที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป โดยปรากฏให้เห็นได้จากกระบวนการ หรือพฤติกรรมการแสดงออกของคนรุ่นใหม่ที่เข้ามามีบทบาทแทนคนรุ่นเก่าที่กำลังทยอยหมดไปจากสังคม และเนื่องด้วยปัจจุบันนี้ในแต่ละองค์กรจะมีคนหลายรุ่นอายุที่ทำงานร่วมกันซึ่งองค์กรวิชาชีพพยาบาลก็เช่นเดียวกัน โดยที่แต่ละรุ่นจะมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม เจตคติ อุปนิสัย หรือคุณลักษณะ พฤติกรรมการดำรงชีวิตที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานส่งผลถึงการคงอยู่ในงานและความยึดมั่นต่อองค์กร โดยเฉพาะปัญหาความขัดแย้งด้านการสื่อสารระหว่างรุ่นอายุที่ทำงานร่วมกันเป็นต้น (Lancaster and Stillman, 2002 ;kupperschmidt, 2006;Weston, 2006; Sherman, 2006 ;lavoie-tremblay et al, 2010) ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะรุ่นอายุที่อยู่ในช่วงวัยทำงาน 3 รุ่นอายุ ได้แก่ 1) รุ่นเบบี้บูมเมอร์ 2) รุ่นอายุเอ็กซ์ และ 3) รุ่นอายุวาย การแบ่งช่วงรุ่นอายุดังกล่าวนี้ถูกใช้เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการบริหารบุคคลากรให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของแต่ละช่วงวัย เช่น เครื่องมือจูงใจในการทำงาน การบริหารค่าตอบแทน รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตและการทำงานของคนอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน (เดชา เศษะวัฒน์ไพศาล , 2552)

การศึกษารุ่นอายุเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 โดยเจอร์ (Jr.,1970 cited in Strauss and Howe, 2000) โดยศึกษาเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในฟาร์มเล็กๆในเมืองนิวอิงแลนด์ พบว่าในครอบครัวเดียวกันจะมีความเชื่อมโยงกันและในปี ค.ศ. 1991 สเตราส์และโฮว์ (Strauss and Howe, 2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรุ่นอายุของคนสหรัฐอเมริกาและได้แบ่งรุ่นอายุของแต่ละยุคตามช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์ซึ่งแต่ละยุคนั้นจะมีรุ่นอยู่ 3-4 รุ่น โดยแต่ละรุ่นมีระยะเวลาห่าง 18-24 ปี

แต่บางรุ่นก่อนคริสต์ศตวรรษที่ 20 จะมีระยะเวลาที่ยาวที่สุดคือ 33 ปี สำหรับรุ่นอายุตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมามีทั้งหมด 5 รุ่น ได้แก่ (1) รุ่น G.I. Generation เป็นรุ่นที่เกิด ค.ศ.1901-1924 (2) รุ่น Silent Generation เป็นรุ่นที่เกิด ค.ศ.1925-1942 (3) รุ่น เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer Generation) เป็นรุ่นที่เกิด ค.ศ.1943-1960 (4) รุ่นอายุเอ็กซ์ (X Generation) เป็นรุ่นที่เกิด ค.ศ.1961-1979 และ (5) รุ่นอายุวาย (Y Generation) เป็นรุ่นที่เกิด ค.ศ.1980-2000 ถึงแม้ว่าช่วงเวลาของแต่ละรุ่นจะไม่เท่ากัน แต่ในทุกรุ่นจะมีพ่อแม่เป็นคนรุ่นก่อนหน้า 1-2 รุ่นอายุหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ารุ่นปัจจุบันเป็นลูกของคนสองรุ่นอายุก่อนหน้า (Strauss and Howe, 2000) และในการวิจัยนั้นจะศึกษาเกี่ยวกับคนในปัจจุบันมากกว่าที่จะย้อนไปในอดีต โดยครั้งนี้ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะรุ่นอายุที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันซึ่งมี 3 รุ่นอายุ มีรายละเอียดดังนี้

1. รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer Generation หรือ Gen B หรือยุคนุปลชาชน) เกิดระหว่าง ค.ศ.1943-1960 หรือ พ.ศ 2489-2503 ปัจจุบันมีอายุ 56-70 ปี เป็นรุ่นที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง เศรษฐกิจเริ่มรุ่งเรือง การเจริญพันธุ์สูงสุดและรัฐบาลให้การสนับสนุนนมรงค์ให้มีบุตรมากขึ้นได้ ช่วงนี้จึงมีอัตราการเกิดสูง และเป็นไปอย่างรวดเร็ว หลังสงครามโลก พ่อจะเป็นผู้ที่ทำงานเป็นหัวหน้าครอบครัวที่รู้ดีไปหมดทุกเรื่องมีระเบียบวินัยและมีอำนาจเด็ดขาดในบ้าน ส่วนแม่จะทำงานบ้านและดูแลบุตรอย่างดี เด็กรุ่นนี้จึงมีระเบียบวินัย มองโลกในแง่ดี และเป็นความภาคภูมิใจของพ่อแม่ (Howe and Strauss, 2000)

เหตุการณ์สำคัญที่เกิดในช่วงเวลานี้ได้แก่ การเกิดสงครามเวียดนาม ลาว กัมพูชา การเกิดจลาจลย่อยๆ ในใจกลางเมือง การฆาตกรรมที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐเคนท์ ขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิมนุษยชน การจัดตั้งหน่วยอาสาสมัครสันติราช (Peace Corps) โครงการอวกาศที่ส่งคนไปสำรวจดวงจันทร์ การกำเนิดวันโลก และการเกิดมหกรรมดนตรี “ฤดูร้อนแห่งความรัก” ซึ่งผลจากการเลี้ยงดูของครอบครัว และการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ของรุ่นอายุ เบบี้บูมเมอร์ นี้ช่วยหล่อหลอมให้คนรุ่นนี้ มีคุณลักษณะเป็นคนที่ มีระเบียบวินัย มีอุดมการณ์สูง อดทนและสู้งานหนัก ให้ความสนใจและเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตอาสา รักความสุข ต้องการการเป็นอยู่ที่ดีกว่าพ่อแม่ ต้องการงานที่เดี๋ยวลดชีวิต เพราะเชื่อว่าองค์กรจะคอยดูแลปกป้องช่วยเหลือ ดังนั้นจึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก ต้องการหาความสุขทางใจมากกว่าความร่ำรวยพร้อมด้วยวัตถุนิยม เป็นต้น

2. รุ่นอายุเอ็กซ์ (Extraordinary Generation หรือ Gen X) เกิด ระหว่าง ค.ศ.1961-1980 หรือ พ.ศ.2504-2522 ปัจจุบันมีอายุ 37-55 ปี รุ่นนี้เกิดมาพร้อมกับความดี พวกเขาจะปฏิเสธแบบแผนการดำเนินชีวิตเดิมๆ พวกเขาจะมีความมั่นใจในตัวเองสูง ไม่เชื่อในพระเจ้า (Paterson, 2006) ไม่ค่อยเชื่อฟังพ่อแม่ต้องการอิสระอยากออกไปท้าทายโลก ต่อต้านสังคม ยอมรับการอยู่กินกันก่อนแต่งงาน อัตราการหย่าร้างสูง และเริ่มมีการคุมกำเนิด ทำให้อัตราการเกิดลดลง ทารกจึงมีน้อยกว่า

รุ่นก่อน ดังนั้นรุ่นนี้จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “เบบี้บัส (Baby bust)” ครอบคลุมส่วนใหญ่ของรุ่นนี้จะมี 3 ลักษณะคือ พ่อหรือแม่หย่าร้าง แม่เลี้ยงลูกคนเดียว และอาจมีทั้งพ่อและแม่แต่ทำงานนอกบ้าน จึงมีผลทำให้เด็กถูกทอดทิ้งตั้งแต่เด็กจึงรู้สึกโดดเป็นส่วนใหญ่เร็วกว่าปกติ และต้องดูแลตนเองตั้งแต่ยังเล็ก เช่น ต้องตื่นเข้าชั้นมาประกอบอาหารเข้าทานเองก่อนไปโรงเรียน หรือมีกฎระเบียบเข้าบ้านเองหลังเลิกเรียนแล้ว (Howe and Strauss, 2000;Tulgan, 2000)

เหตุการณ์ที่สำคัญที่เกิดในช่วงเวลานี้ได้แก่ การสิ้นสุดของสงครามเย็นระหว่างสหรัฐและรัสเซีย การรื้อถอนกำแพงเบอร์ลิน คดีวอเตอร์เกต อัตราการก่ออาชญากรรมของกลุ่มวัยรุ่นเพิ่มขึ้น เกิดสังคมวัยรุ่นที่มีการเสพยาและมั่วสุมกันมากขึ้น นิยมการมีเพศสัมพันธ์ก่อนแต่งงาน มีการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ มีการเพิ่มขึ้นของรายการโทรทัศน์ และการมีคอมพิวเตอร์ รวมทั้งการเกิดขึ้นของอินเทอร์เน็ต เป็นรุ่นแรกๆทำให้คนรุ่นเอ็กซ์นี้สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ๆได้เร็ว และหนุ่มสาว รุ่นเอ็กซ์เริ่มนิยมใช้บัตรเครดิตในการใช้จ่ายกันมากขึ้นซึ่งจากผลการเลี้ยงดูและการเกิดเหตุการณ์สำคัญดังกล่าวนี้ ทำให้คนรุ่นเอ็กซ์ มีคุณลักษณะ คือมีอิสระทางความคิด ไม่พึ่งพาใครมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบการทำทนาย ไม่อยากเป็นลูกน้อง ไม่เชื่อว่าจะมีงานใดที่มีความมั่นคง เพราะได้เห็นการลดขนาดของสถานประกอบ การ รวมถึงการปลดคนงานออกจึงทำให้คนรุ่นอายุนี้นี้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่ารุ่นก่อน และบางส่วนมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ได้บ้าง

3.รุ่นอายุวาย (Why Generation หรือ Gen Y) เกิด ระหว่าง ค.ศ.1980-2000 หรือ พ.ศ 2523-2543 ปัจจุบันมีอายุ 16-36 ปี หากนับอายุแล้วก็พบว่าคนกลุ่มนี้เป็นลูกของคนที่เกิด คนรุ่นเอ็กซ์ หรือมีปู่ย่าตายาย หรือมีญาติที่เป็นรุ่นเบบี้บูมเมอร์ รุ่นอายุนี เป็นรุ่นที่ครอบคลุมมีขนาดเล็ก อาจมีพ่อ-แม่ เลี้ยงเดี่ยว มักมีบุตรเพียงคนเดียว พ่อแม่ของเด็กรุ่นอายุวายจะอยู่ในช่วงที่กำลังประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานในยุคเศรษฐกิจเฟื่องฟู พวกเขาจะมีเวลาให้กับลูกมากขึ้นทำให้คนรุ่นอายุนี้นี้มีความเพียบพร้อมสะดวกสบาย มักจะสมหวังในทุกอย่างที่อยากได้เพราะมีพ่อแม่คอยจัดหาบริการให้อย่างรวดเร็ว ทำให้พวกเขาเป็นคนใจร้อน ไม่มีความอดทน เอาแต่ใจตัวเอง ไม่มีความรับผิดชอบ และพวกเขาจะรู้สึกสับสนกับวัฒนธรรมเก่าๆของปู่ย่าตายาย (Gen B) ที่เคยลำบากมาก่อนและต้องการให้คนรุ่นวายมีความเป็นระเบียบมีวินัยมากขึ้น ขณะที่พ่อแม่รุ่นเอ็กซ์เป็นคนคิดนอกกรอบก็จะสนับสนุนให้คนรุ่นวายมีความคิดเป็นของตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำ กล้าพูด จึงเกิดเป็นความขัดแย้งระหว่างพ่อแม่และปู่ย่าตายายที่เลี้ยงดู ทำให้คนรุ่นวายมีความคิดว่าทำไมต้องเป็นเขาด้วย “Why me” และในยุคคนรุ่นวายเริ่มมีเทคโนโลยีล้ำหน้ามากขึ้นทำให้พวกเขาสนใจและวุ่นวายกับโทรศัพท์มือถือ และอินเทอร์เน็ตตลอดเวลา (Zemke,2000 ;Strauss and Howe, 2000 ;Ericson , 2008)

เหตุการณ์ที่สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานี้ได้แก่ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร การมีเพื่อนต่างชาติใน โรงเรียน ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย เกิดคำว่า “Google” การสร้างเว็บไซต์ส่วนตัว ทำให้มีการสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ อัตราการทำแท้งหรือหย่าร้างลดลง และอัตราการก่ออาชญากรรมของกลุ่มวัยรุ่นลดลง การผสมเทียม เกิดมีเด็กในหลอดแก้ว การมีวัฒนธรรมเซดเชวเด็ก (เสาวนีย์ พิไลฐานุสรณ์, 2550) ซึ่งจากผลการเลี้ยงดูและการเกิดเหตุการณ์สำคัญดังกล่าวนี้ ทำให้คนรุ่นอายุวัย มีคุณลักษณะ เป็นคนมองโลกในแง่ดี เชื่อมมั่นในความสามารถของตนเอง ต้องการงานที่ยิ่งใหญ่ ทำทายเป็นและอาจจะเปลี่ยนหางานใหม่ถ้างานที่ทำอยู่ไม่มีความท้าทาย เป็นคนที่มีความคาดหวังสูงและต้องการค่าชมเมื่อทำงานสำเร็จ ชอบศึกษาหาความรู้เสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะต่างๆ ไม่ชอบการรอคอย มีความอดทนต่ำ ทำงานเพื่อจุดหมายของตนเองและเพื่อสังคมไปพร้อมๆกันได้ ให้ความสำคัญระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อพ่อแม่เพื่อนฝูงและต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความสำคัญเทคโนโลยีอย่างมากของคนรุ่นวัย ทำให้พวกเขากลายเป็นคนที่ฉลาด และเป็นผู้ที่คอยแก้ปัญหา เพราะพวกเขาทราบว่าหากค้นหาข้อมูลได้จากที่ใด เวลาใด และทำได้อย่างรวดเร็ว คนรุ่นวัยจะมีความ สามารถในการทำงานหลายด้านที่เกี่ยวกับการสื่อสาร และสื่อหลายประเภท นอกจากนี้คนรุ่นวัยยังสามารถทำงานหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

2.2.2 แนวคิดความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะของแต่ละรุ่นอายุ

การกำหนดรุ่นอายุ (generation) ใช้ปีเกิดเป็นตัวกำหนดขอบเขตและใช้อธิบายถึงลักษณะเฉพาะ (Trait) ของแต่ละรุ่นอายุโดยมีผู้ศึกษาความแตกต่างคุณลักษณะของแต่ละรุ่นอายุไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

แนวคิดของ เชมเก้ และคณะ (Zemke et al., 2000)

เชมเก้ และคณะ แบ่งคุณลักษณะตามรุ่นอายุได้ ดังนี้

1. รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) ยึดหลักการในการทำงาน มีความจงรักภักดีในองค์กร มีระเบียบวินัยและมีจรรยาบรรณ
2. รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) มีนิสัยยึดถือตนเองเป็นหลัก ชอบพึ่งพาตนเองไม่มีพิธีรีตองงานและครอบครัวต้องสมดุล ชอบความหลากหลาย เชี่ยวชาญเทคโนโลยีบ้าง มีความคิดแบบองค์กรรวม
3. รุ่นอายุวาย (Generation Y) เป็นคนที่มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ ชอบเพื่อนและสังคม ชอบการทำงานเป็นทีม มีความทะเยอทะยาน เชื่อมมั่นในตนเองสูง กล้าแสดงออก มีความสามารถเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี

แนวคิดของ แลนคาสเตอร์และสติลแมน (Lanncaster and Stillman, 2004)

แลนคาสเตอร์และสติลแมนศึกษาและแบ่งคุณลักษณะตามรุ่นอายุได้ ดังนี้

1. รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) มีความจงรักภักดีในองค์กร มีความมุ่งมั่นและมีจรรยาบรรณในการทำงานโดยคิดว่างานต้องมาก่อนทุกอย่างเสมอ
2. รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) มีความเชื่อมั่นตนเอง ชอบความหลากหลายไม่มีพิธีรีตองงานและครอบครัวต้องสมดุล เชี่ยวชาญเทคโนโลยี
3. รุ่นอายุวาย (Generation Y) มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น ชอบความหลากหลาย ชอบเพื่อนและสังคม เชื่อมั่นในตนเองสูง มีความทะเยอทะยาน มุ่งมั่นในความสำเร็จ

แนวคิดของ ดัชเชอร์และโควิน (Duchscher and Cowin, 2004)

ดัชเชอร์และโควิน ศึกษาและแบ่งคุณลักษณะตามรุ่นอายุได้ดังนี้

1. รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) มีความจงรักภักดีในองค์กร มีความมุ่งมั่น งานต้องมาก่อน มีจรรยาบรรณต่อต้านสงครามและชอบเรียกร่องสิทธิ์
2. รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) ยึดตนเองเป็นหลัก ฟังพาตนเอง งานและครอบครัวต้องสมดุล มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี
3. รุ่นอายุวาย (Generation Y) เป็นคนช่างสงสัย เชื่อมั่นในตนเองสูง รับผิดชอบสังคม มองโลกในแง่ดี ชอบความหลากหลาย มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี

แนวคิดของ คูปเปอร์ชมิทท์ (Kupperschmidt, 2006)

คูปเปอร์ชมิทท์ ศึกษาและแบ่งคุณลักษณะตามรุ่นอายุได้ดังนี้

1. รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) ยึดหลักจรรยาบรรณ ให้ความสำคัญต่องาน ต้องการพยาบาลที่เลี้ยง เน้นการสร้างทีม
2. รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) ไม่สนใจผู้ร่วมงาน ฟังตนเอง ต้องการความปลอดภัย ไม่ชอบเทคโนโลยี ไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. รุ่นอายุวาย (Generation Y) เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีสัมพันธภาพที่ดี ยอมรับฟังคนอื่น ชอบการทำงานเป็นทีม ชอบความหลากหลาย

แนวคิดของ เซอร์แมน (Sherman, 2006)

เซอร์แมน ศึกษาและแบ่ง คุณลักษณะตามรุ่นอายุได้ดังนี้

1. รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) ยึดหลักจรรยาบรรณ ให้ความสำคัญกับงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) งานและครอบครัวต้องสมดุล ไม่มีความจงรักภักดีในองค์กร มีความสามารถเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี

3. รุ่นอายุวาย (Generation Y) มีความสามารถเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ต้องการความปลอดภัย ขอมรับความหลากหลาย มองโลกในแง่ดี

แนวคิดของ เวินเกรท (Weingarte, 2009)

เวินเกรท ศึกษาและแบ่งคุณลักษณะตามรุ่นอายุได้ดังนี้

1. รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) มีความจงรักภักดีในองค์กร มีจรรยาบรรณมีความมุ่งมั่น งานต้องมาก่อน ต่อต้านสงคราม และชอบเรียกร้องสิทธิ

2. รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) งานและครอบครัวต้องสมดุล ไม่มีความจงรักภักดีในองค์กร ต้องการความปลอดภัย มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี

3. รุ่นอายุวาย (Generation Y) มีความสามารถเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มีการทำงานเป็นทีม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ต้องการความหลากหลาย ใจร้อน มั่นใจตนเอง ไม่มีความจงรักภักดีในองค์กร

แนวคิดของ ลาวอัยย-เทรมเบลย์และคณะ (Lavoie-Tremblay et al., 2010)

ลาวอัยย-เทรมเบลย์และคณะ ศึกษาและแบ่งคุณลักษณะตามรุ่นอายุได้ดังนี้

1. รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) ให้ความสำคัญในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้าในงาน

2. รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) ยึดมั่นตนเอง ชอบอิสระ มีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยี ต้องการความสมดุลในชีวิต พึ่งพาตนเอง

แนวคิดของ เอมี และ สแมนต้า (Amy and Samantha, 2014)

เอมี และ สแมนต้า ศึกษาและแบ่งคุณลักษณะตามรุ่นอายุได้ดังนี้

1. รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) มีความจงรักภักดีในองค์กร มีความมุ่งมั่น งานต้องมาก่อน ชอบเรียกร้องสิทธิ และต่อต้านสงคราม

2. รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X) ต้องการความสมดุลในชีวิต ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยี

3. รุ่นอายุวาย (Generation Y) เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มั่นใจตนเอง กล้าแสดงออก ต้องการความสมดุลในชีวิต การทำงานเป็นทีม มองโลกในแง่ดี ชอบความหลากหลาย

จากแนวคิดความเป็นมาของรุ่นอายุและ แนวคิดความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะของแต่ละรุ่นอายุทั้งรุ่นเบบี้บูมเมอร์ รุ่นอายุเอ็กซ์ และรุ่นอายุวาย ผู้วิจัยขอสรุปเพื่อใช้เป็นข้อแบ่งแยกถึงคุณลักษณะของแต่ละรุ่นอายุดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2.1 สรุปคุณลักษณะของแต่ละรุ่นอายุในที่ทำงาน

รุ่นอายุ (Generation)	คุณลักษณะ (Trait)	ลักษณะการทำงาน (Job)
รุ่นเบบี้บูมเมอร์ BabyBoomer	<ul style="list-style-type: none"> -ยึดหลักในการทำงาน -มีจรรยาบรรณ -มีความจงรักภักดีต่อองค์กร -มีระเบียบวินัย -มีความมุ่งมั่น -ชอบเรียกร่องสิทธิ์ -ต้องการความสุขทางใจ 	<ul style="list-style-type: none"> -มีชีวิตเพื่อการทำงาน -มีความอดทนสูง สู้งาน -ไม่ค่อยยอมเปลี่ยนงาน -ต้องการงานที่มีความมั่นคง -ต้องการการเลื่อนขั้นตำแหน่ง -เคารพกฎเกณฑ์ กติกา
รุ่นอายุเอ็กซ์ (Gen X)	<ul style="list-style-type: none"> -รักอิสระตามใจตนเอง -ชอบเสี่ยง -ชอบการทำทนาย -ยินดีรับการเปลี่ยนแปลง -มีความสามารถใช้เทคโนโลยีได้บ้าง -ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพกับเพื่อน -ใช้ชีวิตแบบสบายๆ (Yuppy) 	<ul style="list-style-type: none"> -ทำงานเพื่อให้มีชีวิตที่สุขสบาย -ไม่ต้องการเป็นลูกน้องใคร -ต้องการความยืดหยุ่นในชีวิต -ทุ่มเทเมื่อเห็นว่างานนั้นทำทนาย -เปลี่ยนงานง่าย (Job Hopper)
รุ่นอายุวาย(Gen Y)	<ul style="list-style-type: none"> -ช่างสงสัย -ต้องการทราบเหตุผลว่า“ทำไม” ต้องทำเช่นนั้น -เชื่อมั่นในตนเองสูง -กล้าแสดงออก -มีความทะเยอทะยาน 	<ul style="list-style-type: none"> -งานที่ทำทนาย -งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย -งานที่ให้ความรู้ใหม่ๆ -อิสระในการเลือกสถานที่และ เวลาทำงาน -สร้างสัมพันธภาพที่ดีได้ -เน้นการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

รุ่นอายุ (Generation)	คุณลักษณะ (Trait)	ลักษณะการทำงาน (Job)
	<ul style="list-style-type: none"> -มีความมุ่งมั่น แต่บางครั้งไม่อดทน -มีความเป็นสากล -ติดวิดีโอเกม -เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี -มองโลกในแง่ดี -ไม่ผูกพันต่อองค์กร -ไม่สนใจเรื่องอาวุโส -ให้ความสำคัญต่อผลงาน -ปรับตัวเก่งและมีความคิดริเริ่ม -ชอบทางลัด -มีความคาดหวังสูง 	<ul style="list-style-type: none"> -การตอบกลับจากเพื่อนที่ทำงานอย่างรวดเร็ว
	<ul style="list-style-type: none"> -ต้องการการยอมรับจากผู้ร่วมงาน 	

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าแต่ละรุ่นอายุจะมีคุณลักษณะเฉพาะของตนเองที่มีผลต่อลักษณะการทำงาน ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย เท่านั้น เพื่อสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้งระหว่างพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุคือ รุ่นเบบี้บูมเมอร์และรุ่นอายุเอ็กซ์ ที่มีต่อพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย และเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล นั่นคือผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย เป็นอย่างดี เพื่อช่วยทำให้การบริหารบุคลากรเป็นไปด้วยความราบรื่นเกิดประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรวิชาชีพพยาบาลในระยะยาวต่อไป

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะรุ่นอายุวัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจะพบว่ายังไม่มีการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะรุ่นอายุวัย แต่พอจะสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะรุ่นอายุวัยได้ ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยด้านการเลี้ยงดู

การเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมและคุณลักษณะของคนในแต่ละรุ่นอายุ (Martin ,2005) เช่น พ่อแม่ของคนรุ่นอายุวัยจะเป็นคนรุ่นอายุเอ็กซ์ซึ่งเป็นคนที่ชอบอิสระไม่อยู่ในกรอบ ก็จะเลี้ยงดูและสนับสนุนให้คนรุ่นอายุวัยมีความคิดเป็นของตัวเอง เชื่อมั่นในตัวเอง มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำ (Strauss and Howe, 2000) เป็นต้น

2.3.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรม

วัฒนธรรมมีอิทธิพลก่อให้เกิดค่านิยม การรับรู้ และการแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของคนในแต่ละรุ่นอายุ เช่น วัฒนธรรมไทยที่ให้ความสำคัญเรื่องความอาวุโส (เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร, 2550) โดยคนรุ่นอายุเอ็กซ์ที่เป็นพ่อแม่ของคนรุ่นอายุวัย ถูกปลูกฝังค่านิยมในเรื่องการให้ความเคารพความอาวุโสมาก่อนจึงพยายามถ่ายทอดวัฒนธรรมนี้ให้กับรุ่นอายุวัยซึ่งมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละครอบครัว เป็นต้น

