

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2563

นางสาวสุชาดา สงวนพรรค

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลีลา รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กั้นตามระ,

Ed.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ตรียุทธ พรหมศิริ,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จไปไม่ได้โดยปราศจากความกรุณา การให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ พลิศา รุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำ ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และเป็นกำลังใจในการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ความอนุเคราะห์ในเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย กลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนฝูงและเพื่อนร่วมงานทุกคน รวมถึงคณาจารย์ในวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

สุชาดา สงวนพรรค

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

FACTORS AFFECTING TURNOVER INTENTION OF GENERATION Z PROFESSIONAL NURSES IN A UNIVERSITY HOSPITAL

สุชาดา สงวนพรรค 6150227

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D., ตริยยุทธ พรหมศิริ, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาใน 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยผลักดัน (Push Factor) จากภายในองค์กรเดิม และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จากภายนอกองค์กรใหม่ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ Generation Z จำนวน 172 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก และนำมาทดสอบสมมุติฐาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยคือ ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงาน ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารควรต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะงานของพยาบาลในองค์กร และบริหารจัดการให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่น รวมถึงจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ : ความตั้งใจลาออก/ พยาบาลวิชาชีพ Generation Z

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	3
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ Generation Z	4
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก	6
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	18
3.1 รูปแบบการวิจัย	18
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	18
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	19
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล	22
บทที่ 4 ผลการวิจัย	24
4.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	24
4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)	26
4.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability)	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)	35
4.5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	37
บทที่ 5 การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	40
5.1 การอภิปรายผลการวิจัย	40
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	44
5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งต่อไป	44
บรรณานุกรม	46
ภาคผนวก	50
ประวัติผู้วิจัย	57

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง	11
3.1	ระดับการวัดข้อมูลส่วนบุคคล	20
4.1	ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	24
4.2	แสดงรายละเอียดของตัวแปรและสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล	27
4.3	ผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบของตัวแปรกลุ่มที่ 1 ครั้งที่ 1	28
4.4	ผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบของตัวแปรกลุ่มที่ 1 ครั้งที่ 2	29
4.5	ผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบของตัวแปรกลุ่มที่ 2 ครั้งที่ 1	31
4.6	ผลการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบของตัวแปรกลุ่มที่ 2 ครั้งที่ 2	32
4.7	ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของตัวแปรแต่ละปัจจัย	34
4.8	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)	36
4.9	ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	37
4.10	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมุติฐานงานวิจัย	38

สารบัญรูปลูกภาพ

รูปลูกภาพ	หน้า
1.1 แสดงแนวโน้การลาออกของพยาบาลเปรียบเทียบตามอายุราชการ	2
2.1 แบบจำลองการลาออกจากงานของ Mobley (1977) : Intermediate Linkage Model	7