2.3.3 ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ

สังคมของคนรุ่นอายุวัยเป็นสังคมที่อยู่ในช่วงเวลาที่บ้านเมืองสงบสุขและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง คนรุ่นอายุวัยเป็นวัยที่เริ่มเข้าสู่วัยทำงาน ติดเพื่อน อยู่ในสังคมออนไลน์ มักจะระบายความรู้สึกนึกคิดโดยผ่านโลกโซเชียล และอาจมีพฤติกรรมการแสดงออกที่ก้าวร้าวโดยใช้ถ้อยคำที่รุนแรงบนโลกออนไลน์ได้ (หรรษา เทียนทอง ,2556) ในด้านเศรษฐกิจที่ต้องมีการแข่งขัน ทุกอย่างรวดเร็ว ทำให้รุ่นอายุวัยเป็นคนที่คิดเร็วทำเร็ว ตัดสินใจเร็ว มีความคาดหวังสูงจนบางครั้งวิตกกังวลกลัวความผิดพลาดจึงเป็นเหตุให้คนรุ่นอายุวัยต้องการที่พึ่ง ที่คอยให้คำแนะนำหรือชี้แนะในบางเรื่องบางเหตุการณ์ (Zemke et.al., 2000; Nas, 2014) เป็นต้น

2.3.4 ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

คนรุ่นอายุวัยเกิดมาในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้คนรุ่นอายุวัย มีความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี แต่ในขณะเดียวกันการให้ความสำคัญกับสังคมน้อยลง โดยไปเพิ่มพูนความสำคัญในโลกไซเบอร์แทน พวกเขาจะสนใจและวุ่นวายกับโทรศัพท์มือถือ และอินเทอร์เน็ตตลอดเวลา (Zemke, 2000 ;Strauss and Howe, 2000 ;Ericson , 2008;) คนรุ่นอายุนี้ จะเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้ง่ายและรวดเร็ว มีความสามารถในการสืบค้นและนำเสนอข้อมูล ทำให้ผลงานของพวกเขาเป็นที่ยอมรับไม่มากนักน้อย ในด้านการทำงานคนรุ่นอายุวัย ถือว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในยุคปัจจุบัน เพราะคนกลุ่มนี้เน้นการทำงานเชิงรุก ชอบการทำงานเป็นทีม ใช้ทักษะทางความคิด มีระบบการจัดการที่ดีในแบบฉบับของคนรุ่นใหม่ แม้นิสัย

จะไม่ชอบงานหนักแต่พวกเขาจะชอบความท้าทาย ส่วนในเรื่องความกดดันต่อองค์กรอาจผู้คนรุ่นเบบี้บูมเมอร์ไม่ได้ เพราะคนรุ่นใหม่ยิ่งทำงานเก่ง ยิ่งต้องการความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วแบบข้ามขั้นตอน (Nas, 2014)และอาจเปลี่ยนย้ายที่ทำงานได้ง่ายกว่ารุ่นก่อน เป็นต้น

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุวัยและคุณลักษณะของรุ่นอายุวัยทั้งในและต่างประเทศ

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุวัยและคุณลักษณะของรุ่นอายุวัยต่างประเทศ

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ พบว่าในต่างประเทศมีการศึกษาเกี่ยวกับรุ่นอายุมานานและแบ่งรุ่นอายุออกเป็น 4 รุ่นคือ 1) รุ่นทหารผ่านศึก 2) รุ่นเบบี้บูมเมอร์ 3) รุ่นอายุเอ็กซ์ และ 4) รุ่นอายุวาย ซึ่งแต่ละรุ่นอายุจะมีช่วงอายุห่างกัน 20-30 ปี และได้กำหนดลักษณะเฉพาะแต่ละรุ่นไว้ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงเฉพาะแนวคิดของคุณลักษณะรุ่นอายุวัยเท่านั้น โดยมีผู้ให้แนวคิด ดังนี้

1. สเตราส์และโฮวี (Strauss and Howe, 2000) รุ่นอายุวาย หมายถึง คนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1980-2000 ซึ่งเป็นช่วงที่เทคโนโลยีทางการแพทย์มีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าเด็กรุ่นนี้บางส่วนอาจเกิดจากการเลี้ยงในหลอดแก้วทำให้สามารถกำหนดหรือคัดเลือกได้ และเด็กรุ่นนี้จะได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากพ่อแม่ให้อิสระทางความคิด มีการยอมรับความแตกต่างของการดำเนินชีวิตของคนรุ่นนี้มากจึงทำให้รุ่นนี้เป็นรุ่นที่มีความมั่นใจในตนเองสูง และมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องของเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก

2. เซมเก้และคณะ (Zemke et al., 2000) รุ่นอายุวาย หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปี ค.ศ 1980-2000 ที่มีความเจริญรุ่งเรืองมาก คนรุ่นนี้จะได้รับการดูแลอย่างดีจากพ่อแม่ จึงทำให้รุ่นอายุวายเป็นคนซึ่งเป็นยุคที่มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรม มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานหนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีความตั้งใจที่จะทำงานเต็มความสามารถถ้ามีคนมองเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความทะเยอทะยานในการตั้งเป้าหมายของชีวิต รวมทั้งมีความคาดหวังสูงในความสำเร็จในการทำงาน คนรุ่นอายุวายเกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยี และเป็นคนชอบใช้จ่ายดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขา นอกจากนี้ยังชอบสังคม ให้ความสำคัญกับเพื่อน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน

3. มาร์ติน (Martin , 2005) รุ่นอายุวาย หมายถึงคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1980-2000 เป็นรุ่นที่ถูกเรียกขานกันหลายชื่อเช่น Millennial, Why, Net generation เป็นต้นซึ่งแต่ละชื่อที่เรียกแล้วแต่สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะ ทักษะ หรือพฤติกรรมที่สำคัญและเด่นชัดของคนรุ่นอายุวาย เช่นการเป็นคนช่างสงสัย ช่างสังเกต ชอบตั้งคำถามอยู่เสมอ เป็นคนมีความชื่นชอบและนิยมใช้สินค้าที่มีเทคโนโลยีสูง ชอบใช้อินเตอร์เน็ตเพื่อการสื่อสารกับเพื่อนฝูง ต้องการความ

สะดวกสบายในการใช้ชีวิตประจำวันจากเครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ทำให้คนรุ่นนี้ชอบอะไรที่ง่ายๆ สะดวกรวดเร็ว มีความอยากรู้อยากเห็น ชอบงานที่ท้าทาย แต่แฝงด้วยอารมณ์ที่อ่อนไหว ต้องการมีที่พึ่งคอยให้คำแนะนำในบางครั้ง รวมทั้ง ต้องการการยอมรับ ต้องการให้คนอื่นเห็นความสำคัญและยอมรับความมีคุณค่าในตัวเอง

4. แนส (NAS, 2014) รุ่นอายุวัย หมายถึงคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1980-2000 เป็นวัยทำงานมีอายุอยู่ระหว่าง 20-37ปี รุ่นนี้เกิดมาในยุคที่มีความก้าวหน้าของ เทคโนโลยี พวกเขาจึงมีความสามารถทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ ชอบงานที่ท้าทาย ชอบทางลัด ต้องการความก้าวหน้าในการทำงานแบบก้าวกระโดด ต้องการเป็นที่ยอมรับ ต้องการมีที่พึ่งคอยให้คำแนะนำ การเปิดเผยข้อมูล ต้องการเป้าหมายที่ระบุไว้ชัดเจน มีการทำงานเป็นทีม ต้องการที่จะเป็นผู้นำ ต้องการที่จะเห็นวิธีการทำงานที่หลากหลายและมีความแตกต่าง แต่ไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของรุ่นอายุวัยในประเทศไทย

ประเทศไทยเริ่มให้ความสนใจรุ่นอายุวัยอย่างมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแวดวงการบริหารทรัพยากรบุคคล (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552) เนื่องจากประชากรรุ่นอายุวัยกำลังเข้ามามีบทบาททดแทนรุ่นอาวุโสที่จะเกษียณอายุ โดยรุ่นอายุวัยจะเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความคิดเป็นของตนเอง พวกเขาเกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้คนรุ่นอายุวัยมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์ส และรุ่นอายุเอ็กซ์ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับรุ่นอายุวัย และคุณลักษณะของรุ่นอายุวัยในประเทศไทย พบว่า มีผู้ให้ความสนใจได้ดังนี้

1. รัชฎา อธิสนสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง (2549) ศึกษาเรื่อง รุ่นอายุวัยทำไม น่าสนใจ พบว่า คนรุ่นอายุวัย คือผู้ที่เกิด พ.ศ.2520-2537 เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง รักอิสระ ชอบงานที่ท้าทาย มีความคิดสร้างสรรค์ มีความอดทนต่ำ ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ให้ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว มีการทำงานเป็นทีม ต้องการการยอมรับสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน ต้องการให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตนเอง มีความคาดหวังความก้าวหน้าในงาน ด้านภาวะผู้นำ มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องต่างๆ ได้ดี มีความสามารถในการปรับตัวและแก้ปัญหาได้ดี

2. เสาวคนธ์ ทวีโสโอพาร (2550) ศึกษาเรื่อง รุ่นอายุวัย:จับให้มันคันให้เวอร์ ค.พบว่ามีคนรุ่นอายุวัย คือผู้ที่เกิด พ.ศ. 2521-2540 เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มั่นใจในตัวเองสูง มีรูปแบบการใช้ชีวิตเป็นแบบของตัวเอง มีความอดทนต่ำทั้งด้าน

ร่างกายและจิตใจ ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ช่างสังเกต ช่างสงสัย คิดเร็ว ทำเร็ว ชอบงานที่ทำทายกฎระเบียบ มีความทะเยอทะยานสูง มองโลกในแง่ดีมาก มีความสามารถ เชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ไม่มีเคารพผู้อาวุโสกว่า และมีความภักดีต่อองค์กรต่ำ

3. เตชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชัน วาย และแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอเรชันต่างๆ ในองค์กรพบว่า คนรุ่นอายุวาย คือ ผู้ที่เกิด พ.ศ. 2519-2528 เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะมีความมั่นใจในตัวเองสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ช่างสงสัย ชอบตั้งคำถาม ชอบความอิสระในการทำงาน ชอบการทำทาย มีความมุ่งมั่น แต่บางครั้งมีอารมณ์อ่อนไหวง่าย ไม่มีความอดทน ต้องการการยอมรับและความเข้าใจจากกลุ่ม ต้องการความยืดหยุ่น มีความคาดหวังต่อการประสบความสำเร็จของตนเองสูง ต้องการค่าตอบแทนสูง มีความสามารถในการปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างและความหลากหลาย ในแง่มุมมองต่างๆ ตลอดจนความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความสามารถในการทำงานหลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน มีการทำงานเป็นทีม มีความสามารถเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี มีความสามารถและทักษะในการเรียนรู้ได้เร็ว มีความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน มีการมองการณ์ไกล มีความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น มีการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

4. พรรณวดี สถิตถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่อง ทักษะคติของ คนรุ่นอายุวาย ต่อการทำงานในระบอบราชการพบว่า คนรุ่นอายุวาย คือผู้ที่เกิด พ.ศ. 2523-2537 เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะ ช่างสงสัย มีความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในงาน มีความสามารถทำตนให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม มีการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจกัน ชอบงานทำทาย รักอิสระ มีความยืดหยุ่น ด้านภาวะผู้นำ มีความสามารถเป็นผู้บริหารและจัดการได้ มีความรับผิดชอบ ต่องานและคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

5. ยาวลักษณ์ โพธิดาราร (2554) ศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาทางการพยาบาล: สำหรับนักศึกษา รุ่นอายุวาย พบว่า คนรุ่นอายุวาย คือผู้ที่เกิด พ.ศ. 2523-2543 เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจในตัวเองสูง คิดเร็วทำเร็ว ปรับปรุงเร็ว คิดนอกกรอบ มีวิถีชีวิตที่ทันสมัย นิยมการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำยุค มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆด้านการสื่อสารและมีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีสมาธิสั้น ต้องการความรัก กำลังใจและรางวัลเมื่องานสำเร็จ ชอบงานที่ทำทาย ไม่น่าเบื่อจำเจ และมีการคิดค้นนวัตกรรมต่างๆ มีความสามารถทำงานได้หลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน มีความคาดหวังความก้าวหน้าในที่ทำงาน ต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน แต่มีความสนใจสิ่งแวดล้อมลดลง

6. กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) ศึกษาเรื่อง เจนเนอเรชันวัยกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า คนรุ่นอายุวัย คือผู้ที่เกิดปี พ.ศ. 2520-2535 เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะเป็นคนช่างสงสัย ใช้ชีวิตทำงานเพื่อวันนี้ ไม่ชอบการวางแผน ไม่ชอบอยู่ในกรอบไม่ชอบกฎระเบียบ ไม่ชอบการออกคำสั่งที่เคร่งครัด ชอบความท้าทาย ปรับตัวเก่ง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในด้านเทคโนโลยี มีความสามารถในการทำงานหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน ต้องการให้คนอื่นเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ มักอยากได้ผลตอบแทนสูงๆแต่ไม่ต้องการได้ตำแหน่งอาชีพการทำงานโดยเริ่มจากการปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงาน คิดว่าการทำงานเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ทำให้ไปสู่สิ่งที่ดีกว่า มีการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มได้ดี ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด ต้องการความยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ

จากการศึกษาแนวคิดทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่ามีแนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุวัยที่คล้ายคลึงกันดังนั้นผู้วิจัยขอสรุปว่ารุ่นอายุวัยหมายถึง ผู้ที่เกิดปี พ.ศ.2523-2543 (ค.ศ.1980-200) และผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดจากการศึกษาของเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) เรื่อง การรับรู้คุณลักษณะของคนรุ่นอายุวัยและแรงจูงใจในการทำงาน:มุมมองระหว่างรุ่นอายุต่างๆ ในองค์กร โดยได้สรุปคุณลักษณะของคนรุ่นอายุวัย ดังนี้

1. คู่กันเคยกับเทคโนโลยี (Technology savvy)
2. อากรู้หรืออยากเห็น (Skeptical)
3. ชอบแสดงความคิดเห็น (Opinionated)
4. ทำทายกฎระเบียบ (Challenging)
5. มองโลกในแง่ดี (Optimistic)
6. การทำงานเป็นทีม (Team-oriented)
7. เรียนรู้เร็ว (Learning oriented)
8. ต้องการการยอมรับ (Need to be respected)
9. ต้องการมีเวลาส่วนตัว (Want a Life)
10. ความกระตือรือร้น (enthusiasm)
11. อิสระเป็นตัวของตัวเองสูง (Autonomous)
12. มั่นใจในตนเอง (Self-confident)
13. ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (More adaptable to diversity)
14. ความอดทนต่ำ (Impatient)
15. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative)
16. ชอบการเปลี่ยนแปลง (Bored by routine)

17. ทะเยอทะยาน (Ambitious)
18. ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า (Non Trusting of Elders)
19. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Civic-Minded)
20. ให้ความสำคัญกับเพื่อน (Connected)
21. มีความผูกพันต่อองค์กร (Committal to organization)
22. ต้องการคำวิพากษ์หรือแนะนำ (Want Feedback)
23. ความคาดหวังสูง (High expectation)
24. ความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ (Low of loyalty)
25. สามารถทำงานหลายอย่างได้พร้อมกัน (Multi-tasking)
26. ต้องการประสบความสำเร็จเร็ว (Value instant gratification)

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

2.5.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยต่างประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับรุ่นอายุวัยทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโดยตรง มีเพียงแนวคิดจากพยาบาลต่างประเทศบางท่าน ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของคนหลายรุ่นอายุในองค์กรวิชาชีพพยาบาล และมีการสรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. แลนคาสเตอร์และสติลแมน (Lancaster and Stillman, 2002) ศึกษาเรื่องการพบและวิธีการแก้ปัญหาของรุ่นอายุในที่ทำงาน กล่าวถึง พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย คือคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ.1981-1994 เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะมีความเชื่อมั่นในตัวเอง มองโลกในแง่ดี มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี ชอบความหลากหลาย สามารถทำงานหลายๆอย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน ให้ความสำคัญระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีการทำงานเป็นทีม และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

2. ดัชเชอร์และโควิน (Duchscher and Cowin , 2004) ศึกษาเรื่อง พยาบาลหลายรุ่นอายุในที่ทำงาน กล่าวถึง พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย คือคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ.1980-1994 เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะมีความเชื่อมั่นในตัวเอง รักอิสระชอบงานที่ท้าทาย ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ มีความอดทนต่ำ มีความสามารถเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี สามารถจัดการและใช้สารสนเทศในด้านต่างๆได้ดี ให้ความสำคัญระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ชอบ

ความหลากหลายสามารถทำงานหลายอย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน การทำงานเป็นทีมและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของทีม ต้องการการยอมรับ มีความคาดหวังความก้าวหน้าในงาน มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในงาน ด้านภาวะผู้นำสามารถเป็นผู้นำได้ และให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม โดยการผสมผสานองค์การกับสิ่งแวดล้อม

3. คูปเปอร์ชมิทท์ (Kupperschmidt, 2006) ศึกษาเรื่อง ความขัดแย้งและกลยุทธ์ในการแก้ไขความขัดแย้งของคนหลายรุ่นอายุ กล่าวถึง พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย คือคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ.1981-2000 รุ่นนี้เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นพยาบาลรุ่นนี้จะมีความสามารถด้านเทคโนโลยีสูง และมีความสามารถที่หลากหลาย เป็นคนเปิดกว้าง คาดหวังการทำงานเป็นทีม เด็กรุ่นนี้ จะได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่เป็นอย่างดี ทั้งคอยให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาในทุกๆด้าน พวกเขาจึงมีความพร้อมในการดำเนินชีวิตและจะต้องมีการกำหนดตารางเวลางานและเป้าหมายที่ชัดเจน

4. เวสต์ตัน (Weston, 2006) ศึกษาเรื่อง การบูรณาการมุมมองในการพยาบาลของพยาบาลหลายรุ่นอายุ กล่าวถึง พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย เกิดระหว่างปี ค.ศ.1980-1994 รุ่นนี้เกิดมาในบ้านที่มีความแตกต่างกับรุ่นเฮ็กซ์ เป็นผลให้เด็กรุ่นวัยโครงสร้างทุกอย่างถูกกำหนดโดยพ่อแม่ รุ่นวัยเด็บบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี และความหลากหลายทางวัฒนธรรม พวกเขาสามารถติดต่อเชื่อมโยงกันได้ด้วยเทคโนโลยี แต่จากการเกิดการระเบิดของอาคารรัฐบาลกลางในโอคลาโฮมาซิตีในโคลัมโบ และการโจมตีของผู้ก่อการร้ายเมื่อวันที่ 11 กันยายน 1999 สร้างความเสียหายอย่างมาก ทำให้เกิดการฟื้นตัวของความกล้าหาญและความรักชาติ พวกเขาต้องการความปลอดภัย ดังนั้นคนรุ่นวัยจึงมีความสนใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นอาสาสมัครในการบริการชุมชนและองค์กรเพื่อร่วมสร้างความปลอดภัย นอกจากนี้คนรุ่นวัยยังเป็นคนที่มีความมั่นใจในตัวเอง มองโลกในแง่ดี สามารถเข้ากับคนอื่นง่าย และปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์

5. จูดิธ (Judith, 2007) ศึกษาเรื่อง ความขัดแย้งของรุ่นอายุ: ปรปักษ์หัวใจในที่ทำงานกล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยบางคนเรียกว่า กลุ่มมิลเลนเนียม เป็นผู้ที่เกิดในช่วง ค.ศ.1980-1994 มีคุณลักษณะคือมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี และการทำงานที่หลากหลาย เมื่อหน้ายความจำเจ ในการทำงานด้านการดูแลสุขภาพมีการทำงานเป็นทีม พยาบาลรุ่นนี้ชอบงานที่ท้าทาย มีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมการตัดสินใจภายในหน่วยงาน ต้องการมีความยืดหยุ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับตารางเวลาในการทำงาน พวกเขาต้องการทราบแนวทางในการทำงานก่อนวันที่จะเริ่มต้นทำงาน ต้องการความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ต้องการมีพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำในการทำงาน และต้องการความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว

6. ลาวอัย-เทรมเบลย์และคณะ (Lavoie-Tremblay et al., 2010) ศึกษาความต้องการแรงจูงใจและความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยต่อองค์กร กล่าวถึง พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย คือ คนที่เกิดในช่วงหลังปี ค.ศ.1980-1994 เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะ ช่างสงสัย มีความอดทนต่ำ ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบงานที่ท้าทาย มีความสามารถทำตนให้เป็นที่ยอมรับ เชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี ต้องการความหลากหลาย สามารถทำงานหลายๆอย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน มีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการทำงานเป็นทีม ต้องการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีความคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงาน ต้องการอิสระแต่ก็มีความต้องการที่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำและคอยสะท้อนความคิดเห็นมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ ต้องการความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

7. เอมี และ สแมนต้า (Amy and Samantha, 2014) ศึกษาเรื่อง ความแตกต่างลักษณะเฉพาะรุ่นอายุของพยาบาล, ความพึงพอใจในงานที่มีคุณภาพ, ชีวิตการทำงานและการเพิ่มขีดความสามารถทางด้านจิตใจ กล่าวถึง พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยหรือมิเลนเนียม คือคนที่เกิดปี ค.ศ. 1981-1994 รุ่นนี้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีความต้องการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่บ้าน แต่ก็ยังเห็นคุณค่าของความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

8. เซอร์แมน (Sherman , 2015) ศึกษาเรื่อง การสรรหาและการรักษาพยาบาลรุ่นอายุวัย ในห้องผ่าตัด กล่าวถึง พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย เกิดในช่วง 1980-1994 รุ่นอายุนี้ถูกเลี้ยงมาในเวลาที่มีการก่อการร้าย การล่าสารเสพติด ดังนั้นรุ่นอายุนี้ ต้องการความปลอดภัยในชีวิต พวกเขาเข้าใจและยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อมากขึ้น จนถึงได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

2.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยประเทศไทย

ในองค์กรวิชาชีพพยาบาลของประเทศไทยเริ่มให้ความสนใจและมีการศึกษาเกี่ยวกับรุ่นอายุวัยมากขึ้น แต่จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโดยตรงส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาการทำงานร่วมกันของคนหลายรุ่นอายุในองค์กรวิชาชีพพยาบาล โดยเป็นแนวคิดที่ได้จากงานวิจัยตัวอย่างเช่น งานวิจัยของปริญญา เนตรหาญ (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ค่านิยมในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล วิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน สมพันธ์ สุทธารัตน์ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ ปวรมนต์ ทัศนอนันตชัย (2556) ศึกษาการบริหารพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย นอกจากนี้มีงานเขียนเอกสาร

บรรยายเรื่อง (บ่ม) เพาะรักสร้างความผูกพันของ ھرรษา เทียนทอง (2556) และการสอนคลินิกในรายวิชาการปฏิบัติการพยาบาลผู้ใหญ่สำหรับนิสิต Generayion Z ของ ช้ชวาล วงศ์สารี (2558) ซึ่งทั้งหมดจะมีแนวคิดที่กล่าวถึงคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยในภาพรวม ดังนี้

1. ปริญดา เนตรหาญ (2555) ศึกษาเรื่อง ค่านิยมในงาและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร กล่าวถึง พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย คือผู้ที่เกิดปี พ.ศ. 2524-2537 เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะเฉพาะและมีค่านิยมในงานคือ เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มุ่งเน้นความสำเร็จ มีความหลากหลายและความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี มีการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับเพื่อนและสังคม ต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน

2. สมพันธ์ สุทธรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กล่าวถึงพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย คือผู้ที่เกิดปี พ.ศ. 2523-2537 เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมั่นในตัวเองเชี่ยวชาญเทคโนโลยี ให้ความสำคัญกับเพื่อนและสังคม ชอบทำงานเป็นทีม ต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในงานและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

3. ปวรมนต์ ทิศนอณ์ชัย (2556) ศึกษาเรื่อง ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย กล่าวถึง พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย คือผู้ที่เกิดปี พ.ศ. 2520-2537 เป็นกลุ่มที่เกิดมาพร้อมกับสังคมออนไลน์ ทำให้กลุ่มนี้มีลักษณะบุคลิกลักษณะด้านหนึ่งตามสมัยนิยม ชอบงานที่ทำท้าทาย ภูมิใจ ภูมิใจวัฒนธรรมเป็นแบบสากล ต้องการรายได้สูง ต้องการความก้าวหน้าเร็วแบบก้าวกระโดด รักอิสระ กล้าแสดงออก ชอบความเป็นคนสำคัญ มองโลกในแง่ดีมาก มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถด้านเทคโนโลยี มีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ สามารถแสดงความคิดเห็นและบริหารจัดการตัวเองได้ในเรื่องเวลาและ สถานที่ ให้ความสำคัญต่อสัมพันธ์ภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. ھرรษา เทียนทอง (2556) บรรยายวิชาการเรื่อง (บ่ม)เพาะรักสร้างความผูกพัน กล่าวถึง พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย คือผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523-2537 เป็นคนหนุ่มสาวไฟแรง ชอบการเรียนรู้ดังนั้นคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยจึงเป็นผู้ที่มีความมั่นใจตนเอง กล้าแสดงออก ชอบงานท้าทาย ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง ชอบสังคมการทำงานเป็นทีม มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นทุ่มเท รับผิดชอบต่องานแต่ไม่ได้หมายความว่าพวกเขาจะมี

ความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป รักอิสระแต่ก็ต้องการมีพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำ หรือการตอบกลับข้อมูลแบบทันที

5. ชัชวาล วงศ์สารี (2558) บรรยายเรื่องการปฏิบัติการพยาบาลผู้ใหญ่สำหรับนิติตพยาบาล กล่าวถึง พยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ คือผู้ที่เกิดปี พ.ศ. 2524-2538 เป็นกลุ่มคนที่มีคุณลักษณะพิเศษคือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและเรียนรู้ได้เร็วในเรื่องของเทคโนโลยี มีการใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่บนโลกออนไลน์ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความทะเยอทะยานในการทำงาน แต่มีความอดทนต่ำ คิดนอกกรอบ มองการทำงานเป็นเรื่องสนุกท้าทาย และต้องการความเป็นอิสระในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนต่างเพศ

จากแนวคิดเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ ทั้งในและต่างประเทศสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุเป็นกลุ่มพยาบาลที่เกิดปีค.ศ. 1980-1994 หรือ พ.ศ. 2523-2537 (ปัจจุบันอายุ 22-36 ปี) เป็นกลุ่มที่เริ่มเข้าสู่การทำงานในองค์กรและคาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุเป็นคนที่มีความเฉพาะเจาะจงคือ เป็นคนมองโลกในแง่ดี กล้าแสดงออก ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง เพราะเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคโนโลยี ชอบความหลากหลาย ให้ความสำคัญกับเพื่อน ชอบการทำงานเป็นทีม ต้องการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว มีความรับผิดชอบทุ่มเทให้กับองค์กร มีภาวะผู้นำ มีความคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงานแบบก้าวกระโดด ชอบงานที่ท้าทาย มีความเป็นอิสระแต่ก็มีความต้องการพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำและคอยสะท้อนความคิดเห็นแบบย้อนกลับ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ

หลังจากทบทวนแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ แนวคิดองค์ประกอบคุณลักษณะ (Trait componet) ของแคทเทิลล์ คุณลักษณะผู้สูงอายุของเดชาเดชะวัฒน์ไพศาล (2552) และแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ ทั้งในและต่างประเทศ สรุปเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุขึ้นใหม่ดังแสดงตามตารางที่ 2.1 และตารางที่ 3.1

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย จำแนกตาม
แนวคิด และแหล่งข้อมูล

แนวคิดและ แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย		
	ด้านความสามารถ	ด้านอารมณ์	ด้านแรงจูงใจ
1. แนวคิด	-มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี	-มองโลกในแง่ดี	-ต้องการการทำงานเป็นทีม
1.1 แลนคาสเตอร์ และสตีลแมน (Lancaster and Stillman, 2002)	-มีทักษะการทำงานหลายอย่าง พร้อมกัน	-ชอบความหลากหลาย ไม่ชอบความจำเจ -มีความคิดสร้างสรรค์ -เชื่อมั่นในตัวเอง	
1.2 ดัชเชอร์และ โควิน (Duchsher and Cowin, 2004)	-มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ/การติดต่อสื่อสาร พร้อมกัน	-ชอบความท้าทาย -เชื่อมั่นในตัวเอง	-ความคาดหวังในการทำงาน -ต้องการการยอมรับ -ต้องการทำงานเป็นทีม
1.3 คูปเปอร์ชมิทท์ (Kupperschmidt , 2006)	-มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี -มีทักษะในด้านการทำงานที่ หลากหลาย	-ชอบความท้าทาย -มีความอดทนต่ำ -ชอบความหลากหลาย -ชอบการเรียนรู้ -เชื่อมั่นความเป็น อาวูโส	-ความคาดหวังในงาน -ต้องการการยอมรับ -ต้องการทำงานเป็นทีม
1.4 เวสต์ตัน (Weston , 2006)	-มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ/การ ติดต่อสื่อสาร -มีทักษะการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล -สามารถปรับตัวได้ดี	-มองโลกในแง่ดี -ชอบความ หลากหลาย -เชื่อมั่นในตัวเอง	-ต้องการความปลอดภัย

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิดและ แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ		
	ด้านความสามารถ	ด้านอารมณ์	ด้านแรงจูงใจ
1.5 จูดิธ (Judith , 2007)	-มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี -มีทักษะในด้านการทำงาน ที่หลากหลาย -มีทักษะในสาขาวิชาชีพ ของตนเอง	-ชอบความท้าทาย -มีความอดทนต่ำ -ชอบความหลากหลาย -เชื่อมั่นความเป็นอาวุโส -มีความกระตือรือร้น	-ต้องการความปลอดภัย -ต้องการที่เลี้ยง -ต้องการการยอมรับ -ต้องการทำงานเป็นทีม -ต้องการความสมดุลของ ชีวิตครอบครัว และการ ทำงาน
1.6 เอมี และ สแมนต้า (Amy and Samantha, 2014)	-มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี	-	-ต้องการข้อมูลย้อนกลับ -ต้องการความสมดุลของ ชีวิตครอบครัว และการ ทำงาน -ต้องการทำงานเป็นทีม
1.7 เซอร์แมน (Sherman, 2015)	-มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี -มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ/การ ติดต่อสื่อสาร	-ชอบความหลากหลาย	-ต้องการความปลอดภัย -ต้องการทำงานเป็นทีม
1.8 เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552)	-มีทักษะการใช้เทคโนโลยี -มีความสามารถหลายด้าน และทำงานหลายอย่างได้ พร้อมกัน -ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรม ที่หลากหลายต่างๆ ได้ดี -มีความสามารถเรียนรู้ได้ เร็ว	-มองโลกในแง่ดี -มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ -ชอบแสดงความคิดเห็น -ชอบการเปลี่ยนแปลง -เคารพผู้อาวุโสกว่า -ความอดทนต่ำ -ท้าทายกฎระเบียบ	-ความอยากรู้อยากเห็น -ความกระตือรือร้นใน การทำงาน -ต้องการการยอมรับ -ต้องการประสบ ความสำเร็จและได้ผล ลัพธ์อย่างรวดเร็ว -ต้องการมีเวลาส่วนตัว

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่		
	ด้านความสามารถ	ด้านอารมณ์	ด้านแรงขับ
		-เป็นตัวของตัวเองสูง	-ต้องการคำวิพากษ์หรือ แนะนำ
		-มั่นใจในตนเองสูง	-ต้องการทำงานเป็นทีม
		-ชอบระบายความรู้สึก	
1.9 ธรรมชาติของ (2556)	-มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี	-มองโลกในแง่ดี	-มีความมุ่งมั่น
	-มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ/ การติดต่อสื่อสาร	-กล้าแสดงออก	-มีความรับผิดชอบ
		-ชอบการทำท่าย	-ต้องการทำงานเป็นทีม
1.10 ชัชวาล วงศ์สารี (2558)	-เชี่ยวชาญด้าน เทคโนโลยี	-เชื่อมั่นตัวเอง	-ต้องการอิสระ
	-เรียนรู้ได้เร็ว	-มีความอดทนต่ำ	-มีความทะเยอทะยาน
	-มีทักษะการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล		
2.งานวิจัย	-มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี	-ช่างสงสัย	-ความคาดหวังในงาน
2.1 ลาวอัย-เทรมเบลย์ และคณะ (LaVoie-et al., 2010)	-มีทักษะในด้านการ ทำงานที่หลากหลาย	-มีความอดทนต่ำ	-ต้องการความยืดหยุ่น
		-ชอบงานท้าทาย	-ต้องการเป็นที่ยอมรับ
		-ชอบความหลากหลาย	-ต้องการอิสระ
	-มีทักษะการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล		-ต้องการความยืดหยุ่น
			-ต้องการทำงานเป็นทีม
	-มีทักษะการทำงาน หลายอย่างพร้อมกัน		

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิดและ แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ		
	ด้านความสามารถ	ด้านอารมณ์	ด้านแรงขับ
2.2 ปริญญา เนตรหาญ (2555)	-มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี -มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ /การติดต่อสื่อสาร -มีทักษะในด้านการทำงานที่ หลากหลาย	-มองโลกในแง่ดี -ให้ความสำคัญกับ เพื่อน	-มีความมุ่งมั่น -ต้องการความสมดุล ของ ชีวิตครอบครัว และการ ทำงาน -ต้องการทำงานเป็นทีม
2.2 ปวรมนต์ ทัศนอนันต์ชัย (2556)	-มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี -มีทักษะในการทำงานที่ หลากหลาย	-มองโลกในแง่ดี	-ต้องการความสมดุลของ ชีวิต ครอบครัว และการ ทำงาน -ต้องการทำงานเป็นทีม
2.3 สมพันธ์ สุทธารัตน์ (2556)	-มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี -มีความสามารถนำ นวัตกรรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	-เชื่อมั่นตัวเอง -มองโลกในแง่ดี	-ต้องการความสมดุลของ ครอบครัว และการทำงาน -ต้องการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยจำแนกตาม แนวคิดและแหล่งข้อมูล

แนวคิด	งานวิจัย													
องค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย	Lancaster 2004	Duchsher and Cowin 2004	Weston 2006	Judith 2007	Kupperschmidt (2006)	Amy and Samantha 2014	Sherman 2015	เดชา เศรษฐะวัฒน์ไพศาล 2552	หรรษา เทียนทอง 2556	ชัชวาล วงศ์สารี 2558	LaVoie et al 2010	ปริญดา เมตรหาญ 2555	ปารมณต์ ทัศนอนันต์ชัย 2556	สมนันท์ สุทธิรัตน์ 2556
1. ด้านความสามารถ (Ability Trait)														
-มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
-มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูล	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		
-มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			✓							✓	✓	✓		
-มีความสามารถในการทำงานหลายอย่างพร้อมกัน	✓	✓		✓	✓						✓	✓	✓	✓
-มีความสามารถในการปรับตัว											✓			
-มีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ได้อย่างรวดเร็ว	✓									✓				
-มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม														✓

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยจำแนกตาม แนวคิดและแหล่งข้อมูล

แนวคิด	งานวิจัย										
องค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย	Lancaster 2004	Duchsher andCovin 2004	Weston 2006	Judith 2007	Kupperschmidt (2006)	Amy and Samantha 2014	Sherman2015	เดชา เศรษฐวัฒน์ไพศาล 2552	हररभा เทียนทอง 2556	ชัชวาล วงศ์สารี2558	LaVoie-et al2010
2. ด้านอารมณ์ (temperament Traits)											
-เชื่อมั่นในตัวเอง	✓	✓	✓					✓	✓		✓
-ชอบความท้าทาย		✓		✓	✓			✓		✓	
-มีความอดทนต่ำ				✓	✓			✓		✓	
- ชอบความเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
-กล้าแสดงออก							✓	✓			
-มองโลกในแง่ดี	✓	✓	✓				✓	✓			✓
-ช่างสังเกตช่างสงสัย										✓	✓
-ให้ความสำคัญกับผู้อาวุโส				✓	✓		✓				
-ชอบระบายความรู้สึก							✓				

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยจำแนกตาม แนวคิดและแหล่งข้อมูล

แนวคิด	งานวิจัย
องค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย	สมันท์ สุทธิรัตน์ 2556 ปารมณี ทัศนอนันต์ชัย 2556 ปริญดา เนตรหาญ 2555 LaVoie-et al2010 ชัชวาล วงศ์สารี 2558 हररभा तेयनतठठ 2556 เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล 2552 Sherman2015 Amy and Samantha 2014 Kupperschmidt (2006) Judith 2007 Weston 2006 Duchsher andCovin 2004 Lancaster 2004
3. ด้านแรงขับ (Dynamic Traits)	
-ความมุ่งมั่น	✓
-ความสนใจในการทำงาน	✓
-ความกระตือรือร้นในการทำงาน	✓
- ความคาดหวังสูงในการสำเร็จ	✓
-มีเป้าหมายตำแหน่งที่สูงอย่างรวดเร็ว	✓
-ความต้องการการยอมรับ	✓
-ต้องการความก้าวหน้า	✓
-ต้องการความยืดหยุ่น	✓

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยจำแนกตาม แนวคิดและแหล่งข้อมูล

แนวคิด	งานวิจัย
องค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย	สมันท์ สุทธิรัตน์ 2556
	ปารมณต์ ศันอนันต์ชัย 2556
	ปริญดา เนตรหาญ 2555
	LaVoie-et al2010
	ชัชวาล วงศ์สำรี 2558
	หรรษา เทียนทอง 2556
	เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล 2552
	Sherman2015
	Amy and Samantha 2014
	Kupperschmidt (2006)
	Judith 2007
	Weston 2006
	Duchsher andCovin 2004
	Lancaster 2004
-ต้องการค่าตอบแทนสูงๆ	
-ความต้องการอิสระ	✓
-ต้องการการทำงานเป็นทีม	✓
-ต้องการเป็นเจ้าของกิจการ	✓

สรุปจากตารางที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุ วาย มาจัดกลุ่มเป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านความสามารถ (Ability Traits) 2) ด้านอารมณ์ (Temperament Traits) และ 3) ด้านแรงขับ (Dynamic Traits) และใช้เป็นค่านิยามคำศัพท์ในการวิจัย และผู้วิจัยได้นำ ค่านิยามองค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุ วาย มาสร้างเป็นข้อคำถามหรือเป็นตัว แปรเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุ วาย โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพ ที่ 5 จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาลักษณะองค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อลดจำนวนตัวแปร ที่มีหลายๆตัวแปร ให้เหลือตัวแปรจำนวนน้อยลงแต่เป็นตัวแปรที่มีความชัดเจนมากขึ้น (อริย์วรรณ อ่วมตานี 2557) ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.1. ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่น การวิเคราะห์ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นต้น สำหรับการเขียนรายงาน ครั้งนี้จะใช้คำ การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

1. เรย์มอนด์ เบอร์นาร์ด แคทเทลล์ (Cattell, R. B., 1966). กล่าวถึงการวิเคราะห์ องค์ประกอบว่าเป็นเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์ทางสถิติที่มีความแม่นยำ สามารถใช้อธิบายคุณลักษณะ ที่ต้องการศึกษาได้

2. โจวีโกว์ และ ซอบอม (Joreskog and Sorbom , 1989) ได้อธิบายว่า การวิเคราะห์ องค์ประกอบ คือ กระบวนการทางสถิติสำหรับเปิดเผย (uncooering) ตัวแปรแฝงที่มีอยู่ โดยศึกษาผ่าน ความแปรปรวนระหว่างชุดของตัวแปรที่สังเกตได้

3. เจมี ดีคอสเตอร์ (Jamie DeCoster, 1998) การวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ชุดของ วิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบวิธีการพื้นฐานในการสร้างอิทธิพลต่อการตอบสนองกับจำนวนของตัว แปรที่วัด ดำเนินการโดยการตรวจสอบรูปแบบของความสัมพันธ์ (หรือ covariances) ระหว่างมาตรการ ที่สังเกต กับมาตรการที่มีความสัมพันธ์อย่างมาก (ทั้งทางบวกหรือลบ)

4. ฟิวด์ (Fied, 2005) การวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ เทคนิควิธีทางสถิติที่ใช้ในการจับ กลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากทั้งทางบวกและทางลบไว้ในกลุ่ม (Factor) เดียวกัน

5. แฮร์ (Hair, 2006) กล่าวถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือที่สำคัญซึ่ง นำมาใช้ในการพัฒนา การปรับแต่งและการประเมินผล ของข้อมูล

6. โรซี่ คอร์นิช (Rosie Cornish.,2007) การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกันซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้อันทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี

7. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549) ให้ความหมายการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ เทคนิคทางสถิติสำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate analysis techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีนั้นๆ

8. บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2550) ให้ความหมาย การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หมายถึง วิธีการทางสถิติที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณทางการวิจัยเพื่อใช้ในการลดตัวแปรที่มีมากให้เหลือน้อยตัว โดยอาศัยโครงสร้างและแบบแผนความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในข้อมูลหรือรวมตัวแปรที่มีค่าความรวมกันสูง (Communalities) เข้าในกลุ่มเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันสูง แต่จะมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับตัวแปรที่อยู่ต่างปัจจัย

9. กัลยา วานิชบัญญัติ (255) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปร หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรโดย การศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ ประกอบจะมีความร่วมกันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

10. อริย์วรรณ อ่วมธานี (2557) การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง การจัดกลุ่มตัวแปรที่มีลักษณะเหมือนกันไว้ด้วยกันซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่เกี่ยวกับคน หรือผู้ใช้ข้อมูลจำนวนมาก โดยใช้วิธีการพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (ข้อคำถามที่มีความหมายเป็นบวก) และทิศทางตรงกันข้าม (ข้อคำถามที่มีความหมายเป็นลบ) ซึ่งการรวมกลุ่มกันนี้จะเป็นการสร้างตัวแปรใหม่ที่เรียกว่า “ปัจจัย” (Factor) หรือ“องค์ประกอบ” (Component)

สรุป การวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง วิธีการทางสถิติที่ใช้จัดกลุ่มตัวแปรที่มีลักษณะเหมือนกันหรือมีความสัมพันธ์กันมากทั้งทางบวกและทางลบไว้ด้วยกันและสร้างตัวแปรใหม่ที่เรียกว่า “องค์ประกอบ” (Component)

ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (อารีย์วรรณ อ่วมตานี ,2557) มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis. EFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจหรือเรียกอีกอย่างว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่ออธิบาย เป็นการสำรวจ (Explore) ว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรใดบ้าง จะใช้ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่มีความรู้ หรือมีความรู้ น้อยมาก เกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือใช้เมื่อผู้วิจัยยังไม่ทราบ ความสัมพันธ์มาก่อน หรือใช้เมื่อนักวิจัยไม่สามารถระบุล่วงหน้าได้ว่าจะมีจำนวนองค์ประกอบมาก น้อยเพียงใดในการอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันของกลุ่มตัวแปรหรือกลุ่มของคำถามดังนั้นนักวิจัย จึงใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่ออธิบายว่า กลุ่มตัวแปรนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบกี่ องค์ประกอบ เช่น นักวิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า ตัวชี้วัด 21 ข้อที่นักวิจัยสร้างขึ้นนั้นสามารถจำแนกได้ กี่องค์ประกอบ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis CFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการตรวจสอบ หรือยืนยัน (Confirm) ทฤษฎีที่ค้นพบซึ่งจะใช้ใน กรณีที่ผู้วิจัยทราบ โครงสร้างความสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบ เดียวกัน หรือคาดว่ามิตัวแปรใดที่ไม่มีมีความสัมพันธ์กัน ควรจะอยู่ต่างองค์ประกอบกัน ซึ่งอาจกล่าว ได้ว่า ผู้ศึกษาทราบ โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ องค์ประกอบ เชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์หรือทฤษฎีหรือข้อสมมุติฐานว่าเป็นอย่างไรที่คาดไว้ หรือไม่ โดยการ วิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง เช่นนักวิจัยเชื่อว่าคนที่กินจะมีความสุข ได้ นั้นความสุขของคนนั้นต้องประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ สุขทางกาย สุขทางใจ สุขทางสังคม และ สุขทางจิตวิญญาณ ดังนั้นผู้วิจัยได้สร้างตัวชี้วัดความสุข ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 21 ข้อแล้ว จะต้องใช้ CFA เพื่อยืนยันความเชื่อดังกล่าวและผลการวิเคราะห์ที่ได้ก็ควรที่จะจำแนกได้เป็น 4 ด้าน ตามทฤษฎีหรือข้อสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบว่าองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย ของโรงพยาบาลศูนย์ เขต 5 นั้นมีความ สัมพันธ์ทางโครงสร้างกันหรือไม่ และมีกี่องค์ประกอบ

3.2 วัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.2.1 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1) เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกัน ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบรวมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้น จึง ทำให้ทราบว่ามืองค์ประกอบรวมอะไรบ้าง โมเดลนี้ เรียกว่า Exploratory Factor Analysis Model (EFA)

2) เพื่อต้องการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ โครงสร้างขององค์ประกอบว่า องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้าง และตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตรา ความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใด ตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่ หรือสรุปได้ว่าเพื่อ ต้องการทดสอบว่าตัวประกอบแบบนี้ตรงกับ โมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Model (CFA)

3.2.2 ความสำคัญของการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร ,2550)

- 1) ช่วยในการจัดกลุ่มตัวแปร หรือค้นหาตัวแปรที่มีความสำคัญ
- 2) เพื่อใช้ในการอธิบายความหมายของตัวแปรที่ต้องการศึกษาให้ครอบคลุม และชัดเจน
- 3) ใช้ในการตรวจสอบทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความเป็นนามธรรม หรือมี หลายมิติ
- 4) ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และ พฤติกรรมศาสตร์

3.2.3 ข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ (Fied, 2005;Hair,2006; บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร,2550 ;อารีย์วรรณ อ่วมธานี 2557)

- 1) ข้อมูลที่เก็บมาเป็นข้อมูลหลายตัวแปร (Multivariate data)
- 2) ตัวแปรที่เลือกมาเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ
- 3) ตัวแปรที่เลือกควรมีขนาดความสัมพันธ์กันในระดับสูง และอยู่ในรูปเชิงเส้น
- 4) ขนาดของตัวอย่าง ควรมีขนาดใหญ่ มากกว่าจำนวนตัวแปร อย่างน้อย 5-10 เท่า
- 5) ค่าร่วมกันหลังสกัดปัจจัย ควรเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักตั้งแต่ .50 ขึ้นไป
- 6) กำหนดตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 3 ตัวแปร เนื่องจากทำให้การให้ ความหมายของแต่ละองค์ประกอบสามารถสื่อความหมายตัวแปรที่เป็นสมาชิกของ องค์ประกอบนั้นได้อย่างชัดเจน
- 7) ถ้าตัวแปรที่เลือกมีหน่วยเดียวกัน ใช้การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบบน เมตริกซ์ความแปรปรวนร่วม
- 8) ถ้าตัวแปรที่เลือกไม่มีหน่วยเดียวกัน ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยบนเมตริกซ์ สหสัมพันธ์

3.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ (กัลยา วานิชย์บัญชา ,2546) มีดังนี้

1. ลดจำนวนตัวแปรที่มีหลายตัวแปรให้เหลือจำนวนตัวแปรให้น้อยลงและเป็นตัวแปรที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ขจัดปัญหาความสัมพันธ์ของพหุร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity)

3. กำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร

4. ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเครื่องมือ

5. พัฒนาเครื่องมือวิจัยเพื่อให้เครื่องมือมีความตรงตามโครงสร้าง

3.4 ขั้นตอนของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 5 ขั้นตอน(อารีย์วรรณ อ่วมตานี,2557) คือ 1) การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2) การหาองค์ประกอบขั้นต้นที่แทนกลุ่มตัวแปร 3) การเลือกองค์ประกอบ 4) การหมุนแกนองค์ประกอบ และ 5) การให้ความหมายขององค์ประกอบที่ได้ มีรายละเอียดดังนี้

3.4.1 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด (correlative matrix) เป็นขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์องค์ประกอบที่จะดำเนินวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ในรูปแบบเส้นตรงโดยวิธีของ Pearson correlation ระหว่างตัวแปรทุกตัวที่ต้องการนำมาจัดกลุ่มในรูปของ Correlation matrix ซึ่งสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการคือให้ตัวแปรเดิมมีความสัมพันธ์กันสูงเพื่อที่จะได้เกาะกลุ่มรวมกันเป็นองค์ประกอบเพียงไม่กี่องค์ประกอบแต่ให้ความหมายได้ชัดเจน โดยต้องมีการทดสอบก่อนว่าควรนำตัวแปรเดิมที่มีอยู่มาวิเคราะห์หรือไม่ ซึ่งมีวิธีทดสอบ 5 วิธี คือ 1) ค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin : KMO) 2) ค่าการทดสอบ บาร์ตเลต (Bartlett's test of sphericity) 3) มาตรการวัดความเพียงพอของกลุ่มตัวอย่าง (Measure of Sampling Adequacy :MSA) 4) สหสัมพันธ์ต้านเงา (Anti-image Correlation) และ 5) ค่าความร่วมกัน (Commonlity) แต่ในที่นี้ผู้วิจัยใช้ 2วิธีแรก มีรายละเอียดดังนี้

1) ใช้ค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-ออลกิน (KMO) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกให้ทราบ ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ดังนี้ (Fied,2005;Hair,2006;บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร,2553) โดย ค่า KMO มากกว่า 0.90 แปลว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับดีมาก KMO เท่ากับ 0.80-0.89 แปลว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับดี KMO เท่ากับ 0.70-0.79 แปลว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง KMO เท่ากับ 0.60-0.69 แปลว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับน้อย KMO เท่ากับ 0.50-0.59 แปลว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับน้อยมาก KMO น้อยกว่า 0.50 แปลว่า ข้อมูลไม่เหมาะสมและไม่สามารถยอมรับได้ นั่นคือ ค่า KMO ควรจะมีค่าเข้าใกล้ 1 ถ้ามีค่าน้อยแสดงว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีน้อย และไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์ตัวประกอบ ซึ่งถ้า ค่า KMO น้อยกว่า 0.50 ไม่ควรใช้วิธีวิเคราะห์องค์ ประกอบ กับข้อมูลนั้น (Fied,2005)

2) ใช้ค่า *Bartlett's test of sphericity* ซึ่งเป็นการทดสอบค่าไค-สแควร์ของ ดีเทอร์มิแนนท์ (Determinant) ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบจะต้องมีนัยสำคัญนั้นคือทดสอบแล้ว ต้องปฏิเสธสมมุติฐาน แสดงว่า เมทริกซ์นั้น ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) ซึ่งหมายถึงตัวแปรเดิมแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.4.2 การหาค่าองค์ประกอบขั้นต้นที่แทนกลุ่มตัวแปร โดยสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) ขั้นตอนนี้คือการค้นหาจำนวนองค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ วิธีการสกัดองค์ประกอบ แบ่งเป็น 2 วิธีคือ

1) การสกัดด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principle component method :PCA) เป็นวิธีที่ต้องการลดจำนวนองค์ประกอบให้ได้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่สามารถอธิบายความผันแปรได้ทั้งหมดหรือเป็นการวิเคราะห์ว่าชุดตัวแปรนั้นสามารถจัดกลุ่มเป็นกี่กลุ่ม หรือมีองค์ประกอบย่อยเท่าใดซึ่งการสกัดด้วยวิธีนี้เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด โดยจะสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรของตัวแปรโดยองค์ประกอบที่ 1 จะสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแรกก่อนและสามารถดึงรายละเอียดของข้อมูลจากตัวแปรทั้งหมดได้มากที่สุดก่อน องค์ประกอบอื่นๆ จากนั้นองค์ประกอบที่ 2 จะทำวิธีการเดียวกับองค์ประกอบที่ 1 เพียงแต่การดึงข้อมูลของตัวแปรนั้นมาจากการดึงข้อมูลที่เหลือค้างจากที่องค์ประกอบที่ 1 ไม่สามารถดึงได้ และองค์ประกอบที่ 2 จะตั้งฉากกับองค์ประกอบที่ 1 และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ 3 ก็ทำเช่นเดียวกัน โดยดึงจากตัวแปรที่เหลือจากองค์ประกอบที่ 2 แล้ว

2) การสกัดด้วยวิธีปัจจัยร่วม (Common factor) เป็นการหาค่าองค์ประกอบโดยเชื่อว่าข้อมูลแต่ละชุดที่เก็บรวบรวมมาได้นั้นจะต้องมีสิ่งที่เหมือนกันอยู่บ้าง ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ดังนี้

(1) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ปรับน้ำหนัก (Unweighted least Squares) เป็นวิธีสกัดองค์ประกอบ โดยกำหนดองค์ประกอบไว้แน่นอนก่อนแล้วจึงวิเคราะห์หา รูปแบบเมทริกซ์การวิเคราะห์(Factor pattern matrix)

(2) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalization Least-Squares) มีลักษณะเด่นที่เดียวกับวิธีแรก แต่จะมีวิธีการถ่วงน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยค่าผกผันที่มีลักษณะเฉพาะ (uniques) ของตัวแปรนั้น โดยให้ค่าน้ำหนักที่มีลักษณะเฉพาะ สูงน้อยกว่าตัวแปรที่มีลักษณะเฉพาะต่ำ

(3) **วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood Method)** หรือ Canonical Factoring) เป็นการสกัดองค์ประกอบที่มีการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ทำให้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีค่าใกล้เคียงกับเมตริกที่ได้จากข้อมูล

(4) **วิธีความเป็นไปได้ต่ำสุด (Least-Squares Method หรือ Principal Axis Factoring)** เป็นการประมาณค่ากำลังสองของสหสัมพันธ์ของตัวแปร

(5) **วิธีแอลฟา (Alpha Factoring)** เป็นการคำนวณผลรวมของน้ำหนักปัจจัยยกกำลังสอง

(6) **วิธีเงา (Image Factoring)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยร่วมและปัจจัยเฉพาะสัดส่วนการสกัดองค์ประกอบนั้นจะได้หลายองค์ประกอบ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเลือกองค์ประกอบที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรได้สูง โดยพิจารณาจากค่าไอเกน ซึ่งจะเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนไม่ต่ำกว่า 1 มาใช้และต้องพิจารณาจำนวนเปอร์เซ็นต์ในการอธิบายตัวแปรด้วย กล่าวว่าการเลือกจำนวนองค์ประกอบนั้นต้องมีจำนวนเปอร์เซ็นต์อธิบายองค์ประกอบไม่ต่ำกว่า 50-60% (Hair, Anderson et al. 1995; Pett, Lackey et al. 2003) หรืออาจพิจารณาจากกราฟ Scree plot ซึ่งเป็นการนำค่าไอเกนของแต่ละ องค์ประกอบมาเขียนกราฟ 2 แกน โดยให้แกน X แทนองค์ประกอบและแกน Y แทนค่าไอเกน การเลือกจำนวนองค์ประกอบจะ ดูจากเส้นกราฟที่อยู่เหนือกว่า 1 จะถือว่าจำนวนค่าที่อยู่เหนือกว่า 1 เป็นค่าจำนวนองค์ประกอบ

3.4.3 การหมุนแกนองค์ประกอบ เนื่องจากก่อนการหมุนแกน ตัวแปรแต่ละตัวจะมีค่า น้ำหนัก>Loading) สูงมากและตัวแปรบางตัวสามารถไปเป็นสมาชิกขององค์ประกอบได้มากกว่า 1 องค์ประกอบจึงยากในการแปลความหมาย ดังนั้นวิธีเดียวที่จะแก้ไขได้คือต้องหมุนแกนเพื่อทำให้ตัวแปรบางตัวที่เดิมเป็นสมาชิกหลายองค์ประกอบกลายเป็นสมาชิกขององค์ประกอบเดียวอย่างชัดเจน การหมุนแกนองค์ประกอบแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ แบบตั้งฉาก และแบบ มุมแหลม ดังนี้คือ

1) **การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation)** การหมุนแกนเชิงวิเคราะห์ที่แบบตั้งฉาก ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัวเป็นอิสระจากกัน วิธีนี้แบ่งออกเป็นวิธีย่อยตามเกณฑ์ที่ใช้ ดังนี้

(1) **การหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ (Varimax rotation)** วิธีนี้เป็นการหมุนแกน โดยให้ กำลังสองของน้ำหนักตัวประกอบแต่ละสดมภ์ (Column) ในเมตริกซ์องค์ประกอบมีค่าสูงสุด วิธีนี้ได้องค์ประกอบที่มีตัวสร้างง่ายและได้องค์ประกอบเฉพาะ (Specific factor) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุด

(2) **การหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ (Quartimax rotation)** วิธีนี้เป็นวิธีการหมุนแกน โดยใช้กำลังสองของน้ำหนักตัวประกอบแต่ละแถว ในเมตริกซ์องค์ประกอบมีค่าสูงสุด

แต่ในสูตรการคำนวณต้องใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบยกกำลังสี่ วิธีควอร์ติแมกซ์ คือ การทำค่าผลรวมของกำลังสี่ของน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละแถวให้มีค่าสูงสุด ผลจากวิธีนี้จะได้องค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงบางตัวแปร และมีน้ำหนักองค์ประกอบปานกลางและต่ำบนตัวแปรที่เหลือ เป็นผลให้ได้องค์ประกอบทั่วไปไม่เฉพาะ

(3) การหมุนแกนอีควอแมกซ์ (Equamax rotation) เป็นวิธีการหมุนแกนที่ผสมผสาน วิธีควอร์ติแมกซ์และวิธีเวรีแมกซ์ ตัวประกอบที่ได้จะมีลักษณะกลางๆ ระหว่างสองวิธี

2) การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique rotation) การหมุนแกนเชิงวิเคราะห์แบบมุมแหลม ใช้ในกรณีที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน แบ่งออกเป็นวิธีย่อยตามเกณฑ์ที่ใช้ได้ดังนี้

(1) การหมุนแกนแบบควอร์ติมิน (Quartimin rotation) หลักการเดียวกับวิธีการหมุน แกนแบบควอร์ติแมกซ์ แต่ยอมให้ตัวประกอบมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จากการหมุนแกนวิธีนี้ได้้องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบทั่วไป และค่อนข้างทำมุมแหลมต่อกันมากกว่าแบบอื่น

(2) การหมุนแกนแบบโควาริมิน (Covarimin rotation) หลักการเดียวกับวิธีการหมุน แกนแบบเวรีแมกซ์ แต่ยอมให้้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จากการหมุนแกนวิธีนี้ได้้องค์ ประกอบที่เป็นองค์ประกอบเฉพาะและทำมุมกันเป็นมุมแหลมที่มีขนาดเข้าใกล้มุมฉากมากกว่าแบบอื่น

(3) การหมุนแกนแบบอ็อบลิมิน (Oblimin rotation) เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของวิธีควอร์ติมินและ โควาริมิน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ให้้องค์ประกอบที่ได้สัมพันธ์กันสูงมากไปและน้อยไปวิธีอ็อบลิมิน จึงเป็นวิธีผสมผสานที่ทำให้การวิเคราะห์ดีขึ้น

3.4.4 การเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) เนื่องจากองค์ประกอบหนึ่งจะประกอบ ด้วยตัวแปรทุกตัวเป็นสมาชิก โดยมีน้ำหนักของการเป็นสมาชิกแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องเลือกตัวแปรที่น่าจะเป็นสมาชิกขององค์ประกอบนั้นมากที่สุดซึ่งมีขั้นตอน โดยสรุป ดังนี้

1) การจัดตัวแปรเข้าเป็นสมาชิกขององค์ประกอบเดียว โดยพิจารณาจากน้ำหนักตัวประกอบหรือสัมประสิทธิ์ของแต่ละองค์ประกอบ (Factor loading) ที่ได้หลังจากหมุนแกนและเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่า Eigan value สูง ที่ควรจะเป็นสมาชิกขององค์ประกอบนั้นมากกว่าที่จะเป็นสมาชิกขององค์ประกอบอื่น ทำเช่นนี้จนครบทุกแปร ผลลัพธ์สุดท้ายจะได้้องค์ประกอบที่ประกอบไปด้วยสมาชิกเป็นตัวแปรที่ไม่ได้เป็นสมาชิกในองค์ประกอบอื่นๆ

2) เลือกตัวแปรที่มีผลต่อ้องค์ประกอบสูง โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาจัดตัวแปรเข้า ้องค์ประกอบ คือน้ำหนักองค์ประกอบต้องมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (Devellis,1991;Fied, 2005

;Hair,2006)) และค่าความแตกต่างของน้ำหนักองค์ประกอบใน แต่ละตัวต้องมากกว่าหรือเท่ากับ .2 แล้วจึงจัดตัวแปรเข้า องค์ประกอบนั้น (อารีย์วรรณ อ่วมตานี,2557)

3.4.5 การแปลผล และกำหนดชื่อตัวประกอบ เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่ผู้วิจัยจะต้องให้ความหมายหรือกำหนดชื่อโดยการกำหนดชื่อที่สื่อความหมายลักษณะของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบนั้นๆ ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยประสบการณ์ของผู้วิจัยซึ่งในการกำหนดหรือใช้สื่อความหมายของแต่ละองค์ประกอบ จะทำได้โดยพิจารณาลักษณะของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบนั้นๆ (อารีย์วรรณ อ่วมตานี,2557)

สำหรับการตั้งชื่อตัวประกอบนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าหลักเกณฑ์ในการตั้ง ชื่อองค์ประกอบ ควรจะตั้งชื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมกับตัวแปร โดยดูรายละเอียด ของตัวแปรทุกตัว และศึกษาแนวคิดหรือทฤษฎีที่จะนำมาตั้งชื่อองค์ประกอบ ซึ่งการตั้งชื่อองค์ประกอบในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบโดยทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยดังที่กล่าวไว้เบื้องต้น โดยศึกษารายละเอียดของทุกตัวแปรในแต่ละด้าน และอาศัยประสบการณ์จากอาจารย์ที่ปรึกษาและร่วมปรึกษาในการตั้งชื่อองค์ประกอบนั้น

4. โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

4.1 ความหมาย และขอบเขตหน้าที่ของโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

4.1.1 โรงพยาบาลศูนย์ (รพศ.) หมายถึง โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดส่วนภูมิภาคที่มีขีดความสามารถระดับตติยภูมิ (Tertiary Care) มีจำนวนเตียงมากกว่า 500 เตียงและมีแพทย์เฉพาะทางต่าง ๆ ครบถ้วน ซึ่งในประเทศไทย โรงพยาบาลศูนย์ (รพศ.) แบ่งตาม Service Plan มีทั้งหมด 12 เขตบริการสุขภาพ โดยในที่นี้จะกล่าวแต่เฉพาะโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพ ที่ 5 ซึ่งประกอบโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 4 โรงพยาบาล ได้แก่ 1) รพศ.นครปฐม 2) รพศ.ราชบุรี 3) รพศ.เจ้าพระยามรราชสุพรรณบุรี และ 4) รพศ.สมุทรสาคร (กระทรวงสาธารณสุข, 2557)

4.1.2 ขอบเขตหน้าที่โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป ตั้งอยู่ในจังหวัดที่มีประชากรมาก เป็นศูนย์กลางของการคมนาคม ขึ้นกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็น โรงพยาบาลที่ให้บริการแก่ประชาชนในศูนย์กลาง หรือเขตของส่วนภูมิภาค จัดเป็นโรงพยาบาลที่ให้การรักษาได้ครบทุกสาขา การรักษาพยาบาล (กระทรวงสาธารณสุข, 2557) โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

- 1) ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค โดยให้การรักษาในลักษณะเฉพาะโรคทุกสาขาวิชาทางการแพทย์และฟื้นฟูสภาพทั้งประเภทผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยในที่มาับการรักษาทั้งโรคทางกายและโรคทางจิต
- 2) ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ งานอนามัยแม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว การโภชนาการ การศึกษา การอนามัย ผู้สูงอายุ การป้องกันและรักษาผู้ติดยาเสพติด การสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคและการสุขภาพตามแผนงานและนโยบายกระทรวงสาธารณสุขแก่ผู้ป่วยและญาติ
- 3) ให้บริการชั้นสูตรสาธารณสุข ทั้งในโรงพยาบาลและแก่งานบริการสาธารณสุขทุกแห่งภายในจังหวัดและจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ
- 4) จัดดำเนินการระบบรับ-ส่งต่อผู้ป่วย เพื่อตรวจหรือรักษาต่อ ให้มีประสิทธิภาพระหว่างโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สถานีอนามัย รวมทั้งสถาบันทางการแพทย์และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ
- 5) ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ แก่โรงพยาบาลและหน่วยบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบตามที่ระเบียบราชการจะเอื้ออำนวย
- 6) ให้การสนับสนุนด้านซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องใช้ ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ แก่โรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในเขตที่รับผิดชอบ
- 7) ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อให้มีพัฒนาการทางวิชาการในด้านการแพทย์และเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล เช่น การวิจัยทางคลินิก การวิจัยทางการแพทย์ การวิจัยบริการสุขภาพ
- 8) ดำเนินงานด้านการศึกษาและฝึกอบรม แก่ แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับ รวมทั้งการจัดห้องสมุดให้มีตำราและเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอแก่การสนับสนุนโรงพยาบาลต่างๆ ด้วย
- 9) รวบรวมสถิติ ข้อมูลต่างๆ และจัดทำเป็นรายงานเสนอศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขจังหวัด และศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขกลาง
- 10) สนับสนุนและนิเทศงาน โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สถานีอนามัย และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในจังหวัดที่รับผิดชอบทางด้านวิชาการ ด้านการรักษาพยาบาลและอื่นๆ

4.2 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์

โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 (รพศ.) ประกอบด้วย รพศ.นครปฐม รพศ.ราชบุรี รพศ.เจ้าพระยามราชสุพรรณบุรี และรพศ.สมุทรสาครซึ่งพยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลักๆ คือ (กองการพยาบาล ,2554)

4.3.1 ด้านการบริหาร พยาบาลวิชาชีพ มีบทบาทความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้สถานการณ์ฉุกเฉินได้ดี รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับทีมเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อประสิทธิภาพของงาน

4.3.2 ด้านการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ ต้องมีบทบาทความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล และให้การช่วยเหลือผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนรวมทั้งประเมินปัญหาและวินิจฉัยการพยาบาลโดยมีการกำหนดแผนกิจกรรม และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลได้

4.3.3 ด้านวิชาการ พยาบาลวิชาชีพ ต้องมีบทบาทความสามารถในการสอนให้คำแนะนำและสามารถถ่ายทอดวิชาการให้กับผู้อื่นได้ มีการนำผลงานวิจัยมาพัฒนาองค์กรรวมทั้งมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

4.3 บุคลากรทางการพยาบาล พยาบาลรุ่นเบบี้บูมเมอร์ส รุ่นอายุเอ็กซ์ และ รุ่นอายุวายในโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

จากการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์เขต 5 เมื่อ ตุลาคม 2558 มีบุคลากรทางการพยาบาล ตามแต่ละโรงพยาบาล ดังนี้

4.4.1 รพศ.นครปฐม มีบุคลากรทางการพยาบาลประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ 3 รุ่นอายุ มี 607 คน ได้แก่ พยาบาลรุ่นเบบี้บูมเมอร์ 27 คน รุ่นอายุเอ็กซ์ 420 คน และรุ่นอายุวาย 160 คน

4.4.2 รพศ.ราชบุรี มีบุคลากรทางการพยาบาลประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ 3 รุ่นอายุ มี 672 คน ได้แก่ พยาบาลรุ่นเบบี้บูมเมอร์ 79 คน รุ่นอายุเอ็กซ์ 413 คน และรุ่นอายุวาย 180 คน

4.4.3 รพศ.เจ้าพระยามราชสุพรรณบุรี มีบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ 3 รุ่นอายุ มี 477 คน ได้แก่พยาบาลรุ่นเบบี้บูมเมอร์ 11 คน รุ่นอายุเอ็กซ์ 253 คน และรุ่นอายุวาย 213 คน

4.4.4 รพศ.สมุทรสาคร มีบุคลากรทางการพยาบาลประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ 3 รุ่นอายุ มี 509 คน ได้แก่พยาบาลรุ่นเบบี้บูมเมอร์ 20 คน รุ่นอายุเอ็กซ์ 252 คน และรุ่นอายุวาย 237 คนซึ่งจำนวนบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 สามารถแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 จำนวนพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเบบี้บูมเมอร์ รุ่นอายุเอ็กซ์ และรุ่นอายุวาย ของโรงพยาบาล ศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

พยาบาลวิชาชีพ	รพศ.	รพศ.	รพศ.เจ้าพระยายม	รพศ.	รวม
	นครปฐม	ราชบุรี	ราชสุพรรณบุรี	สมุทรสาคร	
(คน)	(607)	(672)	(477)	(509)	(2265)
รุ่นเบบี้บูมเมอร์	27	79	11	20	137
รุ่นอายุเอ็กซ์	420	413	253	252	1338
รุ่นอายุวาย	160	180	213	237	790

จากตารางที่ 2.4 จะเห็นได้ว่า โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 มีจำนวนพยาบาลรุ่นเบบี้บูมเมอร์ คิดเป็นร้อยละ 6.05 พยาบาลรุ่นอายุ เอ็กซ์ คิดเป็น ร้อยละ 59.07 และพยาบาลรุ่นอายุวาย คิดเป็นร้อยละ 34.88 สอดคล้องกับแนวคิดของ ھرรษา เทียนทอง (2556) ที่กล่าวว่าโรงพยาบาลของรัฐมีพยาบาลหลายรุ่นมาทำงานรวมกันโดยรุ่นเบบี้บูมเมอร์ คิดเป็นร้อยละ 17.3 พยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ คิดเป็นร้อยละ 53.9 และพยาบาลรุ่นอายุวาย คิดเป็นร้อยละ 28.74 นั่นคือพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ พบว่ามีรุ่นเอ็กซ์เป็นจำนวนมาก แต่ในอนาคตปี 2563 มีการคาดว่าแนวโน้มพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายจะมีเพิ่มเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนพยาบาลทั้งหมด (Sherman, 2015) รวมทั้งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าคนรุ่นอายุวายส่วนใหญ่แล้วจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างจาก สองรุ่นอายุนั้นอาจทำให้เกิดมุมมอง ทักษะคติในการทำงานที่ต่างกันส่งผลให้เกิดข้อขัดแย้งในที่ทำงานขององค์กรต่างๆ ได้ซึ่งในองค์กรวิชาชีพพยาบาลก็เช่นเดียวกัน โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์แมน (Sherman, 2006); เวสต์ตัน (Weston, 2006); คุปเปอร์ชมิทท์ (Kupperschmidt, 2006); จูดิธ (Judith, 2007) และ ھرรษา เทียนทอง (2556) กล่าวว่า องค์กรพยาบาลวิชาชีพมีพยาบาล 3-4 รุ่นอายุมาทำงานร่วมกัน แต่ละรุ่นต่างก็มีความเชื่อ ทักษะคติ นิสัยการทำงาน ค่านิยมส่วนบุคคล ตลอดจนคุณลักษณะของแต่ละรุ่นที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดการเข้าใจผิดหรือทำให้เกิดความขัดแย้งกัน (Sherman, 2006) และจากการศึกษา ของปวรมนต์ ทศนอนันชัย (2556) ในด้านวิธีการทำงานที่มีคนหลายรุ่นมาอยู่ร่วมกันและมีความคิดขัดแย้งกัน ทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรวิชาชีพพยาบาลตามมาสรุปได้ว่า โรงพยาบาลศูนย์มีพยาบาล สาม รุ่นอายุที่ทำงานอยู่ร่วมกัน มีพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์เป็นจำนวนมาก แต่จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่าในอนาคตมีแนวโน้มว่าพยาบาลรุ่นอายุวายจะเพิ่มเป็น ร้อยละ 50 ของแรงงานพยาบาลทั้งหมด ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุเอ็กซ์ปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร มีความ

สนใจและต้องการทราบถึงคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุในองค์กรพยาบาลที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับตัวให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมทั้งให้ผู้บริหารรับทราบ และเข้าใจคุณลักษณะของพยาบาลผู้สูงอายุและนำไปใช้ในการบริหารจัดการดูแลพยาบาลกลุ่มนี้ได้ และนอกจากนี้เพื่อให้โรงพยาบาลศูนย์เขตอื่นที่สนใจนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในที่ทำงานของคนหลายรุ่นอายุในองค์กรของตนได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์กรวิชาชีพพยาบาลปัจจุบันเริ่มให้ความสำคัญเรื่องรุ่นอายุในที่ทำงานมากขึ้น เนื่องจากมีบุคลากรหลายรุ่นอายุทำงานร่วมกันและจากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุจะมีจำนวนเพิ่ม โดยมาแทนจำนวนพยาบาลวิชาชีพรุ่นเบบี้บูมเมอร์ที่กำลังทยอยเกษียณอายุไป ดังนั้นผู้บริหารควรรับรู้และเข้าใจถึงคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของดังนี้

5.1 มีลานเน่และคณะ (Melanie et al.,2008) ศึกษาเรื่อง การสร้างสถานที่ทำงานเพื่อสุขภาพสำหรับพยาบาลรุ่นใหม่ โดยศึกษาในพยาบาลจบใหม่ จำนวน 309 คน ผลการวิจัย พบว่าพยาบาลรุ่นอายุวัย ต้องการให้องค์กร นำเสนอผลงานของเขา และต้องการค่าตอบแทน และเสนอแนะผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการปรับปรุงทิศทางและพัฒนากลยุทธ์เฉพาะรุ่นอายุวัย เพื่อการจัดการกับความไม่สมดุลของงานกับผลตอบแทน และควรเปลี่ยนแปลงอะไร ได้บ้างเพื่อเพิ่มสิ่งตอบแทนภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด

5.2 ลาวอัยย-เทรมเบลย์และคณะ (Lavoie -Tremblay and other,2010) ศึกษาความต้องการแรงจูงใจและความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุต่อองค์กร โดยการศึกษาในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ จำนวน 35 คน จากโรงพยาบาลการดูแลเฉพาะทาง 6 แห่ง ในควิเบคประเทศแคนาดา พบว่า พยาบาลวิชาชีพผู้สูงอายุ ชอบงานที่ทำหาย มั่นคง มีระบบการสอนงานและพัฒนาวิชาชีพ มีตารางงานที่ยืดหยุ่น ส่วนด้านแรงจูงใจพบว่าส่วนใหญ่ต้องการการยอมรับจากองค์กร

5.3 เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2552) ได้ทำการสำรวจเปรียบเทียบการรับรู้คุณลักษณะของรุ่นอายุวัย และแรงจูงใจในการทำงานจากมุมมองของระหว่างรุ่นอายุต่างๆ ที่ทำงานร่วมกันในปัจจุบันจำนวน 203 คน พบว่าคนรุ่นวัยมีมุมมองการรับรู้ว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จสูง มองการณ์ไกล สนใจอยากรู้อยากเห็นสิ่งต่างๆ มีความสามารถในการปรับตัวให้กับวัฒนธรรมที่หลากหลาย สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลา

เดียวกัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามกฎกติกา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ต้องการอิสระ แต่ยอมรับว่าคิดเพื่อน ชอบแสดงความคิดเห็น มีความคาดหวังสูง ด้านแรงจูงใจต้องการเป็นที่ยอมรับ ต้องการความสวยงามทันสมัยสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน

5.4 ปริญญา เนตรหาญ (2555) ศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร จำนวน 314 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีค่านิยมด้านความต้องการค่าตอบแทนและต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูง ส่วนด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีน้อย และพร้อมที่จะลาออกถ้ามีองค์กรใหม่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า

5.5 ปวรมนต์ ทศอนันชัย (2556) ศึกษาลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย ต้องการหัวหน้าที่มีความเข้าใจลักษณะการทำงานของพวกเขา ต้องการให้หัวหน้ามองเห็นคุณค่าในตัวเขา ต้องการ ผลตอบแทนอย่างรวดเร็ว และการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม รวมทั้งต้องการช่องทางการสื่อสารที่ง่าย ทันสมัย และตอบกลับอย่างรวดเร็ว

สรุป จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรุ่นอายุที่กล่าวมานั้น ยังไม่พบงานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยที่มีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย ดังนั้นผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรวิชาชีพพยาบาลไทย โดยช่วยให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้รับรู้ และเข้าใจ ในเรื่องของคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยที่เป็นพยาบาลรุ่นใหม่ ซึ่งต้องการความเห็นอกเห็นใจ ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำซึ่งกันและกันระหว่างพยาบาลรุ่นพี่ และรุ่นน้อง เกิดความพึงพอใจต่อกันทุกฝ่าย และส่งผลให้คนสามรุ่นอายุสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขในองค์กรวิชาชีพพยาบาลต่อไปแบบยั่งยืน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ใช้วิธีวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุววายโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุววาย (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2537 ปัจจุบันอายุ 22-36 ปี) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 จำนวน 4 แห่ง มีพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุววายทั้งหมดจำนวน 790 คน (จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องของแต่ละโรงพยาบาลเมื่อเดือนตุลาคม 2558) โดยทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการนำกลุ่มประชากรของโรงพยาบาลสมุทรสาคร จำนวน 50 คน มาเป็นกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ดังนั้นกลุ่มประชากรจะคงเหลือ 740 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มถูกสัมภาษณ์ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุววาย ซึ่งกำหนด ดังนี้

1. อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 7 คน
2. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและมีความรู้หรือเคยผ่านการอบรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาแล้วจำนวน 3 คน
3. พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุววายที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (เกิดระหว่าง พ.ศ.2523-2537) และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 จำนวน 2 คน