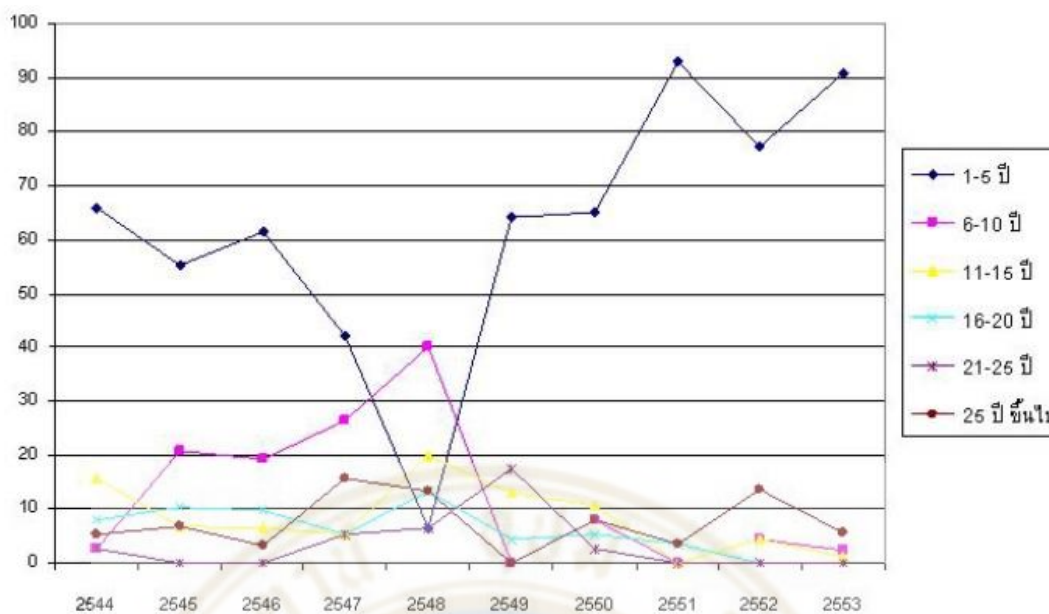
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพในระบบสุขภาพที่มีสัดส่วนจำนวนบุคลากรมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ ปัจจุบันวิกฤตการขาดแคลนพยาบาลเกิดขึ้นทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย การขาดแคลนส่งผลให้สัดส่วนของพยาบาลต่อผู้ป่วยไม่เพียงพอ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน สภากาชาดพยาบาล (2559) ได้มีการคาดการณ์ว่าในปี 2563 อัตราการขาดแคลนพยาบาลจะเพิ่มขึ้นอีกเป็น 5 หมื่นคน ขณะที่สถานศึกษาที่ผลิตพยาบาลเข้าสู่ระบบสามารถผลิตได้ปีละประมาณ 1 หมื่นคน ในจำนวนนี้เข้าสู่ระบบประมาณ 80% และค่อยๆ ลาออกในช่วง 5 ปีแรก

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับความตั้งใจที่ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความตั้งใจลาออก ยิ่งมีอายุงานน้อย ช่วง 6 เดือน – 1 ปี ยังมีแนวโน้มการลาออกที่เพิ่มขึ้น (Seybolt, 1986; ปริศนา ใจบุญ และคณะ, 2554) ปริศนา ใจบุญ และคณะ (2554) ศึกษาสัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการน้อย มีแนวโน้มการลาออกที่เพิ่มขึ้นและมีสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มอายุราชการอื่นๆ อย่างชัดเจน ดังปรากฏในรูปภาพที่ 1.1 ซึ่งสอดคล้องกับ กลุขดา แสงดี (2554) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 48.68 จะลาออกในปีแรกที่เริ่มทำงาน และลาออกต่อไปอีก ร้อยละ 25.57 ในปีที่ 2 และเป็นการลาออกโดยสมัครใจ เหตุผลส่วนใหญ่ของพยาบาลที่ออกจากราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขคือ ต้องการลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ร้อยละ 30.4 และโอนไปหน่วยงานอื่นที่ไม่ต้องขึ้นเวร ร้อยละ 17.3



รูปภาพ 1.1 แสดงแนวโน้มการลาออกของพยาบาลเปรียบเทียบตามอายุราชการ
ที่มา : ปริศนา ใจบุญ และคณะ. ศรีนครินทร์เวชสาร (2554)

ในเวลานี้พยาบาลรุ่นใหม่ Generation Z กำลังทยอยเข้าสู่ระบบการทำงาน ทดแทนบุคลากรรุ่นเก่าที่กำลังจะเกษียณ หรือลาออกไป Generation Z เป็นเด็กที่เกิดและเติบโตมาในยุคเทคโนโลยีและโซเชียลเน็ตเวิร์ค (Alton, 2017) เปิดรับข้อมูลหลากหลายผ่านสื่อดิจิทัล มีทางเลือกค่อนข้างมาก มีแนวทางเป็นอิสระของตนเอง ให้ความสนใจเรื่องรอบตัว หากความรู้ได้ทุกที่สามารถทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน คนกลุ่มนี้ยังไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากนัก ถ้ารู้สึกไม่มีความสุขในการทำงานก็พร้อมลาออกได้ทุกเมื่อ อีกทั้งอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและวุฒิภาวะ บุคคลที่มีอายุน้อย ประสบการณ์น้อย ความอดทนต่อภาวะคับข้องใจต่างมึ่น้อย เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจึงอาจตัดสินใจออกจากงานได้โดยง่าย (Keane, Ducette, & Adler 1985)