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยใช้สัมภาษณ์ เพื่อหาองค์ประกอบคุณลักษณะของ พยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุววาย

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตอบแบบสอบถามได้แก่ พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุววายที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 ซึ่งกลุ่มนี้ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเรื่ององค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุววาย และผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1. วิเคราะห์องค์ประกอบขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เป็น 5-10 เท่าของจำนวนตัวแปรที่ศึกษา (Tabachnick and Fidell, 2007) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ 10 เท่าของตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมี 26 ตัวแปร ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 260 ราย แต่ผลการวิจัยที่จะอยู่ในเกณฑ์การยอมรับที่คตินั้นต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 ราย (Tabachnick and Fidell, 2007; บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2550) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 300 ราย และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลหรือ ข้อมูลอาจขาดความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอ ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างจึงเป็น 360 ราย

2. คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random sampling)

3. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรในโรงพยาบาล ทั้ง 4 แห่ง โดยการคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ ตามสัดส่วนกับประชากรในแต่ละโรงพยาบาล รวบรวมให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 360 คนตามที่ต้องการ ดังตาราง ที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ร้อยละจำนวนของแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนจากพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุ วายใน โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม			
	ส่งได้ (ชุด)	ส่งไป (ชุด)	รับคืนครบสมบูรณ์	
			จำนวน (ชุด)	ร้อยละ(ชุด)
1. โรงพยาบาลศูนย์ นครปฐม	78	78	67	85.89
2. โรงพยาบาลศูนย์ราชบุรี	88	88	66	75.00
3. โรงพยาบาลศูนย์เจ้าพระยายมราช สุพรรณบุรี	104	104	77	74.03
4. โรงพยาบาลศูนย์สมุทรสาคร	90	90	90	100.00
รวม	360	360	360	83.33

จากตาราง ที่ 3.1 สรุปได้ว่าจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่ามีค่าความสมบูรณ์ที่สามารถนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้มีจำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.33

4. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแต่ละแผนก ในแต่ละ โรงพยาบาล ทั้ง 4 แห่ง โดยการคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ ตามสัดส่วนกับประชากรใน

แต่ละโรงพยาบาล รวบรวมโดยการจับฉลากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพในแต่ละแผนก ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามที่ต้องการในแต่ละโรงพยาบาล

1.3 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การทำวิจัย มีการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ของสาขาพยาบาลมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เลขที่ 2/2559 ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำจดหมายแนะนำตนเอง และอธิบายวัตถุประสงค์ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยให้กับผู้ตอบแบบสอบถามรับทราบ
2. ขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลและเก็บแบบสอบถาม
3. ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่ามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะตอบหรือเข้าร่วมในการทำวิจัยโดยไม่มีผลใดๆต่อการปฏิบัติงาน และผู้ตอบแบบสอบถามไม่ประสงค์เข้าร่วมการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถปฏิเสธได้โดยไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถาม คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นความรู้สึกที่แท้จริงและตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบ
4. เก็บข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไว้เป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งผลการวิจัยจะนำมาใช้ ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์ เพื่อกำหนดตัวแปรที่ต้องการศึกษาและนิยามคำศัพท์เฉพาะ ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และนำไปตรวจสอบคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวัย และ โรงพยาบาลศูนย์ โดยศึกษาแนวคิดองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์จากเอกสาร ตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแนวคิดทฤษฎีทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ได้ดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบคุณลักษณะ โดยเลือกจากแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theories) ของ แคทเทลล์ (Cattell) โดยแคทเทลล์แบ่งคุณลักษณะออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะ

ด้านความสามารถ (Ability Traits) 2) คุณลักษณะด้านอารมณ์ (temperament Traits) และ 3) คุณลักษณะด้านแรงขับ (Dynamic Traits) ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นองค์ประกอบหลักในกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1.2 คุณลักษณะรุ่นอายุวัย ศึกษาจากแนวคิดคุณลักษณะรุ่นอายุวัย ของ สเตราส์ และ โฮวี (Strauss and Howe, 2000) 1991); เซมเก้และคณะ. (Zemke et al., 2000); มาร์ติน (Martin, 2005); แนส (Nas, 2014); รัชฎา อติสนสกุลและอ้อยอุมารุ่งเรือง (2549); เสาวคนธ์ วัตวิสโอบาร (2550); เฉชา เศษะวัฒน์ไพศาล (2552); พรรณวดี สติถาวรและประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2553); ยาวลักษณ์ โภชิตรา (2554); กานต์พิชชา เก่งการช่าง (2556) และคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย ศึกษาจากแนวคิดของ แลนคาสเตอร์และสติลแมน (Lancaster and Stillman, 2002); ดัชเชอร์และ โควิน (Duchsher and Cowin, 2004); เวสต์ตัน (Weston, 2006); คูปเปอร์ชมิทท์ (Kupperschmidt, 2006); จูดิธ (Judith, 2007); ลาวอย์-เทรมเบลย์และคณะ (LaVoie-et al., 2010); เอมีและแซมมันท้า (Amy and Samantha, 2014); เซอร์แมน (Sherman, 2015); หารรษา เทียนทอง (2556) และ ชัชวาล วงศ์สารี (2558) และงานวิจัยของปริญญา เนตรหาญ (2555); ปวรมนต์ ทิศอนันชัย (2556) และสมนันท์ สุทธารัตน์ (2556) และผู้วิจัยใช้คุณลักษณะรุ่นอายุวัยของเฉชา เศษะวัฒน์ไพศาลเป็นคุณลักษณะย่อยในกรอบแนวคิดการวิจัย

2.2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย 12 คน

ในการสัมภาษณ์นี้จะใช้ แบบสัมภาษณ์องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิด โดยมีขั้นตอนในการให้สัมภาษณ์ดังนี้

2.2.1 เตรียมการสัมภาษณ์ คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติที่กำหนด ติดต่อขอ อนุญาตโดยตรงจากผู้ที่เกี่ยวข้องสัมภาษณ์ โดยแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ วัน เวลา สถานที่ที่จะสัมภาษณ์ ทำ หนังสือขออนุญาตอย่างเป็นทางการจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึง ผู้บังคับบัญชาของผู้ให้สัมภาษณ์และส่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับ ดังฉบับให้ผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ (ดังรายละเอียด ในภาคผนวก ค) ผู้วิจัยดำเนินการ สัมภาษณ์ด้วยตนเอง มีการ เตรียมตัวโดยศึกษาขั้นตอน เทคนิค วิธีการสัมภาษณ์จากเอกสารตำราเกี่ยวกับ เทคนิคการสัมภาษณ์

2.2.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ สัมภาษณ์โดยแนะนำตัวของผู้วิจัย บอกวัตถุประสงค์ของ การสัมภาษณ์อีกครั้ง ขออนุญาตบันทึกเทปและจดบันทึก จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ โดยเปิดโอกาส ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามอย่างอิสระตามความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ และการรับรู้ องค์ประกอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย ผู้สัมภาษณ์ทบทวน ข้อมูลหรือประเด็น สำคัญเพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้ให้สัมภาษณ์เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ผู้วิจัยกล่าว ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์เฉลี่ยคนละ 45 นาที

2.2.3 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการถอดเทปแบบคำต่อคำ จัดพิมพ์คำสัมภาษณ์และรวบรวมรายการองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุ วาย นำมาวิเคราะห์เนื้อหาจัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รายการที่ซ้ำซ้อน และรวบรวม รายการในกรณีที่แตกต่างกันให้เป็นหมวดหมู่ แต่จากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มี รายละเอียดของลักษณะแต่ละคนที่เป็นพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวายผู้วิจัยนำข้อมูลจาก การทบทวนวรรณกรรมและจากการสัมภาษณ์มาบูรณาการสร้างเป็นกรอบแนวคิดได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะ ด้านความสามารถ 2) คุณลักษณะด้านอารมณ์ และ 3) คุณลักษณะด้านแรงขับ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวายจากการบูรณาการตามแหล่งที่มา

คุณลักษณะตามทฤษฎี	วรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง	การสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้อง	คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ไทยรุ่นอายุวาย จากการบูรณา การทฤษฎีวรรณกรรม และการ สัมภาษณ์
1.ด้านความสามารถ (Ability Traits) คือ ลักษณะ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญของ บุคคลและระดับ สติปัญญาที่ทำให้ บุคคลนั้นดำเนินชีวิต หรือทำงาน ไปสู่ จุดมุ่งหมาย ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เช่น ความสามารถด้าน กิฬา ด้านภาษา ด้าน คนตรี ด้านการใช้	1.ด้าน ความสามารถ -มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี -มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ/การ ติดต่อสื่อสาร -มีทักษะการ ทำงานหลายอย่าง พร้อมกัน -มีทักษะการสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	1.ด้านความสามารถ -ทักษะในการ ให้การพยาบาลมี น้อย -ทักษะด้านมนุษย สัมพันธ์ดี ทั้งกับ เพื่อน/ผู้ร่วมงาน/ ญาติ /ผู้ป่วย -ทักษะด้านการ ทำงานเป็นทีม ทางกรพยาบาลยังมี ข้อขัดแย้งในบางครั้ง -ทักษะความสามารถ ในด้านเทคโนโลยีมี	1.ด้านความสามารถ หมายถึงทักษะ หรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความ ชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการ ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลทั้งด้าน การใช้อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของ ร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่ง ต่างๆใหม่ๆ รวมถึงความสามารถใน การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ สืบค้นข้อมูลการสร้าง

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

คุณลักษณะตามทฤษฎี	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้อง	คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย จากการบูรณาการทฤษฎีวรรณกรรม และการสัมภาษณ์
เครื่องมือสื่อสารเป็นต้น	-มีทักษะในสาขาวิชาชีพของตนเอง	<p>ความชำนาญมากกว่ารุ่นพี่สามารถสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการให้การพยาบาลผู้ป่วย หรือการให้คำแนะนำผู้ป่วยได้เช่นการทำภาพยนตร์(movie music) สอนผู้ป่วยโรคต่างๆได้</p> <p>-มีทักษะการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีได้เร็ว</p> <p>-มีความสามารถในการทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้</p> <p>-สามารถให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับเรื่องอุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ๆได้ดี</p> <p>-สามารถปรับตัวได้ดีกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว</p>	<p>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ได้อย่างรวดเร็ว การสร้างสรรค์นวัตกรรม และความสามารถในการปรับตัวได้ดี</p>

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

คุณลักษณะตามทฤษฎี	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้อง	คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยจากการบูรณาการทฤษฎีวรรณกรรมและการสัมภาษณ์
2.ด้านอารมณ์ (Temperament Traits) คือลักษณะที่อธิบายถึงรูปแบบและความรู้สึกที่คอยกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคล นั้นแสดงออกซึ่ง ลักษณะเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อวิธีการทำ หน้าที่และการตอบสนอง ต่อสถานการณ์นั้นๆ เช่น เป็นคนอารมณ์ร้อน อารมณ์เย็น ร่าเริง เศร้า ซึมเฉื่อยชา ง่าย ใจ มองโลกแง่ดี แง่ร้าย เป็นต้น	2.ด้านอารมณ์ -มองโลกในแง่ดี -กล้าแสดงออก - มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ -ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น -ชอบแสดงความ คิดเห็น -ชอบการ เปลี่ยนแปลง -เคารพผู้อื่นว่าดีกว่า -ความอดทนต่ำ -ทำทนายกฎระเบียบ	2.ด้านอารมณ์ -เป็นคนคิดเร็ว ทำเร็ว ตัดสินใจเร็ว -เป็นคนกล้า -ช่างสงสัย -มีความเชื่อมั่นในตัวเอง -เป็นคนมีความ กระตือรือร้น -ชอบงานที่ทำทนายไม่ ชอบความจำเจซ้ำซาก -มองการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่ทำทนายและ เป็นไปได้ -มีความอดทนต่ำ -ให้ความเคารพผู้อื่นว่า พยาบาลรุ่นวัย -ด้านการควบคุมอารมณ์ รุ่นนี้ไม่ค่อยเก็บอารมณ์ -ห่วงใยรักษาสุขภาพของ ตัวเอง -ไม่สนใจใส่ใจใน สิ่งแวดล้อม	2.ด้านอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาล วิชาชีพที่ทำเป็นประจำ ทั้งด้านความคิด อารมณ์ และด้าน การกระทำ ได้แก่ มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง มีความอดทนต่ำ เป็นคนกล้าแสดงออก ในทางสร้างสรรค์ ชอบ แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานที่ทำ เป็น คนชอบสงสัยหรือช่าง สงเกตที่ช่วยสร้างสรรค์ ขอบงานที่ทำทนาย ชอบ การเปลี่ยนแปลง ชอบ ระบายความรู้สึก มอง โลกในแง่ดี มีความ เคารพผู้อื่นว่าดีกว่า

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

คุณลักษณะตามทฤษฎี	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้อง	คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย จากการบูรณาการทฤษฎีวรรณกรรม และการสัมภาษณ์
3.ด้านแรงขับ (Dynamic Traits) คือลักษณะที่เป็นแรงผลักดันพฤติกรรมที่กำหนดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความสนใจและความทะเยอทะยาน ซึ่งจะเป็นตัวเราให้บุคคลทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่วางไว้ เช่น ความมักใหญ่ใฝ่สูง ความต้องการอำนาจ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความสนใจในการทำงาน เป็นต้น	3.ด้านแรงขับ -มีความคาดหวังในการทำงาน -มีความมุ่งมั่นในการทำงานต้องการการยอมรับ -ต้องการข้อมูลย้อนกลับ -ต้องการมีเวลาส่วนในการทำงาน -ต้องการความสำเร็จ -ต้องการความสมดุลของชีวิตครอบครัว และการที่ยึดหยุ่น -ต้องการคำวิพากษ์หรือแนะนำ -ต้องการค่าตอบแทน -มีความทะเยอทะยาน	3.ด้านแรงขับ -ต้องการการเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน -ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร -ต้องการขวัญและกำลังใจเพียงแค่ค่าชั่งนชม เพื่อให้รู้สึกว่าคุณค่า ทั้งจากผู้ร่วมงาน / ผู้ป่วย หรือญาติ แต่ถ้าไม่ได้ก็ไม่รู้สึกอะไร -ต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการใฝ่รู้แสวงหาการศึกษาต่อ(เฉพาะทาง/อบรมระยะสั้น/ปริญญาโท) เพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร -ต้องการการสนับสนุนด้านการให้สวัสดิการ การให้ตำแหน่งบรรจุเข้าเป็นข้าราชการ -ต้องการค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนที่สูงขึ้น / ค่าล่วงเวลา -ต้องการเวลาส่วนตัว -ต้องการอิสระไปเที่ยวกับเพื่อนฝูง -ต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพแบบก้าวกระโดด	3.ด้านแรงขับ เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motives) หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ แรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำ เช่น มีความมุ่งมั่น มีความสนใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคาดหวังในความสำเร็จในงานแบบรวดเร็ว การมีเป้าหมายตำแหน่งที่สูงอย่างรวดเร็ว และแรงจูงใจที่แสดงถึงความต้องการของตนเอง เช่น ต้องการการยอมรับ ต้องการความก้าวหน้า ต้องการความยืดหยุ่น ต้องการค่าตอบแทน ต้องการความเป็นอิสระ ต้องการการทำงานเป็นทีม และหรือความต้องการการเป็นเจ้าของธุรกิจ เป็นต้น

2.2.4 องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย จากการบูรณาการทฤษฎีวรรณกรรม และการสัมภาษณ์นำมาเขียนเป็นคำนิยามศัพท์สร้างเป็นข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมคำนิยามทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ 2)ด้านอารมณ์ และ 3) ด้านแรงขับ และนำมาสร้างข้อคำถาม ได้ข้อคำถาม 28 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือการให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดมีข้อความเชิงบวกทั้งหมด โดยมีการให้ความหมายและเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81-100
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก คิดเป็นร้อยละ 61-80
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 41-60
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย คิดเป็นร้อยละ 21-40
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงเลย คิดเป็นร้อยละ 0-20

แบบสอบถามดังกล่าวนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม และการหาค่าความเที่ยง (Reliability) ตามลำดับดังนี้

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

3.1.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น 28 ข้อ และผ่านการพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาแบบสอบถาม มักจะใช้เป็นจำนวนเลขคู่ เพื่อว่าถ้าหากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไม่ตรงกันหรือมีความเห็นเป็นสองฝ่ายเท่าๆ กัน ก็อาจตัดสินได้จากผู้ทรงคุณวุฒิคนที่เหลือ (อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2557) โดยได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมของภาษา และให้ข้อเสนอแนะ โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องกันต้องมากกว่า ร้อยละ 50 นั่นคือค่า IOC มีค่า ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2557) และกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) อาจารย์ในสถาบันการศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

ทางการ

พยาบาลหรือสาขาสาธารณสุขมีประสบการณ์การสอนทางด้านการบริหารการพยาบาลหรือการบริหารงานด้านสาธารณสุข 5 ปีขึ้นไป และมีผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ จำนวน 3 คน

2) **ผู้บริหารทางการพยาบาล** มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปทางการพยาบาลเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป และมีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการพยาบาล 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

นำแบบสอบถามพร้อม โครงร่างวิทยานิพนธ์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ คือ +1 ,0 และ-1

3.1.2 กำหนดเกณฑ์พิจารณาความตรงตามเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีที่แสดงค่าความสอดคล้องที่เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index:IOC) จะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือคือ +1 หมายถึง ข้อคำถามตรงและสอดคล้องกับตัวแปร 0 หมายถึง ไม่แน่ใจหรือไม่สามารถตัดสินใจว่าข้อคำถามนั้นตรงและสอดคล้องกับตัวแปร -1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่ตรงและไม่สอดคล้องกับตัวแปร

3.1.3 นำระดับความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนี โดยคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา จะได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

การคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา มีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (นีรัตน์ อิมานี ,2549)

สูตรในการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งข้อคำถามแบบสอบถามนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0

3.1.4 นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากข้อคำถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ คงไว้ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุ วายโรงพยาบาลศูนย์เขต 5 จำนวน 28 ข้อ ตัดออกจำนวน 2 ข้อ ปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามและ

คงไว้จำนวน 26 ข้อ ดังนั้นจะได้แบบสอบถามองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่น
อายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 จำนวน 26 ข้อ ดังนี้

ด้านความสามารถ	จำนวน	7 ข้อ
ด้านอารมณ์	จำนวน	13 ข้อ
ด้านแรงขับ	จำนวน	6 ข้อ

3.2. การหาค่าความเที่ยง (Reliability)

นำแบบสอบถามองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย
โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้รับการ
ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีคุณลักษณะตรงกับประชากรที่จะ
ศึกษาในโรงพยาบาลที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 50 คน ในโรงพยาบาล
สมุทรสาคร นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอล
ฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความ
เที่ยงของแบบสอบถาม องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาล
ศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 ทั้งฉบับ เท่ากับค่า 0.83 และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย หลังจาก
นำไปใช้จริงเท่ากับ 0.84 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์การยอมรับได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

4.1 ทำหนังสือเพื่อเสนอขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และหนังสือขอความ
อนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ส่งถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 4 แห่ง เพื่อขออนุมัติในการเก็บรวบรวมข้อมูล
พร้อมแนบโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับสังเขปและแบบสอบถามอย่างละ 1 ชุด

4.2 ติดต่อประสานงานเมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้วกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์เขต 5 และส่งมอบแบบสอบถาม โดยให้ด้วยตนเอง ผ่านหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล
พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ การสุ่มตัวอย่างและการแจกแจงแบบสอบถาม
กระจายตามสัดส่วนของแต่ละ โรงพยาบาล โดยให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานทุกแผนก
พร้อมแนบของสีน้ำตาลที่มีที่ปิดผนึกสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยหรือกลุ่มงานการ
พยาบาล และกำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืนซึ่งใช้เวลา 1 สัปดาห์โดยขอรับแบบสอบถามคืน
ด้วยตนเอง

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2559 ถึงวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ.2559 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 300 ฉบับ จากจำนวน 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.33

4.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติดังจะกล่าวต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียงอธิบาย

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยนำมาแจกแจงความถี่หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ตามเกณฑ์ (ประคอง วรรณสุต, 2542) มีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 ค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถามของแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับความสำคัญของรายการองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.50-5.00	หมายความว่า ตรงกับคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายความว่า ตรงกับคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยระดับมาก
2.50-3.49	หมายความว่า ตรงกับคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายความว่า ตรงกับคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยระดับน้อย
1.00-1.49	หมายความว่า ตรงกับคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยระดับน้อยที่สุด

5.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละข้อชี้ให้เห็นลักษณะการกระจายความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรายการคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

5.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.3.1 สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (*Principal component analysis*) โดยองค์ประกอบที่ได้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด คือมีค่าความแปรปรวน(ไอเกน) > 1 หรือจำนวน เปอร์เซ็นต์อธิบายความผันแปรของข้อมูลไม่ต่ำกว่า 50 % (Hair, Anderson et al. 1995; Pett, Lackey et al. 2003; อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2557) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ได้ 3 องค์ประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 9

5.3.2 เลือกวิธีหมุนแกนขององค์ประกอบ โดยใช้การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique rotation) ด้วยวิธีออบลิมิน (Oblimin rotation) เพื่อให้ได้โครงสร้างขององค์ประกอบและการตีความหมายที่ชัดเจน และได้องค์ประกอบแยกจากกันได้อย่างชัดเจน

5.3.3 เลือกค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (*Factor loading*) โดยเลือกจากตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Field, 2005; อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2557) และตัวแปรที่บรรยายในแต่ละองค์ประกอบนั้นต้องไม่น้อยกว่า 3 ตัวแปร (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2550) ซึ่งผลการเลือกค่าน้ำหนักในการวิจัย มี 3 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบบรรยายด้วยตัวแปร 3-6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนัก อยู่ระหว่าง 0.5-0.8 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 10-12

5.3.4 ตั้งชื่อองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ โดยการตั้งชื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบนั้นๆ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2550; อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2557) ดังแสดงในตารางที่ 13

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ พบว่ามีความสมบูรณ์ของข้อมูลจำนวน 300 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 83.33 โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของตัวแปรคุณลักษณะ

ตอนที่ 3 องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สภาพส่วนบุคคล	จำนวน (n=300คน)	ร้อยละ
ปีพ.ศ.ที่เกิด		
2523-2527	79	26.3
2528-2532	71	23.7
2533-2537	150	50.0
อายุ (ปี)		
32-36	79	26.3
27-31 ปี	71	23.7
22-26 ปี	150	50.0
ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 26.19	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.67	อายุต่ำสุด 22 ปี สูงสุด 36 ปี

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สภาพส่วนบุคคล	จำนวน (n=300คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	300	100
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
อายุรกรรม	57	19.0
กุมารเวช	40	13.3
อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	37	12.3
ศัลยกรรม	35	11.7
สูติ-นรีเวช	33	11.0
ไอ.ซี.ยู	30	10.0
ห้องผ่าตัด	24	8.0
ศัลยกรรมกระดูก	23	7.7
อื่นๆเช่นตึกพิเศษ	21	7.0
รายได้/เดือน (บาท)		
น้อยกว่า 20,000	27	9.0
20,000-30,000	228	76.0
30,001-40,000	45	15.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เกิดปี พ.ศ. 2533-2537 คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีอายุ ระหว่าง 22-26 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 26.19 อายุต่ำสุด 22 ปี สูงสุด 36 ปี วุฒิการศึกษาทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ เทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 100 โดยปฏิบัติงานในแผนกหอผู้ป่วยอายุรกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.0 และมีรายได้ระหว่าง 20,000-30,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 76.0

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นอายุวัย

ลำดับที่	ตัวแปรที่	รายการคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	2	ต้องการให้ผู้ร่วมงานยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมากกว่าแยกท่านออกจากกลุ่ม	4.44	.736	มาก
2	21	ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว	4.40	.654	มาก
3	24	พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากกว่าการคิดว่าตนเองรู้แล้ว	4.18	.665	มาก
4	1	ชอบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากกว่าการยึดตามกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.11	.821	มาก
5	22	ยอมรับมากกว่าการปฏิเสธคำชี้แนะจากผู้อื่น	4.07	.831	มาก
6	25	กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากกว่าเฉยชากับสิ่งนั้น	4.00	.677	มาก
7	6	ต้องการเป็นเจ้าของกิจการมากกว่าเป็นพนักงานขององค์กร	3.96	.984	มาก
8	23	สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ดีและรวดเร็ว	3.91	.683	มาก
9	20	มองโลกในแง่ดีมากกว่ามองโลกในแง่ลบ	3.90	.788	มาก
10	13	มีความเป็นตัวของตัวเองมากกว่าจะตามแบบผู้อื่น	3.65	.818	มาก
11	11	ซักถามทันทีหากมีข้อสงสัย มากกว่าจะเก็บไปหาคำตอบเอง	3.61	.796	มาก
12	26	ต้องการค่าตอบแทนการทำงานด้านวัตถุมากกว่าค่าตอบแทนทางจิตใจ	3.56	1.076	มาก
13	15	สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลได้ดีกว่าพยาบาลรุ่นอื่นๆ	3.55	.878	มาก
14	7	เข้ากับผู้ร่วมงานได้ดีกว่าพยาบาลรุ่นอื่นๆ	3.50	.799	มาก
15	8	สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้รวดเร็วกว่า พยาบาล รุ่น อื่นๆ	3.46	.819	ปานกลาง
16	4	คาดหวังผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน	3.41	1.063	ปานกลาง
17	10	กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น	3.38	.774	ปานกลาง
18	18	มีแนวโน้มที่จะลาออก มากกว่าที่จะทนทำงาน โดยไม่เห็นความก้าวหน้า	3.35	1.154	ปานกลาง
19	12	ชอบคิดสิ่งใหม่ๆมากกว่านำความคิดของคนอื่นมาปฏิบัติตาม	3.35	.785	ปานกลาง
20	14	กล้าที่จะทำงานให้แตกต่างจากผู้อื่น	3.29	.861	ปานกลาง
21	19	แสดงออกต่อผู้อื่นว่าท่านรู้สึกอย่างไรมากกว่าจะเก็บความรู้สึกไว้ใจ	3.28	.938	ปานกลาง
22	16	สามารถทำงานหลายๆอย่างในเวลาเดียวกันได้ดีกว่าพยาบาลรุ่นอื่นๆ	3.25	1.950	ปานกลาง
23	5	มีเป้าหมายการทำงานที่ต้องการไปสู่ตำแหน่งระดับสูงมากกว่าเป็นผู้ได้บังคับบัญชา	3.25	1.068	ปานกลาง
24	17	ให้ความสำคัญความสามารถของผู้อื่นมากกว่าเคารพความเป็นผู้อาวุโส	3.02	1.158	ปานกลาง
25	3	ใช้โลกโซเชียลเป็นที่ระบายความรู้สึกมากกว่าการพูดคุยแบบเผชิญหน้า	2.51	1.105	ปานกลาง
26	9	ให้ความสำคัญกับความถูกต้องมากกว่าการถูกกาลเทศะ เช่น การแต่งกาย	2.47	1.276	น้อย

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ตัวแปรทั้ง 26 ตัวแปร ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.47-4.44 โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีความสำคัญตั้งแต่ระดับมาก ระดับปานกลางและระดับน้อย โดยคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย ที่อยู่ในระดับมาก 14 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มี

ค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญมาก 3 อันดับแรกได้แก่ (ตัวแปรที่ 2) ต้องการให้ผู้ร่วมงานยอมรับ (ตัวแปรที่ 21) ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และ(ตัวแปรที่ 24) พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆซึ่งมี (ค่าเฉลี่ย 4.44,4.40 และ 4.11 ตามลำดับ) ตัวแปรที่มีคุณลักษณะตรงปานกลาง 11 ตัว และคุณลักษณะตรงน้อยมี 1 ตัวแปร ได้แก่ (ตัวแปรที่ 9) ให้ความสำคัญกับความถูกต้องมากกว่าการถูกกาลเทศะ (ค่าเฉลี่ย 2.47)

ตอนที่ 3 องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

ตารางที่ 4.3 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์ เขต 5

ตัวประกอบที่ (Component)	ค่าไอเกน (Eigen values)	ร้อยละของความแปรปรวน (% of variance)	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %)
1	4.17	29.76	29.76
2	2.19	15.61	45.37
3	1.32	9.40	54.77

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนในแต่ละองค์ประกอบของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย หลังสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก หมุนแกนแบบมูมແຫລມ ด้วยวิธีออบลิมีน (เนื่องจากเมื่อหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธีแวกซ์พบว่าองค์ประกอบน่าจะมีการสัมพันธ์กันและตัวแปรที่ได้จากการหมุนด้วยวิธีแวกซ์ยังไม่ชัดเจนจึงใช้การหมุนแกนแบบมูมແຫລມด้วยวิธีออบลิมีนซึ่งจะแสดงโครงสร้างขององค์ประกอบและให้ความหมายได้ชัดเจนกว่าการใช้วิธีแวกซ์) (ปาริชาติ กุ๊ชและเปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย, 2556; อารีวรรณ อ่วมตานี, 2557) ได้องค์ประกอบจำนวน 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับองค์ประกอบตามค่าไอเกน และ ร้อยละของความแปรปรวนจากมากไปหาน้อยซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกนระหว่าง 1.32-4.17 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 9.40-29.76 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้รวมกันร้อยละ 54.77 โดยที่องค์ประกอบที่ 1 เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด มีค่าไอเกน 4.17 สามารถอธิบายถึงความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุดร้อยละ 29.76 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกน 2.19 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 15.61 และองค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกน 1.32 สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ร้อยละ 9.40

ตารางที่ 4.4 รายการตัวแปรองค์ประกอบที่ 1 ด้านการแสดงออกที่เหมาะสม

ลำดับ ที่	ตัวแปร ที่	รายการตัวแปรคุณลักษณะ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	12	ชอบคิดสิ่งใหม่ๆมากกว่านำความคิดของคนอื่นมาปฏิบัติตาม	.811
2	14	กล้าที่จะทำงานให้แตกต่างจากผู้อื่น	.797
3	13	มีความเป็นตัวของตัวเองมากกว่าจะตามแบบผู้อื่น	.739
4	10	กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น	.708
5	11	ซักถามทันทีหากมีข้อสงสัย มากกว่าจะเก็บไปหาคำตอบเอง	.648
		ค่าไอเกน	4.17
		ค่าร้อยละความแปรปรวน	29.76

จากตารางที่ 4.4 องค์ประกอบที่ 1 บรรยายได้ด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .648-.811 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงตามลำดับน้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรที่ 12 ชอบคิดสิ่งใหม่ๆมากกว่านำความคิดของคนอื่นมาปฏิบัติตาม (.811) และตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดคือ ตัวแปรที่ 11 ซักถามทันทีหากมีข้อสงสัย มากกว่าจะเก็บไปหาคำตอบเอง (.648)

องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกน เท่ากับ 4.17 คิดเป็นร้อยละ 29.76 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นว่ากลุ่มตัวแปรอธิบายถึงพฤติกรรมด้านอารมณ์ที่เป็นการแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองอย่างเหมาะสมจึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านนี้ว่า การแสดงออกที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.5 รายการตัวแปรองค์ประกอบที่ 2 ด้านการให้ความสำคัญความก้าวหน้าในงาน

ลำดับ ที่	ตัวแปร ที่	รายการตัวแปรคุณลักษณะ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	18	มีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าที่จะทนทำงาน โดยไม่เห็น ความก้าวหน้า	.772
2	17	ให้ความเคารพความสามารถของผู้อื่นมากกว่าเคารพความเป็น ผู้อาวุโส	.683
3	6	ต้องการเป็นเจ้าของกิจการมากกว่าเป็นพนักงานขององค์กร ค่าไอแกน 2.19	.626
		ค่าร้อยละความแปรปรวน	15.61

จากตารางที่ 4.5 องค์ประกอบที่ 2 บรรยายได้ด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่.626-.772 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 18 มีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าที่จะทนทำงาน โดยไม่เห็นความก้าวหน้า (.772) และตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือตัวแปรที่ 6 ต้องการเป็นเจ้าของกิจการมากกว่าเป็นพนักงานขององค์กร (.626)

องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอแกน เท่ากับ 2.19 คิดเป็นร้อยละ15.61 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวแปรอธิบายถึงพฤติกรรมและความต้องการ จึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านนี้ว่า การให้ความสำคัญความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.6 รายการตัวแปรองค์ประกอบที่ 3 ด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ ที่	ตัวแปร ที่	รายการตัวแปรคุณลักษณะ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1	22	ยอมรับมากกว่าการปฏิเสธคำชี้แนะจากผู้อื่น	.819
2	24	พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากกว่าการคิดว่าตนเองรู้แล้ว	.687
3	21	ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว	.674
4	23	สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ดีและรวดเร็ว	.624
5	25	กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากกว่าเฉยชากับสิ่งนั้น	.593
6	20	มองโลกในแง่ดีมากกว่ามองโลกในแง่ลบ	.582
		ค่าไอเกน	1.32
		ค่าร้อยละความแปรปรวน	9.40

จากตารางที่ 4.6 องค์ประกอบที่ 3 บรรยายได้ด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร น้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .582-.819 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงตามลำดับน้ำหนักองค์ประกอบที่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือตัวแปรที่ 22 ยอมรับมากกว่าการปฏิเสธคำชี้แนะจากผู้อื่น (.819) และตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือตัวแปรที่ 20 มองโลกในแง่ดีมากกว่ามองโลกในแง่ลบ (.582)

องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกน เท่ากับ 1.32 คิดเป็นร้อยละ 9.40 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวแปรอธิบายถึงพฤติกรรม หรือการแสดงออกที่เป็นการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม จึงตั้งชื่อองค์ประกอบด้านนี้ว่า การเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง

สรุปองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย โดยเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุดในแต่ละองค์ประกอบ และตั้งชื่อองค์ประกอบได้ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.7 องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์ เขตบริการสุขภาพที่ 5

องค์ประกอบที่	ชื่อ	องค์ประกอบย่อย
1	การแสดงออก ที่เหมาะสม	1.ชอบคิดสิ่งใหม่ๆมากกว่านำความคิดของคนอื่นมาปฏิบัติตาม 2.กล้าที่จะทำงานให้แตกต่างจากผู้อื่น 3.มีความเป็นตัวของตัวเองมากกว่าจะตามแบบผู้อื่น 4.กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น 5.ซักถามทันทีหากมีข้อสงสัย มากกว่าจะเก็บไปหาคำตอบเอง
2	การให้ ความสำคัญ กับความ ก้าวหน้า ในงาน	1.มีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าที่จะทนทำงานโดยไม่เห็น ความก้าวหน้า 2.ให้ความสำคัญความสามารถของผู้อื่นมากกว่าเคารพความ ก้าวหน้า เป็นผู้อาวุโสกว่า 3.ต้องการเป็นเจ้าของกิจการมากกว่าเป็นพนักงานขององค์กร
3	การเปิดใจ ยอมรับการ เปลี่ยนแปลง	1.ยอมรับมากกว่าการปฏิเสธคำชี้แนะจากผู้อื่น 2.พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากกว่าการคิดว่าตนเองรู้แล้ว 3.ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงาน คนเดียว 4.สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ดี และรวดเร็ว 5.กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากกว่าเฉยชากับสิ่งนั้น 6.มองโลกในแง่ดีมากกว่ามองโลกในแง่ลบ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยที่เกิด ระหว่างพ.ศ.2523-2537 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 จำนวน 300 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย จำนวน 1 ชุด ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 26 ข้อสร้างจากรายละเอียดองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยที่ได้จากการทบทวน ทฤษฎี แนวคิด เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่า IOC เท่าระหว่าง 0.8-1.0 หากความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงจากการทดลองใช้เครื่องมือ 0.83 และค่าความเที่ยงจากการปฏิบัติจริง 0.84 ส่งแบบสอบถาม 360 ฉบับและได้กลับคืนมา 305 ฉบับ เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 300 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามรายข้อ วิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบแบบหมุนແหลມ ด้วยวิธีอ้อมลิมีน

1. สรุปการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 หลังจากการสกัดองค์ประกอบและหมุนแกนองค์ประกอบแล้ว ได้ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ 14 ตัวแปร โดยเรียงลำดับจากค่าผลรวมความแปรปรวนขององค์ประกอบจากมากไปหาน้อย มีค่าความแปรปรวนรวมกัน 7.68 (ร้อยละ 54.77) ตั้งชื่อองค์ประกอบคุณลักษณะตามตัวแปรได้ดังนี้ คือ

1.1.1 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการแสดงออกที่เหมาะสม มี 5 ตัวแปร

1.1.2 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน มี 3 ตัวแปร

1.1.3 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง มี 6 ตัวแปร

1.2 ตัวแปรย่อยของแต่ละองค์ประกอบ

1.2.1 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการแสดงออกที่เหมาะสม มีค่าความแปรปรวนเท่ากับ 4.17 คิดเป็นร้อยละ 29.76 ตัวแปรที่บรรยายมี 5 ตัวแปร ได้แก่ ชอบคิดสิ่งใหม่ๆ (ตัวแปรที่ 12) กล้าที่จะทำงานให้แตกต่างจากผู้อื่น (ตัวแปรที่ 14) มีความเป็นตัวของตัวเอง (ตัวแปรที่ 13) กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น (ตัวแปรที่ 10) และซักถามทันทีหากมีข้อสงสัยมากกว่าจะเก็บไปหาคำตอบเอง (ตัวแปรที่ 11)

1.2.2 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน มีค่าความแปรปรวน 2.19 คิดเป็นร้อยละ (15.61) ตัวแปรที่บรรยายมี 3 ตัวแปร ได้แก่ มีแนวโน้มลาออกจากงานถ้าไม่เห็นความก้าวหน้าในงานนั้น (ตัวแปรที่ 18) ให้ความเคารพความสามารถของผู้อื่นมากกว่าความเป็นผู้อาวุโส (ตัวแปรที่ 17) และต้องการเป็นเจ้าของกิจการของตนเองมากกว่าเป็นพนักงานขององค์กร (ตัวแปรที่ 6)

1.2.3 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าความแปรปรวน 1.32 คิดเป็นร้อยละ (9.40) ตัวแปรที่บรรยายมี 6 ตัวแปร ได้แก่ ยอมรับคำชี้แนะมากกว่าการปฏิเสธ (ตัวแปรที่ 22) พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ (ตัวแปรที่ 24) ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (ตัวแปรที่ 21) สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีและรวดเร็ว (ตัวแปรที่ 23) กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ (ตัวแปรที่ 25) และมองโลกในแง่ดีมากกว่ามองโลกในแง่ลบ (ตัวแปรที่ 20)

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยมี 3 องค์ประกอบ 14 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านการแสดงออกที่เหมาะสม มี 5 ตัวแปร 2) ด้านการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน มี 3 ตัวแปร และ 3) ด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง มี 6 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับค่าไอแกนจากมากไปหาน้อย 4.17, 2.19 และ 1.32 ตามลำดับ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรียงลำดับตามรายด้านของคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย ดังนี้

2.1 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการแสดงออกที่เหมาะสม มีองค์ประกอบย่อย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ชอบคิดในสิ่งใหม่ๆ 2) มีความเป็นตัวของตัวเอง 3) กล้าทำงานที่แตกต่างจากผู้อื่น 4) กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น และ 5) มีการซักถามทันทีเมื่อมีข้อสงสัย เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยเหมือนกับคนรุ่นอายุวัยอื่นๆ ที่เติบโตมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆอย่างรวดเร็ว และอยู่ในสังคมออนไลน์ ทำให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและรวดเร็วกว่าในอดีต และมีช่องทางให้แสดงความคิดเห็นที่หลากหลายโดยเฉพาะในโซเชียลมีเดีย ส่งผลให้มีความคิดในการทำสิ่งใหม่ๆ มีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าทำและกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย รวมทั้งมีส่วนร่วมกับความเป็นไปในสังคมสูง (Duchscher and Cowin , 2004; ھرรหยา เทียนทอง, 2556;ปวรมนต์ ทศอนันต์ชัย, 2556) สอดคล้องกับผลการศึกษามาร์ติน (Martin, 2005) และ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) ที่พบว่า ลักษณะนิสัยเด่นชัดของคนรุ่นอายุวัยในการแสดงออกที่เหมาะสม ได้แก่ มีความมั่นใจในตัวเองสูง ช่างสงสัย ช่างสังเกต อยากรู้อยากเห็น ชอบตั้งคำถามอยู่เสมอ

2.2 ด้านการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน มีองค์ประกอบย่อย 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การที่พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีแนวโน้มลาออกจากงานถ้าไม่มีความก้าวหน้าในงานนั้น 2) การให้ความสำคัญความสามารถของผู้อื่นมากกว่าความเป็นผู้อาวุโส และ 3) ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการของตนเองมากกว่าเป็นลูกน้อง โดยตัวแปรที่ 1 การที่พยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยมีแนวโน้มลาออกจากงานถ้าไม่มีความก้าวหน้าในงานนั้น สอดคล้องกับผลการศึกษามลาอัย-เทรมเบลย์และคณะ (Lavoie –Tremblay and other, 2010); รัชฎาอติสนธิสกุล (2549); เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) และ ชัชวาล วงศ์สารี (2558) ที่พบว่า คนรุ่นอายุวัยไม่สามารถทนกับเรื่องอะไรได้นาน ต้องการเห็นผลสำเร็จทุกอย่างอย่างรวดเร็ว พร้อมเสมอสำหรับงานใหม่ๆที่สร้างสรรค์และท้าทายกับความสามารถ มักมองหาโอกาสเจริญเติบโตและก้าวหน้าในการทำงานโดยพร้อมที่จะลาออกจากที่หนึ่ง ไปยังอีกที่หนึ่งถ้าไม่เห็นความก้าวหน้าในงานนั้น เช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยซึ่งเติบโตขึ้นมาในสภาพแวดล้อมคล้ายคลึงกับคนรุ่นอายุวัยอื่นๆ โดยได้รับการเลี้ยงดูจากบิดามารดาซึ่งเป็นคนรุ่นอายุเอ็กซ์ที่เลี้ยงดูบุตรแบบเอาอกเอาใจมาตั้งแต่เกิดเป็นส่วนใหญ่ (Zemke et al. , 2000;เสาวนีย์ พิธิฐานุสรณ์, 2550) ส่งผลให้พยาบาลรุ่นอายุวัยเอาแต่ใจตัวเอง ยึดความต้องการของตัวเองเป็นหลัก ไม่มีความอดทน ต้องการความก้าวหน้าในงานอย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องการเสียเวลารอคอยนาน

สำหรับตัวแปรที่ 2 การให้ความสำคัญความสามารถของผู้อื่นมากกว่าความเป็นผู้อาวุโสสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยบางคนจะให้ความสำคัญความสามารถมากกว่าความอาวุโส เนื่องจาก

พยาบาลไทยรุ่นอายุนี้ จะได้รับการเลี้ยงดูอย่างอิสระมากกว่าคนไทยรุ่นอายุอื่นๆ ที่ถูกเลี้ยงให้มีเคารพความเป็นผู้อาวุโส และเชื่อมั่นความสามารถในตนเอง ทำให้มีแนวโน้มในการยึดมั่นความสามารถเป็นสำคัญมากกว่าความอาวุโส (Zemke et al. , 2000; เสาวคนธ์ วทวัสโอฬาร, 2550; เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552) และตัวแปรที่ 3 ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการมากกว่าเป็นลูกน้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชฎาอสิสนธิสกุล (2549) กล่าวว่าคนรุ่นอายุวัยชบเป็นผู้ประกอบการ เนื่องจากรู้สึกที่สามารถควบคุมเวลาการทำงานของตัวเองได้ ซึ่งกิจการที่ทำไม่จำเป็นต้องเป็นกิจการใหญ่โต แต่ได้ใช้ทักษะความสามารถของตัวเองโดยไม่ต้องพึ่งพิงหรืออยู่กับที่ทำงานเพียงอย่างเดียว เช่นการประกอบอาชีพอื่นเสริมรายได้ เป็นต้น

2.3 ด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง มืองค์ประกอบย่อย 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) ยอมรับคำชี้แนะจากผู้อื่น 2) พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 3) ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม 4) ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีและรวดเร็ว 5) กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และ 6) มองโลกในแง่ดีมากกว่ามองโลกในแง่ลบ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยก็เหมือนคนรุ่นอายุวัยที่เติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวาง ชอบเรียนรู้ เติบโตมาพร้อมการประชุมระดมความคิดเห็น และซึมซับวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมตลอด (Amy and Samantha, 2014; จิราพร พุกษานุกุล, 2553) กล่าวว่าคนรุ่นอายุวัยแม้ว่าจะเกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยแต่ยังคงเห็นคุณค่าของความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้พยาบาลกลุ่มนี้ยังให้ความสำคัญกับความ สัมพันธระหว่างเพื่อนๆ มองโลกในแง่ดี เป็นคนที่มีภาวะกระตือรือร้น สอดคล้องกับการศึกษาของ จูดิธ (Judith , 2007); รัชฎาอสิสนธิสกุล (2549) และเดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) พบว่าคนรุ่นอายุวัยโครงสร้างทุกอย่างถูกกำหนดโดยบิดามารดา คนรุ่นอายุนี้จะมีนิสัย มองโลกในแง่ดี รวมทั้งสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ดี แต่ในขณะเดียวกัน รุ่นอายุวัย ก็เป็นคนที่วิตกกังวลง่าย เพราะเป็นคน ที่คิดอะไรรวดเร็ว คาดหวังอะไรสูง จึงทำให้บางครั้งเมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่ตนคิด ก็ จะเกิดอาการท้อแท้, เบื่อหน่าย, เซ็ง, เกรียด ดังนั้นการรับฟังคำแนะนำหรือคำชี้แนะจากผู้อื่นจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในการทำงานยิ่งขึ้น สอดคล้องกับกับแนวคิดของเซมเก้และคณะ (Zemke et al. , 2000) ที่ได้เสนอว่าคนรุ่นอายุวัยจะยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเมื่อพวกเขาเกิดความไม่มั่นใจในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย ด้านการแสดงออกที่เหมาะสมที่ประกอบด้วย การชอบคิดสิ่งใหม่ๆ ความกล้าที่จะทำงาน และกล้าแสดงความคิดเห็นให้ต่างจากผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง และการซักถามทันทีเมื่อมีข้อสงสัย ดังนั้นผู้บริหารควรมอบหมายให้พยาบาลรุ่นนี้ได้ทำงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ให้อิสระทางความคิดในการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการพยาบาล และเปิดโอกาสให้ทำงานที่แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองที่เหมาะสมโดยไม่ขัดกฎระเบียบขององค์กร เป็นต้น

3.1.2 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน ที่ประกอบด้วย การที่พยาบาลรุ่นอายุวัยมีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าที่จะทนทำงานโดยไม่เห็นความก้าวหน้า การให้ความสำคัญความสามารถของผู้อื่นมากกว่าการเคารพความเป็นผู้อาวุโส และความต้องการเป็นเจ้าของกิจการมากกว่าเป็นพนักงานขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ท้าทายไม่น่าเบื่อ และสร้างบันไดความก้าวหน้าให้เห็นเป็นรูปธรรม ผู้บริหารควรประหลาดใจให้เหมาะสมและพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของพยาบาลรุ่นอายุน้อยกว่า รวมทั้งส่งเสริมให้รุ่นอายุวัยได้มีส่วนร่วมในกิจการขององค์กร เป็นต้น

3.1.3 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่ประกอบด้วย ยอมรับคำชี้แนะจากผู้อื่น พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และมองโลกในแง่ดี ดังนั้น ผู้บริหาร ควรให้คำแนะนำในการทำงานอย่างเป็นมิตรแทนการออกคำสั่ง มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลรุ่นอายุวัย เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ผลการวิจัยนี้ได้องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 ซึ่งได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังนั้นควรศึกษารูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป เพื่อให้ได้องค์ประกอบของคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย ที่สอดคล้องกับทฤษฎี

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยใน โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ และระดับปฐมภูมิว่า มีความเหมือนหรือความต่างจากระดับตติยภูมิอย่างไร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงว่าด้วยลักษณะของสถานพยาบาลและลักษณะการให้บริการของ สถานพยาบาล ประเภทที่รับ ผู้ป่วยไว้ค้างคืน พ.ศ.2545 สำนักคณะกรรมการ กฤษฎีกา คำนับวันที่ 1 ตุลาคม 2556 จาก <http://law.longdo.com/law/620/sub43599>.
- กัลยา วานิชบัญชา (2546). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษดา แสงดี และคณะ. (2550). *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร. ม.ป.ท. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง.(2556). เจเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์และศิลปะศาสตร์*.2. (12556):15-27
- จารุมา ชูช่วง.(2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้า กับพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง* (การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จิรประภา อัครบวร. (2553). *ทัศนคติของคน 3 Generation กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในมิติ 3 R กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐของค์กรรัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหาร ศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*.สถาบันบัณฑิตพัฒนา, กรุงเทพฯ.
- จิราพร พุกชานุกุล. (2553). *เมื่อ Gen-Y ถูกมองกลายเป็นฉนวนจุดปัญหาและใช้ Reward เป็น เครื่องมือจับ ใจคนหลายวัย. ผู้จัดการ 360 องศา รายสัปดาห์*. คำนับวันที่ 15 พฤศจิกายน 2558 จาก <http://www2.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9530000078273>.
- นัตรณภา ดิลละกุล.(2555). *การศึกษานุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายที่มีผลต่อความ ต้องการคุณลักษณะงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง* (การศึกษาค้นคว้า อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- นัตร์ศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2549). *การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ*. คำนับวันที่ 8 กันยายน 2558 จาก <http://www.watpon.com> [ออนไลน์].
- นัฐจุทา นกจันทร์. (2555). *การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจเนอเรชันเอ็กซ์ และบุคลากร เจเนอเรชันวาย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 18(34),91-97.
- ชัชวาล วงศ์สารี (2558).*การสอนบนคลินิกในรายวิชาการปฏิบัติการพยาบาลผู้ใหญ่สำหรับนิสิต Generation Z. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ 31,(2),130-14.*

- ชลนิกา อินทร์ปราบ. (2554). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของโรงพยาบาลดิ่งคูใจโรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร.*(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชัยวัฒน์ ไพนุพงษ์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y.* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชูศรี มโนการ. (2548). *การวิเคราะห์ตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ.*(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). *การรับรู้คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นวาย และแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเงินเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร.* *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์* 31, 121, 1-26
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. (2554). *การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ: กรณีบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (แก่งคอย).* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทรงกลด เจริญศรี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญาทางอารมณ์ กับ ภาวะผู้นำ และภาวะผู้ตามของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กระทรวงสาธารณสุข.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ทิพย์พิมล เกียรติวาทีรัตนะ. (2552). *Gen Y ประเทศไทย จินตนาการถึงชาติวันพรุ่งนี้.* กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครธุรกิจ.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). *ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเงินเนอเรชั่นต่างๆ.* *วารสารบริหารธุรกิจ.* 36, 138:40-62
- ธัญรัศม์ คล้ายงำ. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นงราม อุไรรัตน์. (2551). *ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์.*(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- . (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.* กรุงเทพมหานคร: ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

- ปารมณต์ ทัศนอนันชัย.(2556).ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพ Generation Y.วิทยานิพนธ์
(ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ประคอง วรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร. (2551). การว่าจ้างและรักษาบุคลากร.(พิมพ์ครั้งที่2) กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- ปาริชาติ โรจน์พลากร - กู๊ซ. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัยทางการพยาบาลและการใช้โปรแกรมSPSS for
Window กรุงเทพมหานคร: จุฑทอง
- ปาริชาติ โรจน์พลากร - กู๊ซ.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย. (2556) การวิจัยทางการพยาบาล สถิติและเทคโนโลยี
สารสนเทศ.ใน*ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน้าที่ 11
หน้าที่ 11-28-11-51 นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ปริญญา เนตรหาญ.(2555).ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ
ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ. (2551). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กรและ
ความเชื่ออำนาจควบคุม กับความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน .
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). ศึกษาบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสพ
ความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนใน
ประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พรรณวดี สถิตถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ. (2551).ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบ
ราชการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
กรุงเทพฯ.
- พิภพ วิชังเงิน.(2547).พฤติกรรมมององค์กร.(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ:อักษรพิทยา
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัย
ทางการพยาบาล. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- มานิต นพอบรมดี. (2552) วิกฤตพยาบาล แหล่งอก เด็กจบใหม่ไหลไปภาคเอกชน เหตุเครียด-ภาระหนัก.
[ออนไลน์]. ค้นคืนวันที่15 พฤศจิกายน 2558 จาก:<http://www.manager.co.th>.