ความตั้งใจลาออกถือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการลาออก เพราะเป็นการแสดงถึงการวางแผนในอนาคต การทราบสาเหตุของการลาออกสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหา และปรับกลยุทธ์ในการดูแลบุคลากรได้ตรงจุด โดยปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกอาจมาจาก ปัจจัยผลักดัน (Push Factor) จากภายในองค์กรเดิมที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจกับบุคคล ซึ่งทำให้เกิดการลาออกในที่สุด เช่น แรงกดดันในองค์กร ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เป็นต้น และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) ปัจจัยภายนอกจากองค์กรใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ลาออกไปสู่องค์กรใหม่ เช่น มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สวัสดิการมากกว่า โอกาสทางหน้าที่การงานดีกว่า ค่าตอบแทนที่สูงกว่า เป็นต้น (Shikiar & Freudenberg, 1982)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนและพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคล ชำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ให้คงอยู่ในวิชาชีพนานขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญที่จะพัฒนางานการพยาบาลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ Generation Z ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 – 2553 มีอายุงาน 6 เดือน – 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี จำนวน 290 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เดือนกันยายน 2562 - เดือนเมษายน 2563 เป็นเวลา 8 เดือน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุ กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
2. สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนและพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อชำระรักษาพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ให้คงอยู่ในวิชาชีพนานขึ้น
3. เป็นแนวทางแก่ผู้สนใจศึกษาความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการศึกษาครั้งต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ Generation Z
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ Generation Z

แนวคิดเรื่อง Generation เริ่มในช่วงศตวรรษที่ 20 โดย Karl Mannheim (1927) นักสังคมศาสตร์ชาวฮังการีกล่าวว่า คนที่อยู่ในสังคมย่อมได้รับอิทธิพลจากบริบททางสังคมและทางประวัติศาสตร์ คนในยุคหนึ่งๆ ที่เกิดและเติบโตท่ามกลางเหตุการณ์ใหญ่ๆ บางอย่างร่วมกันก็จะมีลักษณะอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อลักษณะนิสัยของผู้คน Glass (2007, อ้างถึงใน เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2557) กล่าวว่า Generation หมายถึง ผู้มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายๆ กันในสังคมหนึ่งๆ และประสบการณ์ดังกล่าวได้หล่อหลอมให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน Generation เป็นการแบ่งตามยุคสมัยตามปีที่ Generation นั้นเกิด ในองค์กรส่วนใหญ่ในขณะนี้จะมีทั้งหมด 4 Generation ดังนี้

1. Baby Boom Generation คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 – 2507 (ภราดร จ้านงเวช, 2556) หากนับอายุก็จะเห็นว่า เป็นกลุ่มคนที่เข้าสู่วัยสูงอายุแล้ว ถ้าในองค์กรก็จะเป็นกลุ่มคนทำงานที่ใกล้เกษียณอายุ ส่วนใหญ่เกิดมาหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบ ประชากรที่เหลืออยู่ในแต่ละประเทศมีน้อย คนในยุคนี้จึงมีค่านิยมว่าต้องมีลูกหลายๆคนเพื่อสร้างแรงงานพัฒนา

ประเทศ คนกลุ่มนี้มีลักษณะนิสัยขอดทน จริงจัง ในด้านการงานถือว่าเป็นคนผู้งานมาก มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความบริสุทธิ์ใจ ให้ความสำคัญกับงาน มุ่งมั่นทำงานกว่าจะประสบความสำเร็จ ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ในส่วนของพฤติกรรมการใช้ชีวิตก็จะเป็นไปอย่างเรียบง่าย รักครอบครัว

2. Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 – 2523 (ภราดร จ้านงเวช, 2556) คนกลุ่มนี้เกิดมาในช่วงที่หลายๆประเทศเริ่มมีความมั่งคั่ง มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง เริ่มมีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงานด้วย ด้านการทำงานจะมองว่างานไม่ใช่ทุกอย่างของชีวิต รู้สึกว่าชีวิตควรมีอิสระ มีความทะเยอทะยาน ในด้านการงานเป็นการทำไปตามหน้าที่ หากทำแล้วไม่ก้าวหน้าก็จะเปลี่ยนงานใหม่ ให้ความสำคัญกับครอบครัว รู้จักการพักผ่อนหาความสุขให้ตัวเองมากขึ้น

3. Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524 – 2537 (ภราดร จ้านงเวช, 2556) คนกลุ่มนี้เกิดมาในช่วงเทคโนโลยีมีการพัฒนาเพียบพร้อมทั้งอุปกรณ์ไอที อินเทอร์เน็ต เข้าถึงข้อมูลต่างๆได้ง่ายและรวดเร็ว คนกลุ่มนี้มีลักษณะนิสัยใจร้อน กล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น มีความคิดเป็นของตัวเอง ชอบความท้าทาย ไม่ชอบการขู่เข็ญบังคับ ในด้านการงานถือว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร เน้นการทำงานเชิงรุก ใช้ทักษะความคิด มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูล งานหนักต้องมาพร้อมค่าตอบแทนที่ตนพอใจ ยิ่งทำงานเก่งยิ่งต้องการความก้าวหน้า หากไม่ก้าวหน้าก็พร้อมที่จะหางานใหม่

4. Generation Z คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 – 2553 (วฤตดา วรอาคม, 2557) คนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีการสื่อสารเชื่อมโยงกันได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว เกิดการยอมรับและเรียนรู้วัฒนธรรมที่หลากหลาย มีทักษะในการสื่อสารค่อนข้างต่ำ เนื่องจากมีพฤติกรรมการเรียนรู้และศึกษาทุกข้อสงสัยผ่านอินเทอร์เน็ตมากกว่าการพูดคุยสื่อสารกับคนรอบข้าง เป็นมนุษย์ข้อมูลสถิติ ดิจิทัลออนไลน์ การรับรู้ข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมคิดเร็วทำเร็ว ไม่ชอบการรอคอย ต้องการคำอธิบายมาก ต้องมีเหตุผล ต้องการตัดสินใจในชีวิตด้วยตนเอง มีความมั่นใจในตัวเองสูง ชอบทำอะไรหลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน ในด้านการงานถือเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่กำลังเริ่มเข้ามาในองค์กร ชอบงานที่มีความยืดหยุ่น มีอิสระ ตรงไปตรงมา ชอบงานที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมบรรยากาศดี มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองควรได้รับการรับฟัง ต้องการ work – life balance

จากผลสำรวจคนที่ทำงานประจำ เมื่อเดือนธันวาคม 2561 ในหัวข้อ “มุมมองและพฤติกรรมต่อบริการหางาน สมัครงานออนไลน์” โดยจ๊อบไทย (Job Thai) จากกลุ่มตัวอย่างคนทำงานประจำทั่วประเทศกว่า 1,800 คน พบว่า กลุ่มคน Generation Z เป็นกลุ่มคนทำงานที่

อยากเปลี่ยนงานในระยะอันใกล้ที่สุดภายใน 1–3 เดือน คิดเป็น 31.82% ตามมาด้วยมีแผนจะเปลี่ยนงานแต่ยังไม่มีการกำหนดชัดเจน คิดเป็น 30.30% และมีแผนจะเปลี่ยนงานภายใน 4–6 เดือน คิดเป็น 13.64%