- มุกดา ต้นชัย.(2549). สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล.ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์และสถิติ* หน่วยที่ 9 หน้าที่ 9-88 นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เยาวลักษณ์ โปธิดารา. (2554). การจัดการศึกษาทางการพยาบาล: สำหรับนักศึกษา Generation Y. *วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ* 34,2:61-69.
- รัชฎา อธิสนธิสกุล และ อ้อยอูมา รุ่งเรือง. (2549). Gen-Yทำไมน่าสนใจ .Productvity World 10,59:66-77 ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (2553). Generation Y ร้ายจริงหรือ?. กรุงเทพฯ: ไทยเอฟเฟกต์สตูดิโอ.
- วารุณี แล็บสูงเนิน.(2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ.* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิภาพร วรหาญ. (2551). แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานพยาบาล:การบริหารงานพยาบาล.ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา
- วิบูลย์ จุง. (2555). *คุณลักษณะของ “พยาบาล” ที่ผู้รับบริการคาดหวังและพึงพอใจ.* [ออนไลน์]. ค้นคืนวันที่ 15 พฤศจิกายน 2558 จาก: <http://www.bloggang.com/viewprofile.php?id=wbj&action=viewprofile>.
- วิไล กุศลวิศิษฎ์กุล.(2549) การสุ่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่างใน*ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาลสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์และสถิติ*หน่วยที่5 หน้าที่ 5-102,นนทบุรี, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วีณา นานาสิลป์. (2539). บทบาทหน้าที่สถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ในการผลิตบัณฑิตตามคุณลักษณะของสังคมในสองทศวรรษหน้า.มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สันธยา สิทธิสมวงศ์.(2551). *Generation “Y” ความท้าทายใหม่สำหรับองค์กร* [ออนไลน์] สืบค้นจาก <http://www.mmpchula.com/2009/node/1294>.
- ศรีเรือน แก้วกั้งวาล. (2539). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ* (รู้เขารู้เรา). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : หอมชาวบ้าน.
- ศรีกัญญา มงคลศิริ. (2548). Power gens branding. กรุงเทพมหานคร: พิงแฉศ พรินติ้ง เซ็นเตอร์.
- สิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2553). ระบบราชการไทยกับประชากร Generation Y: แล้วเราจะดึงดูดเข้าได้อย่างไร?. *วารสารประชากรและการพัฒนา* 30,(5): 43-46.
- ศศิธร ชูตินันท์กุล.(2555).สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล.ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์และสถิติ* หน่วยที่ 9 หน้าที่ 9-88 นนทบุรี, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ศิริชัย พงษ์วิชัย.(2446).การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมนันท์ สุทธารัตน์.(2556).ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สมร พลศักดิ์.(2550). ศึกษาบุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน โรงงานอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2542). คู่มือการดำเนินการในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ พฤษภาคม 2542. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547).การอบรมเลี้ยงดู:อิทธิพลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร.วารสารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติวิชาการ 8, (15):44-54

สภาการพยาบาล. (2552). คุณลักษณะพยาบาลที่ผู้รับบริการคาดหวัง. ค้นคืน 23 พฤษภาคม 2554, สืบค้นจาก <http://www.tnc.or.th>

สถิต วงศ์สวรรค์.(2544).การพัฒนาบุคลิกภาพ.(พิมพ์ครั้งที่2).กรุงเทพฯ:อักษรพิทยา
สายสวาท เผ่าพงษ์.(2542).พัฒนาการพยาบาล.กรุงเทพฯ:ประชุมช่าง.

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร.(2550). Gen Y: จับให้มันคืนให้เวอร์ค.กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป

เสาวนีย์ พิสิฐานุสรณ์.(2550). Generation Y ตบเท้าเข้าสู่โลกธุรกิจ .ค้นคืนวันที่ 22 ตุลาคม2557 จาก www.thaiseoboard.com/index.php?topic=44615.0;wap2.

สุรพงษ์ มีทุน. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร.(สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สุลาวัลย์ อัสวนพเกียติ .(2550).คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันและพฤติกรรมบริการของพนักงาน โรงแรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่.(สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สุภาณี คงชุม. (2550).การศึกษาลักษณะ โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ.(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2548).การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ.กรุงเทพฯ:สำนักงานข้าราชการพลเรือน

หรรษา เทียนทอง (2556). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการ(บ่ม)เพาะรักสร้างความผูกพัน.คณะพยาบาลศาสตร์,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการสังกัด
สำนักงานประมาณ.(วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อัจฉรา สุทธิพรณิวัฒน์. (2545). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ในโรงพยาบาล
ชุมชนเขต 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อุทิศ ศิริวรรณ. (2555). คน Gen Y. หนังสือพิมพ์เชียงใหม่ธุรกิจ คอลัมน์ How to win. ไทยวัฒนาพานิช.
- อารีวรรณ อ่วมตานี.(2557). เอกสารคำสอนวิชาการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร.คณะพยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกสิทธิ์ เข้มงวด.(2557).การศึกษาความสนใจทางการเรียนเมื่อใช้กิจกรรมการเรียนการสอนสไตล์เจนเนอ
เรชั่นวาย สำหรับวิชา BUS-403 ธุรกิจระหว่างประเทศ.สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
กรุงเทพมหานคร
- Allen, M. a. S., T. (2009). Gen Y: Providing for the new generational worker. Grand rapids
business journal, December 28, 17.
- Amy and Samantha .(2014). Generational differences in nurses' characteristics, job satisfaction, quality of
work life,and psychological empowerment. Journal of Hospital Administration., October 3,5
- Bruce, T. (2009). Not Everyone Gets a Trophy-How to Manage Generation Y. Jossey-Bass: USA.
- Bassett, Barbara. (2008). Working With Generation Y. Office Pro 68 (2): 16-19.
- Carver,Lara L. (2008). Organization commitment and generation Differences in Nursing
Faculty Graduate college University of Nevada, Vegas.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. Multivariate Behavioral Research, 1,
245-276.
- Crowther and Kemp. (2009) Generational attitudes of rural mental health nurses. Journal of nursing
scholarship. 38(3):292-298.
- Cornish, Rosie. (2007).Statistics: Factor analysis. Mathematics learning support centre . Retrieved Jan
25,2016 from <https://scholar.google.co.th>
- Daniel, L.G. (1989). Comparisons of exploratory and confirmatory factor analysis. Paper Presented at the
annual meeting of the Southwest Educational Research Association, Little Rock
- Duane P. Schlitz and Sydney Ellen.(2005). Theories of Personality. The United States of America.
- Duchscher, J., Cowin, L. (2004). Multigenerational nurses in the workplace. JONA, 34(11),491-501.

- Edward, E., and Ralph, B. D. (1983). *Factor analysis: Applied approach*. Hillsdale, New Jersey: Prentice-Hall.
- Fied, A. P. (2005) *Discovering Statistics using SPSS*. 2nd ed. London: Sage Publications
- Hatcher, L. (1994). *A step-by-step approach to using the SAS system for factor analysis and structural equation modeling*. Cary, NC: SAS Institute Press.
- Hair, J., R. Anderson, et al. (1995). *Multivariate data analysis*. New Jersey, Prentice-Hall Inc
- Jamie De Coster (1998). *Overview of Factor Analysis* Retrieved June 30, 2016 from <http://www.stat-help.com/notes.html>
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1999). *LISREL 8 New Statistical Features*. Chicago : Scientific Software International, Inc.
- Judith. (2007). *Generational Conflict: At the Heart of Workplace Hostility?* Retrieved June 25, 2015, from <https://nurseinterrupted.wordpress.com/generational-confli...>
- Kerlinger, F. N. & Elazar, J. P. (1973) *Multiple regression in behavioral research*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Kupperschmidt, Betty R. (2006). *Addressing Multigenerational Conflict: Mutual Respect and Carefronting as Strategy*. Retrieved June 24, 2014, from www.nursingworld.org. Vol. 11 - 2006 No 2 May 06.
- Lancaster, Lynne C., and Stillman, David. (2002). *When generation collide: Who they are , Why they clash. How to solve the generational puzzle at work*. New York: Harper Collins Publishers.
- Laura A. Stokowski. (2013). *The 4-Generation Gap in Nursing*. Medscape Nurses, Retrieved from June 19, 2015 http://www.medscape.com/viewarticle/781752_6.
- Lavoie-Tremblay, M., and others. (2010). *Retaining nurses and other hospital workers: An intergenerational perspective of the work climate*. *Journal of Nursing Scholarship*, 42 (2), 414-422.
- Lavoie-Tremblay, M., and others. (2010). *The Needs and Expectations of Generation Y Nurses in the Workplace*. *Journal for Nurses in Staff Development*, 26(1), 2-8 Retrieved from Jan 17, 2015, from <http://www.nursingcenter.com/prodev/ce-article.asp?tid=967552>.
- Martin, C. A (2005). *From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y*. *Industrial and Commercial Training*, 37 (1), 39-44.
- Melanie et al. (2008). *Creating a healthy workplace for new-generation nurses*. *Journal of nursing scholarship*. 40(3):290-297.

- Mary Ann Coughlin and William Knight. (2007). *Structural Equation Modeling for Institutional Researchers: Applications using SPSS and AMOS*. accessed September , 24, 2015. Accessible. <http://web.stanford.edu/group/ssds/weblog/archives/2007/04/>
- Nas.Recruitment.(2014).*Generation Y : The Millennial Ready or Not Here they come,white paper*,available at [www.nasrecruitment .com/talentslips/NAinsights/Generation Y.pdf](http://www.nasrecruitment.com/talentslips/NAinsights/Generation Y.pdf)
- Rummel, R. J. (1970). *Applied factor analysis*. Evanston, IL: Northwestern University Press.
- SAS Institute Inc. (1989). *SAS/STAT users guide, version 6, fourth edition, volume 1*. Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Smola , K. W., and Sutton, C. D. (2002). *Generational differences: revisiting generational work values for the millennium*. *Journal Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Sherman, Rose O.(2006). *Leading a Multigenerational Nursing Workforce: Issues, Challenges and Strategies*. Retrieved June 24, 2014, from www.nursingworld.org/.../ojin/.../tpc30_216074.html
- Sherman, Rose O. (2015). *Recruiting and Retaining Generation Y Perioperative Nurses*. *AORN journal* 101(1):138-43
- Strauss, W. & Howe, N. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. Vintagebooks
- Strauss, William and Howe,Neil. (1991). *Generation: The History of America'sFuture,1584 to 2069*. Copyright 1991 by Strauss, William and Howe,Neil. Retrieved from <http://www.amazon.com/Generation-History-America-Future>
- Steward, D. W. (2006). *Generational mentoring*. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 37(3), 113-120.
- Society for Human Resource Management (SHRM). (2004). *Generational Differences Survey*, Societyfor Human Resource Management, Alexandria, VA.
- The American Heritage Divtionary (1992) 3rd Edition,Houghton Mifflin Company, New York
- Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tewnge ,J.M.and Campbell, S.M.(2008). *Generation differences in psychological traits and their impact on the workplace* , *Journal of Managerial Psychology*,23(8),862-77
- Weston, M., (2006). *Integrating Generational Perspectives in Nursing*. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing* Vol. 11 No. 2

- Weingarten, R. M. (2009). Four generations, one workplace: A gen X-Y staff nurse's view of team building in the emergency department. *Journal of Emergency Nursing*, (Vol.35,pp. 27-30).
- Wong, M. e. a. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878-890.
- Zemke, R., Raines, C., and Filipczak, B. (2000). *Generations at work managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexters in your workplace*. New York: American Management Association.





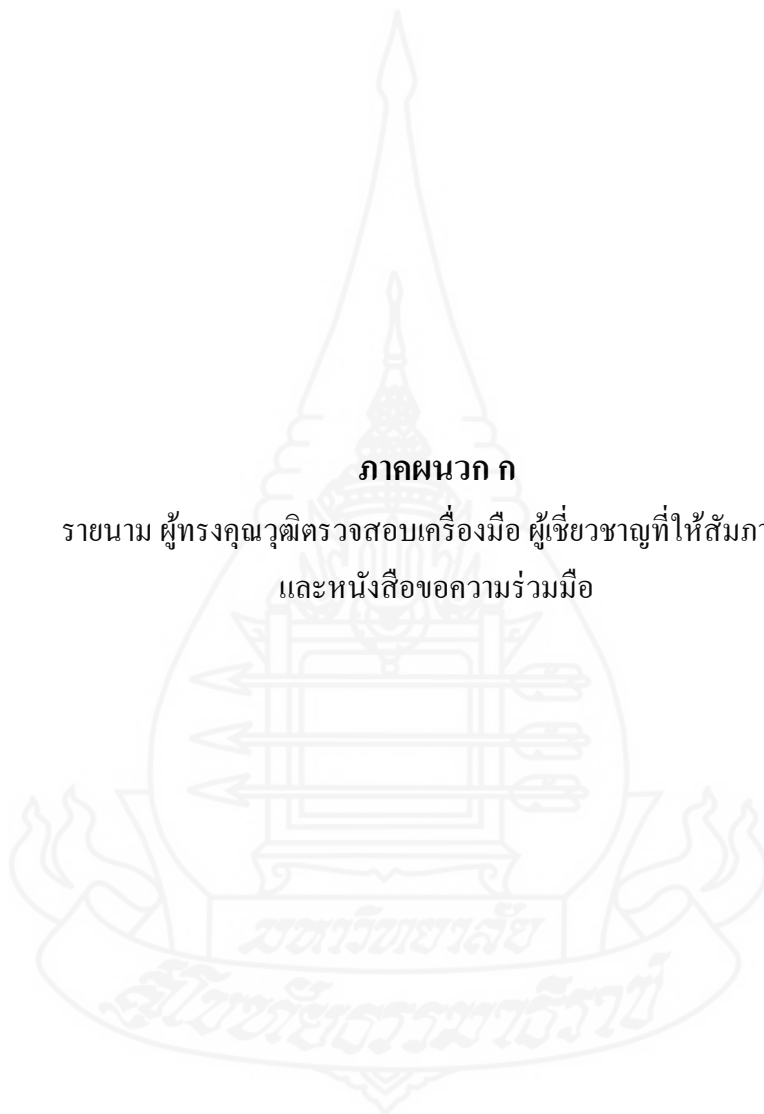
ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

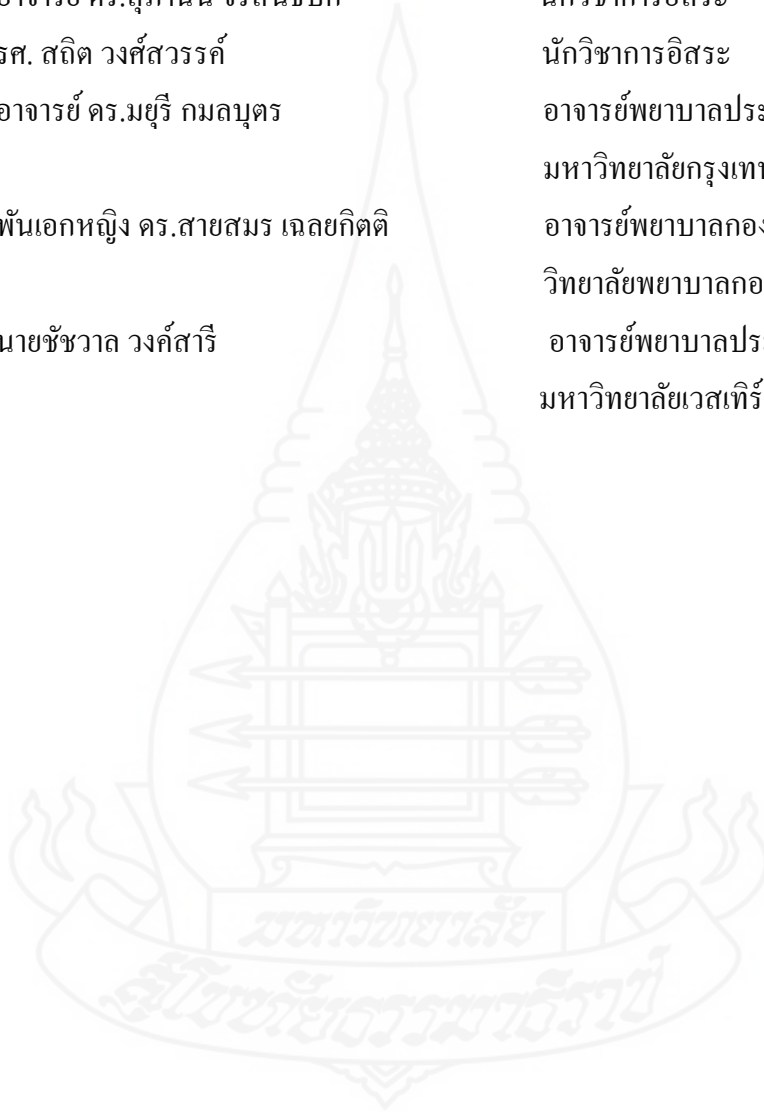
รายนาม ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์
และหนังสือขอความร่วมมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณา
เครื่องมือวิจัย5คนดังนี้

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1.อาจารย์ ดร.สุภานัน จิรสินธิปก | นักวิชาการอิสระ |
| 2.รศ. สติต วงศ์สุวรรณค์ | นักวิชาการอิสระ |
| 3.อาจารย์ ดร.มยุรี กมลบุตร | อาจารย์พยาบาลประจำ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| 4.พันเอกหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ | อาจารย์พยาบาลกองการศึกษา
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |
| 5.นายชัชวาล วงศ์สารี | อาจารย์พยาบาลประจำ
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น |

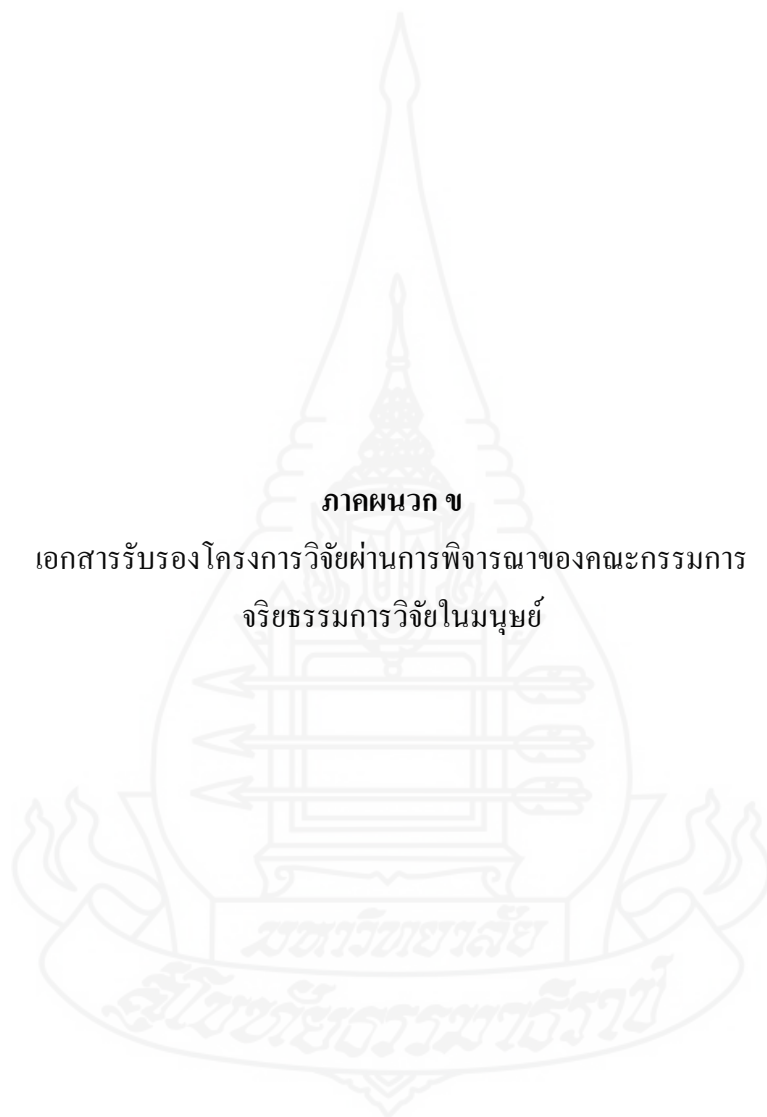


รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา/ผลงาน
1.ดร.นิรมล พิมน้ำเย็น	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาการวิชาการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่2 พิษณุโลก	-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการ พยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย -ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม(ดุสิต นิพนธ์ดีเด่น)มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก -อบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและ ระดับกลาง -อบรม HDR generation X Y Z (มิถุนายน2558) -ผู้นิเทศตาม โรงพยาบาลต่างๆ
2.ดร.มนทิพย์ ลือสุริยนต์	อาจารย์พยาบาลมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	- Master of Management Technological University of the Philippines Manila - Doctor of Management Science Technological University of the Philippines Manila -อบรมผู้บริหารการศึกษาระดับต้น -เข้าร่วมรับฟังการเสวนาเรื่องทิศทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ยุค 2020 (พฤษภาคม 2556)
3.ดร.แสงทอง ประสูวรรณ์	อาจารย์หัวหน้างานบริหาร วิชาการ และการจัดความรู้ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย นเรศวร พิษณุโลก	-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการ พยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่ - ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาการศึกษามหาวิทยาลัย นเรศวร พิษณุโลก -ผู้นิเทศตามมหาวิทยาลัยต่างๆ
4.ผศ.ภัทรพร อรัญภาค	อาจารย์พยาบาลมหาวิทยาลัยคริส เตียน	-ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(นิเทศการศึกษาและ พัฒนาหลักสูตรการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย -กรรมการบริหารมหาวิทยาลัยคริสเตียน
5.นางจันทร์จิรา ขานะชัย	อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีนีลุปาง	-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหาร สาธารณสุขศาสตรมหาวิทาลัยนเรศวร พิษณุโลก -พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช(อยู่ระหว่างศึกษา) -อบรม HDR generation X Y Z (มิถุนายน2558)

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพพรีนอายุวัย (ต่อ)

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา/ผลงาน
6. นส.ณัฐกฤตา วงศ์ตระกูล	อาจารย์พยาบาลมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครนบุรี	-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก -พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก(อยู่ระหว่างศึกษา)
7. นาง ณัฐพร คุณโน	อาจารย์พยาบาลมหาวิทยาลัยคริส เตียน	-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ และวิกฤต มหาวิทยาลัยคริสเตียน
8. นส.ชชะบา มั่นคง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้าแผนกผู้ป่วยนอก อายุกรรมโรงพยาบาล สมุทรสาคร	-พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ชลบุรี -พยาบาลศาสตรสาธาณสุขศาสตรบัณฑิต(บริหาร สาธาณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช -อบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธาณสุขระดับต้นและ ระดับกลาง -กรรมการบริหารโรงพยาบาลสมุทรสาคร
9.นางวิไล สุรสาคร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้าแผนกผู้ป่วยหนักไอ.ซี.ยู3 อายุกรรมโรงพยาบาล สมุทรสาคร	-พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลเวช ปฏิบัติครอบครัว มหาวิทยาลัยคริสเตียน -อบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธาณสุขระดับต้นและ ระดับกลาง -กรรมการบริหารโรงพยาบาลสมุทรสาคร
10. จิรภา แก้วใหญ่	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รักษาการหัวหน้าหอผู้ป่วย ศัลยกรรมชาย1 โรงพยาบาลศูนย์ เจ้าพระยาบรมราช สุพรรณบุรี	-พยาบาลศาสตรสาธาณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหาร สาธาณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช -พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการจัดการการ พยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน -อบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธาณสุขระดับต้นและ ระดับกลาง
11. นส.ลัดดา เหลืองอ่อน	พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน ห้องพิเศษรวมและติดเชื้อ โรงพยาบาลราชบุรี	-พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ราชบุรี -อบรมเฉพาะทางการพยาบาลผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
12. นส.เตือนใจ พระพุด	พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยใน ศัลยกรรมกระดูกโรงพยาบาล นครปฐม	-พยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัยสยาม เกียรตินิยมนับ 2



ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการ
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
 โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096
 School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood, Pakkred,
 Nonthaburi 11120
 Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ ๕ / 2559

ชื่อโครงการวิจัย การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย
 โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5
 เลขที่โครงการ/รหัส ID 2565100209
 ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ
 ที่ทำงาน โรงพยาบาลสมุทรสาคร ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม
 การวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม
 (อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

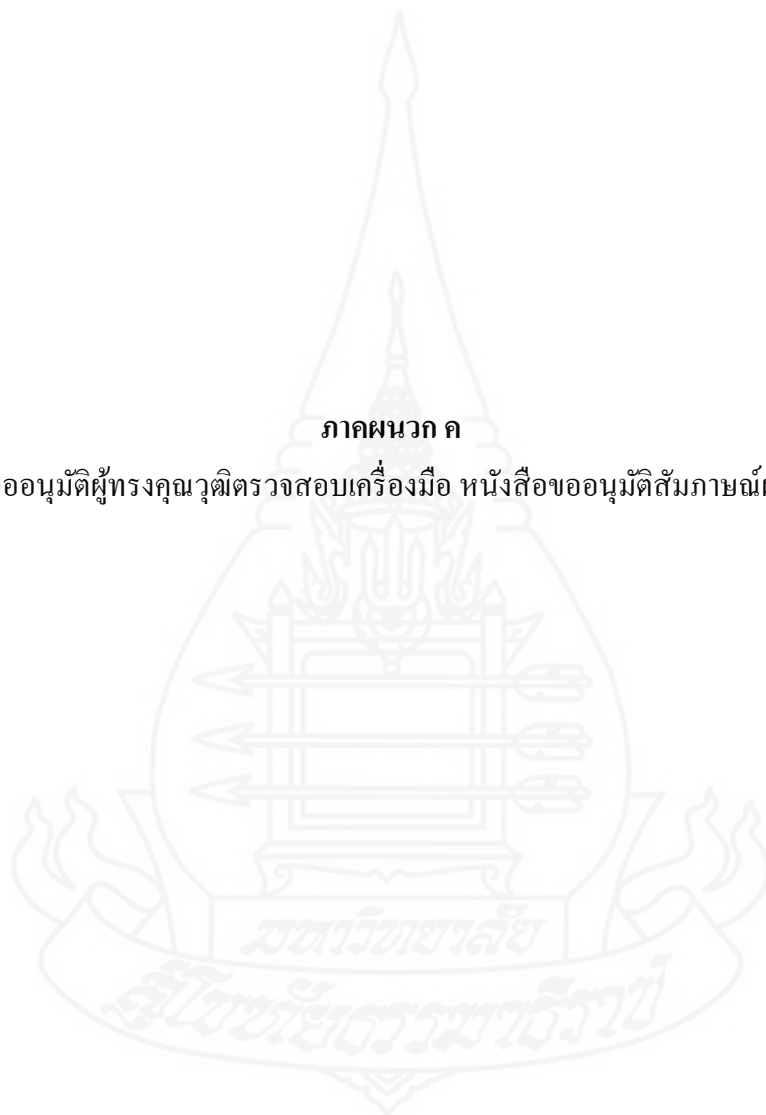
ลงนาม
 (รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ หนังสือขออนุมัติสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 0522.26/ว 1482



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ด้วย นางสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การศึกษาคงประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพ
ที่ 5" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการ
ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพันเอก ดร.สายสมร เฉลยกิตติ บุคลากรใน
สังกัดหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอ
เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เรกสุณี ทอวงสิงห์

(อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ รักษาราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 089-460-7335 (สุนทรา เชื้อบ้านเกาะ)

สำเนาเรียน พันเอก ดร.สายสมร เฉลยกิตติ

ที่ ศธ 0522.26/ว 1462



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน พันเอก ดร.สายสมร เฉลยภักดี

ด้วย นางสาวสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาค่าประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เสกคุณท์ ทองคำรอด

(อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ รักษาราชการแทน

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620



เรื่อง ๐๕๒๒ ๒๐๖ ๒๕๕๗

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.นิรมล ทิมน้ำเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับโครงสร้าง 1 ชุด

ด้วย นางศุนทรา เชื้อบ้านเกาะ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวายุ โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุขเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเพื่อนำเนื้อหาไปประกอบการทำเครื่องมือการวิจัยที่มีสัคสร้างขึ้นและเพื่อใช้เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

นางสาว น. นามนับถือ

นางสาว น. นามนับถือ

นางสาว น. นามนับถือ

นางสาว น. นามนับถือ

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ ๐-๒๕๐๔-๘๐๓๖-๗

โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

นางสาว น. นามนับถือ

ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุมัติทดลองใช้เครื่องมือ และหนังสือขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ ศธ 0522.26/ว 1519

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2558

เรื่อง ข้อความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครปฐม

ด้วย นางสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5”
โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการ
ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
โดยใช้แบบสอบถามการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย โรงพยาบาลศูนย์
เขตบริการสุขภาพที่ 5 ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
การวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์มล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทรศัพท์ 089-460-7335 (นางสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ)

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



แบบสอบถาม
เรื่อง
การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุ
โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5
A Study of Trait Components of Generation Y Thai Professional Nurses,
Regional Hospitals of 5th Regional Health Authority

เรียนพยาบาลวิชาชีพ

เนื่องด้วย ดิฉัน นางสาวสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ นักศึกษามหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้ดำเนินการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องการศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5 และนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยต่างๆในองค์การให้เหมาะสมสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุซึ่งช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีและมีคุณภาพเป็นประโยชน์ให้กับองค์กรต่อไปรวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพ อื่นๆต่อไป ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับจากท่านจึงมีความสำคัญยิ่ง

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและข้อมูลที่รวบรวมได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุต่อไป โดยผู้วิจัยจะขอเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน อย่างไรก็ตามท่านมีสิทธิ์จะปฏิเสธการตอบแบบสอบถามและหยุดตอบได้เมื่อท่านไม่พอใจ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมผู้วิจัยยินดีที่จะให้คำตอบทุกประการ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
สุนทรา เชื้อบ้านเกาะ

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง(Semi-structure interview)

เรื่อง “ องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวายุโรงพยาบาลศูนย์”

ชื่อ..... นามสกุล.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สถานที่ทำงาน

วันที่สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

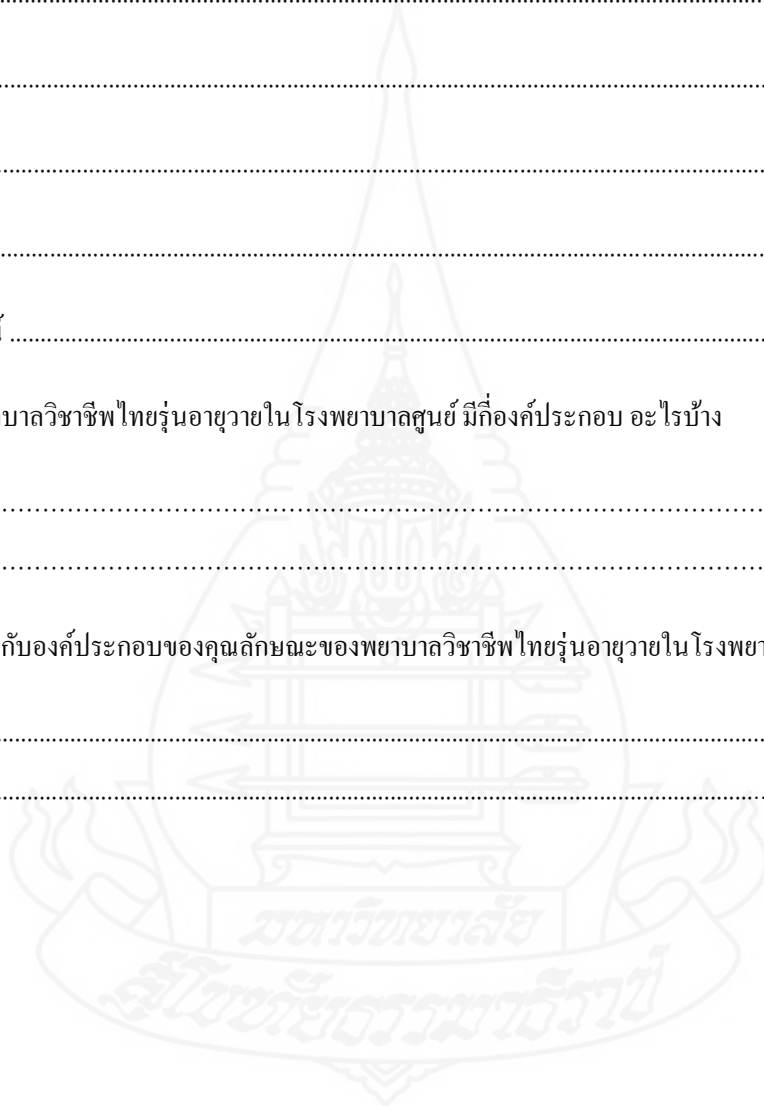
แนวทางการสัมภาษณ์

1.คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวายุในโรงพยาบาลศูนย์ มีองค์ประกอบ อะไรบ้าง

.....
.....

2.ข้อคิดเห็นอื่นๆเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวายุในโรงพยาบาลศูนย์

.....
.....



เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--	--

แบบสอบถาม

องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

1.แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน คือ

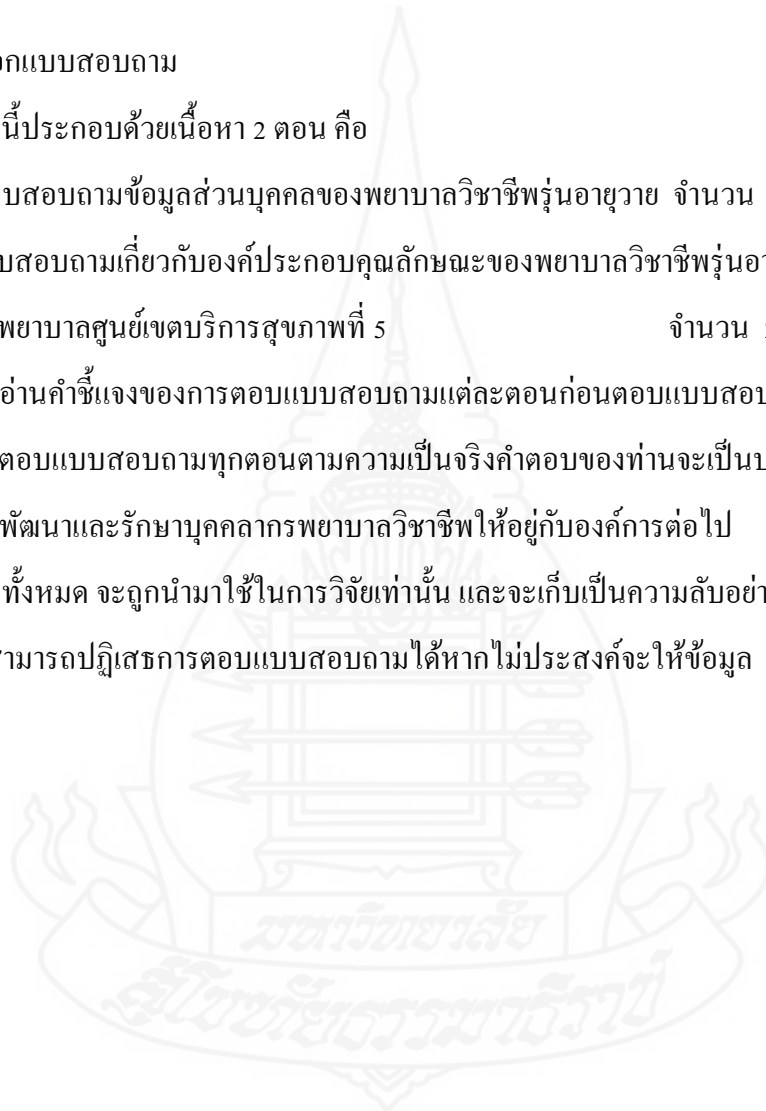
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุวัย

โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

จำนวน 26 ข้อ

1. กรุณาอ่านคำชี้แจงของการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนก่อนตอบแบบสอบถาม
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนตามความเป็นจริงคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาและรักษาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพให้อยู่กับองค์กรต่อไป
3. ข้อมูลทั้งหมด จะถูกนำมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น และจะเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด
4. ท่านสามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้หากไม่ประสงค์จะให้ข้อมูล



ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเติมคำตอบในช่องว่างหรือทำเครื่องหมายถูก ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ปีพ.ศ.ที่เกิด

พ.ศ. 2523-2527 พ.ศ. 2528-2532 พ.ศ. 2533-2537

อายุ.....ปี

22-26 ปี 27-31 ปี 32-36 ปี

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท

3. แผนกที่ปฏิบัติงาน

อายุรกรรม ศัลยกรรม ศัลยกรรมกระดูก
 สูติ-นรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน
 ไอ.ซี.ยู ห้องผ่าตัด อื่นๆ ระบุ.....

4. รายได้

<20,000 20,000-30,000 30,001-40,000
 > 40,000

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม องค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย

โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5

คำชี้แจง โปรดอ่านเนื้อหาแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (ร้อยละ 81-100)
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (ร้อยละ 61-80)
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (ร้อยละ 21-40)
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่ตรงเลย (ร้อยละ 0-20)

คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย	ความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ท่านชอบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากกว่าการยึดตามกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด					
2. ท่านต้องการให้ผู้ร่วมงานยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมากกว่าแยกท่านออกจากกลุ่ม					
3. ท่านใช้โลกโซเชียลเป็นที่ระบายความรู้สึกมากกว่าการพูดคุยแบบเผชิญหน้า					
4. ท่านคาดหวังผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน					
5. ท่านมีเป้าหมายการทำงานที่ต้องการไปสู่ตำแหน่งระดับสูงมากกว่าเป็นผู้ได้บังคับบัญชา					
6. ท่านต้องการเป็นเจ้าของกิจการมากกว่าเป็นพนักงานขององค์กร					
7. ท่านเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดีกว่าพยาบาลรุ่นอื่นๆ					
8. ท่านสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้รวดเร็วกว่า พยาบาล รุ่น อื่นๆ					
9. ท่านให้ความสำคัญกับความถูกต้องมากกว่าการถูกกาลเทศะ เช่น การแต่งกาย					
10. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น					
11. ท่านซักถามทันทีหากมีข้อสงสัย มากกว่าจะเก็บไปหาคำตอบเอง					
12. ท่านชอบคิดสิ่งใหม่ๆ มากกว่านำความคิดของคนอื่นมาปฏิบัติตาม					
13. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองมากกว่าจะตามแบบผู้อื่น					
14. ท่านกล้าที่จะทำงานให้แตกต่างจากผู้อื่น					
15. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลได้ดีกว่าพยาบาลรุ่นอื่นๆ					
16. ท่านสามารถทำงานหลายๆอย่างในเวลาเดียวกันได้ดีกว่าพยาบาลรุ่นอื่นๆ					
17. ท่านให้ความสำคัญความสามารถของผู้อื่นมากกว่าเคารพความเป็นผู้อาวุโส					

คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย	ความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
18.ท่านมีแนวโน้มที่จะลาออก มากกว่าที่จะทนทำงาน โดยไม่เห็นความก้าวหน้า					
19.ท่านแสดงออกต่อผู้อื่นว่าท่านรู้สึกอย่างไรมากกว่าจะเก็บความรู้สึกไว้ในใจ					
20.ท่านมองโลกในแง่ดีมากกว่ามองโลกในแง่ลบ					
21.ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว					
22.ท่านยอมรับมากกว่าการปฏิเสธคำชี้แนะจากผู้อื่น					
23.ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ดีและรวดเร็ว					
24.ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากกว่าการคิดว่าตนเองรู้แล้ว					
25.ท่านกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากกว่าเฉยชากับสิ่งนั้น					
26.ท่านต้องการคำตอบแทนการทำงานด้านวัตถุมากกว่าคำตอบแทนทางด้านจิตใจ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

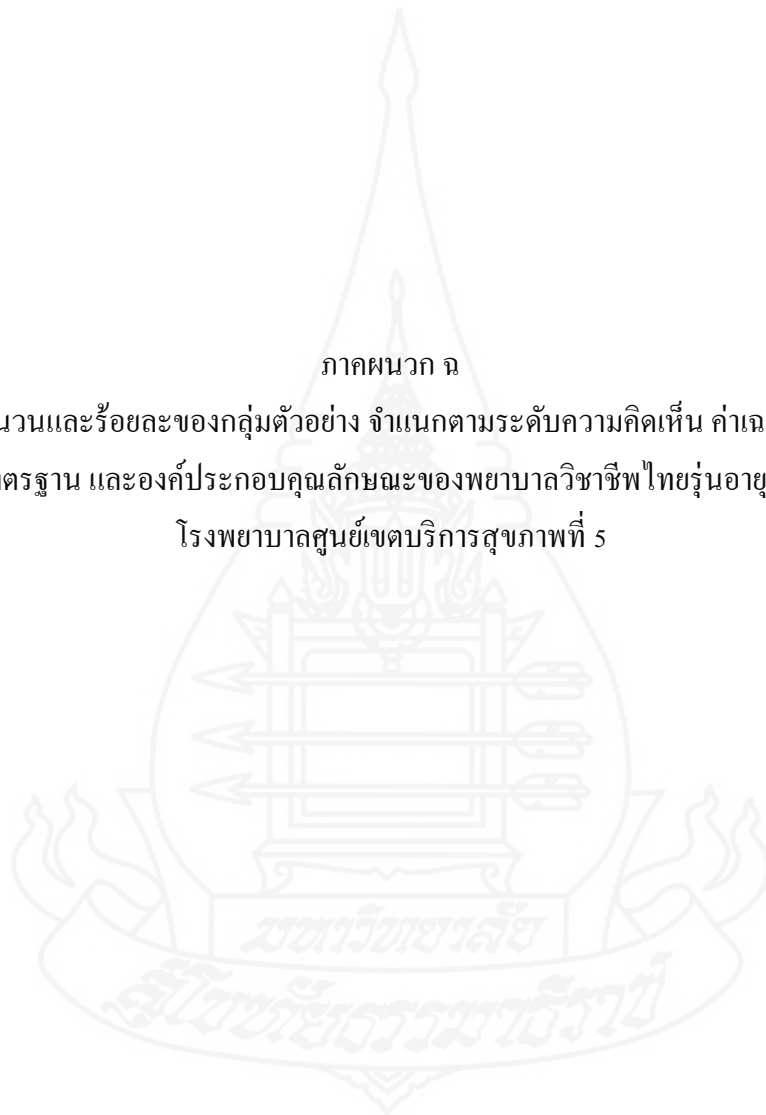
.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ

ภาคผนวก ฉ

ตารางแสดง จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และองค์ประกอบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย
โรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5



ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวากกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สภาพส่วนบุคคล	จำนวน (n=300คน)	ร้อยละ
ปีพ.ศ.ที่เกิด		
2523-2527	79	26.3
2528-2532	71	23.7
2533-2537	150	50.0
อายุ (ปี)		
32-36	79	26.3
27-31 ปี	71	23.7
22-26 ปี	150	50.0
ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 26.19	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.67	อายุต่ำสุด 22 ปี สูงสุด 36 ปี
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	300	100
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
อายุรกรรม	57	19.0
กุมารเวช	40	13.3
อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	37	12.3
ศัลยกรรม	35	11.7
สูติ-นรีเวช	33	11.0
ไอ.ซี.ยู	30	10.0
ห้องผ่าตัด	24	8.0
ศัลยกรรมกระดูก	23	7.7
อื่นๆเช่นตึกพิเศษ	21	7.0
รายได้/เดือน (บาท)		
น้อยกว่า 20,000	27	9.0
20,000-30,000	228	76.0
30,001-40,000	45	15.0

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของตัวแปรคุณลักษณะของพยาบาล
วิชาชีพ รุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขต 5 ของกลุ่มตัวอย่าง (n= 300 คน)

ลำดับที่	ตัวแปรที่	รายการคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
1	2	ต้องการให้ผู้ร่วมงานยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมากกว่าแยกท่านออกจากกลุ่ม	4.44	.736	มาก
2	21	ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว	4.40	.654	มาก
3	24	พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากกว่าการคิดว่าตนเองรู้แล้ว	4.18	.665	มาก
4	1	ชอบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากกว่าการยึดตามกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.11	.821	มาก
5	22	ยอมรับมากกว่าการปฏิเสธคำชี้แนะจากผู้อื่น	4.07	.831	มาก
6	25	กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากกว่าเฉยชากับสิ่งนั้น	4.00	.677	มาก
7	6	ต้องการเป็นเจ้าของกิจการมากกว่าเป็นพนักงานขององค์กร	3.96	.984	มาก
8	23	สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้ดีและรวดเร็ว	3.91	.683	มาก
9	20	มองโลกในแง่ดีมากกว่ามองโลกในแง่ลบ	3.90	.788	มาก
10	13	มีความเป็นตัวของตัวเองมากกว่าจะตามแบบผู้อื่น	3.65	.818	มาก
11	11	ซักถามทันทีหากมีข้อสงสัย มากกว่าจะเก็บไปหาคำตอบเอง	3.61	.796	มาก
12	26	ต้องการคำตอบแทนการทำงานด้านวัตถุมากกว่าคำตอบทางด้านจิตใจ	3.56	1.076	มาก
13	15	สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลได้ดีกว่าพยาบาลรุ่นอื่นๆ	3.55	.878	มาก
14	7	เข้ากับผู้ร่วมงาน ได้ดีกว่าพยาบาลรุ่นอื่นๆ	3.50	.799	มาก
15	8	สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้รวดเร็วกว่า พยาบาล รุ่น อื่นๆ	3.46	.819	ปานกลาง
16	4	คาดหวังผลสำเร็จของงานมากกว่าวิธีการทำงาน	3.41	1.063	ปานกลาง
17	10	กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้อื่น	3.38	.774	ปานกลาง
18	18	มีแนวโน้มที่จะลาออก มากกว่าที่จะทนทำงาน โดยไม่เห็นความก้าวหน้า	3.35	1.154	ปานกลาง
19	12	ชอบคิดสิ่งใหม่ๆมากกว่านำความคิดของคนอื่นมาปฏิบัติตาม	3.35	.785	ปานกลาง
20	14	กล้าที่จะทำงานให้แตกต่างจากผู้อื่น	3.29	.861	ปานกลาง
21	19	แสดงออกต่อผู้อื่นว่าท่านรู้สึกอย่างไรมากกว่าจะเก็บความรู้สึกไว้ในใจ	3.28	.938	ปานกลาง
22	16	สามารถทำงานหลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน ได้ดีกว่าพยาบาลรุ่นอื่นๆ	3.25	1.950	ปานกลาง
23	5	มีเป้าหมายการทำงานที่ต้องการ ไปสู่ตำแหน่งระดับสูงมากกว่าเป็นผู้ได้บังคับบัญชา	3.25	1.068	ปานกลาง
24	17	ให้ความสำคัญความสามารถของผู้อื่นมากกว่าเคารพความเป็นผู้อาวุโส	3.02	1.158	ปานกลาง
25	3	ใช้โลกโซเชียลเป็นที่ระบายความรู้สึกมากกว่าการพูดคุยแบบเผชิญหน้า	2.51	1.105	ปานกลาง
26	9	ให้ความสำคัญกับความภูมิใจมากกว่าการถูกกาลเทศะ เช่น การแต่งกาย	2.47	1.276	น้อย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ค่าความเที่ยง (Reliability)

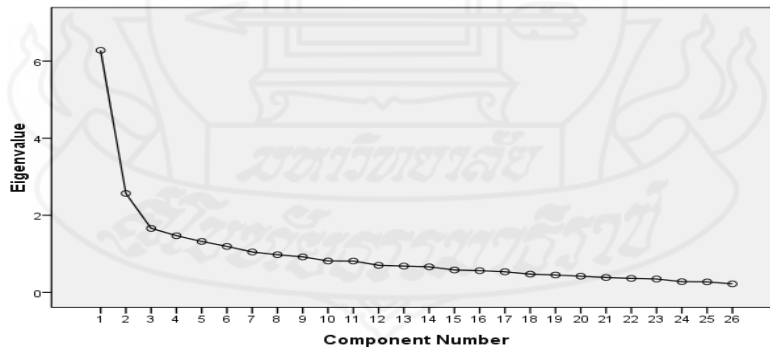
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.856	26

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.831
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	2.535E3
	325
	.000

Scree Plot



ภาพ Scree Plot

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	4.167	29.763	29.763	4.167	29.763	29.763	3.513
2	2.185	15.605	45.368	2.185	15.605	45.368	1.941
3	1.316	9.397	54.765	1.316	9.397	3.202	54.765
4	.912	6.518	61.283				
5	.845	6.035	67.318				
6	.738	5.270	72.587				
7	.622	4.441	77.029				
8	.606	4.330	81.358				
9	.566	4.041	85.399				
10	.515	3.676	89.075				
11	.464	3.316	92.391				
12	.393	2.806	95.197				
13	.378	2.701	97.897				
14	.294	2.103	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	4.17	29.76	29.76	4.17	29.76	29.76	3.51
2	2.19	15.61	45.37	2.19	15.61	45.37	1.94
3	1.32	9.40	54.77	1.32	9.40	3.20	54.77

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Pattern Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
ต้องการเป็นเจ้าของกิจการ	.083	.626	-.032
กล้าแสดงความคิดเห็น	.708	.026	.004
ซักถามทันทีหากมีข้อสงสัย	.648	-.170	.207
ชอบคิดสิ่งใหม่ๆ	.811	.019	-.007
มีความเป็นตัวของตัวเอง	.739	.146	-.072
กล้าที่จะทำงานให้แตกต่างจากผู้อื่น	.797	.144	-.052
ให้ความเคารพความสามารถ	.089	.683	.031
ไม่ทนทำงานโดยไม่เห็นความก้าวหน้า	.012	.772	.085
มองโลกในแง่ดี	.044	.246	.582
ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	-.049	-.120	.674
ยอมรับคำชี้แนะ	-.203	.126	.819
สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน	.128	.137	.624
พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	.196	-.207	.687
กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	.268	-.288	.593
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.			
a. Rotation converged in 10 iterations.			

จากตารางเป็นการสกัดด้วยวิธี PCA
หมุนแกนแบบออบลิมีน เมื่อพิจารณาตาม
เกณฑ์การเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จะได้
3 องค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1

ชอบคิดสิ่งใหม่ๆ .811
กล้าที่จะทำงานให้แตกต่างจากผู้อื่น.797
มีความเป็นตัวของตัวเอง .739
กล้าแสดงความคิดเห็น .708
ซักถามทันทีหากมีข้อสงสัย .648

องค์ประกอบที่ 2

ไม่ทนทำงานโดยไม่เห็นความก้าวหน้า.772
ให้ความเคารพความสามารถ .683
ต้องการเป็นเจ้าของกิจการ.626

องค์ประกอบที่ 3

ยอมรับคำชี้แนะ.819
พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ.687
ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม.674
สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในกา
รทำงาน .624
กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ.593
มองโลกในแง่ดี .582

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ
วัน เดือน ปีเกิด	8 กุมภาพันธ์ 2512
สถานที่เกิด	อำเภอ เมือง จังหวัดสุโขทัย
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพุทธรังษิราช พิษณุโลก พ.ศ.2534 วุฒิบัตรหลักสูตร การพยาบาลผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครสวรรค์ พ.ศ.2537
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