5 ปัจจัยแรกที่คน Generation Z อยากเปลี่ยนงาน ได้แก่

- ไม่พึงพอใจเรื่องเงินเดือน 66.67%
- ไม่พึงพอใจเรื่องสวัสดิการ 56.06%
- ไม่มีความก้าวหน้าในสายงาน 53.03%
- ไม่พึงพอใจเรื่องโบนัส 39.39%
- ไม่พึงพอใจเรื่องวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมองค์กร 24.24%

5 ปัจจัยแรกที่คน Generation Z คาดหวังหลังจากเปลี่ยนงาน ได้แก่

- ต้องการเงินเดือนสูงขึ้น 75.76%
- ลักษณะงานตรงกับทักษะและความสนใจ 65.15%
- ตำแหน่งงานก้าวหน้า 62.12%
- ไม่พึงพอใจเรื่องโบนัส 39.39%
- สวัสดิการที่ดี 59.09%
- องค์กรมีความมั่นคงและมีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น 46.97%

จากผลการสำรวจข้างต้นทำให้มองเห็นแนวโน้มพฤติกรรมคนทำงานในกลุ่ม Generation Z ที่มีความตั้งใจหรือมีแผนจะเปลี่ยนงานทันทีถ้ามีปัจจัยผลักดันจากองค์กรเดิมที่มีผลสร้างความไม่พอใจแก่บุคคล และปัจจัยดึงดูดซึ่งเป็นความคาดหวังจากองค์กรใหม่ดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

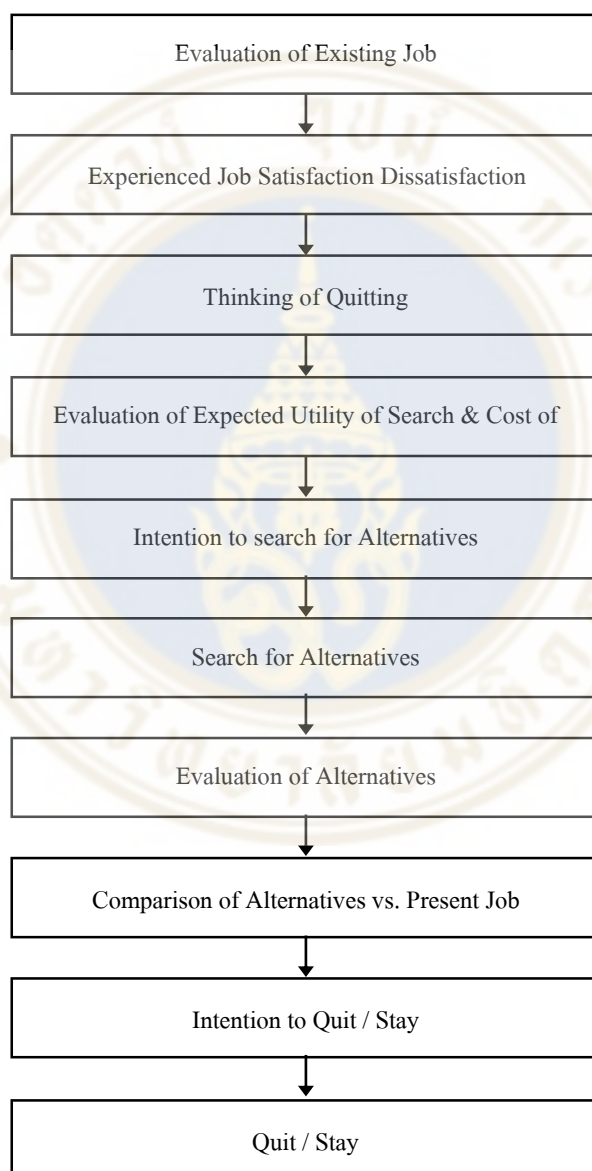
แนวคิดเกี่ยวกับการลาออก

การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างงาน หรือการลาออกจากการเป็นพนักงานขององค์กร โดยความสมัครใจ รวมถึงการไล่ออก หรือให้ออกเนื่องจากการขาดงานติดต่อกันเกิน 7 วัน โดยไม่ได้รับอนุญาต Mobley (1982) กล่าวว่า การลาออกจากงาน คือ การที่พนักงานสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้ตัดสินใจลาออกเองไม่ว่าด้วยเหตุผลใดๆก็ตาม

2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) หมายถึง การที่พนักงานลาออกโดยที่เขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเอง ซึ่งอาจเกิดจากการถูกปลดเพราะพนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรอีกต่อไป หรือเกิดจากการถูกไล่ออกเมื่อพนักงานไม่มีความสามารถเพียงพอ หรือมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร

Mobley (1982) นำเสนอแบบจำลองการลาออกจากงานไว้ว่า ความไม่พึงพอใจในงานก่อให้เกิดความคิดที่จะลาออก ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกใหม่ที่จะคงอยู่หรือลาออก และสุดท้ายคือลาออกจากองค์กร ดังแสดงในรูปภาพ 2.1



รูปภาพ 2.1 แบบจำลองการลาออกจากงานของ Mobley (1977) : Intermediate Linkage Model

Leigh (2009, อ้างถึงใน ฌปภัช นาคเจือทอง, 2553) กล่าวถึงการลาออกของบุคคลว่า การที่พนักงานจะลาออกจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้นไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากความคิดหรือการตัดสินใจชั่ววูบ แต่เป็นกระบวนการที่ใช้เวลาในการพัฒนา ซึ่งอาจจะเป็นวัน สัปดาห์ เดือน หรือแม้กระทั่งเป็นปี ก่อนที่พนักงานจะลาออกจริง ดังนั้นพอศึกษาพฤติกรรม และสิ่งที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ส่วนใหญ่มักเป็นกระบวนการ ดังนี้

1. เมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้ามา พนักงานจะเข้ามาเริ่มต้นการทำงานด้วยความกระตือรือร้น และเปี่ยมไปด้วยความคาดหวัง
2. พอทำงานได้ระยะหนึ่งเจอปัญหา อุปสรรค ก็จะเริ่มย้อนคิดกับตนเองว่าเป็นการถูกหรือไม่ที่เลือกที่จะทำในองค์กรแห่งนี้
3. เริ่มคิดอย่างจริงจังที่จะลาออก
4. พยายามที่จะหาหนทางแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆเพื่อให้ดีขึ้น
5. เมื่อการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถเกิดขึ้นจึงตัดสินใจที่จะลาออก
6. เริ่มพิจารณาข้อดีข้อเสียของการลาออก
7. เริ่มหางานแบบไม่ตั้งใจ เช่น เปิดดู website รับสมัครงาน
8. เริ่มหางานใหม่ในเชิงรุกมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการส่งใบสมัคร การไปสัมภาษณ์
9. ได้รับการเสนองานในองค์กรแห่งใหม่
10. ลาออกเพื่อไปรับงานใหม่ หรือลาออกโดยที่ยังไม่มีงานใหม่รองรับ หรืออาจจะอยู่ต่อแต่ขาดความผูกพันต่อองค์กร

ช่วงแรกที่พนักงานเริ่มที่จะคิดถึงการลาออก ไปจนกระทั่งตัดสินใจว่าจะลาออก ถ้าผู้บริหารทราบ และพยายามหาวิธีการพูดคุยโน้มน้าวหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆให้ดีขึ้น โอกาสในช่วงที่สองที่พนักงานตัดสินใจว่าจะลาออก จนกระทั่งได้ลาออกจริงๆ ก็จะลดลง ซึ่งการลาออกที่ใช้ในงานวิจัยนี้ หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรที่เกิดจากความประสงค์ของพนักงานเพียงเท่านั้น ไม่รวมถึงการถูกปลดออก หรือการไล่ออก

แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

ความตั้งใจลาออกจากงานเป็นตัวแปรสำคัญในการคาดการณ์การลาออกจากงานจริง Mowday (1982) ให้ความหมายของความตั้งใจลาออกจากองค์กรว่า เป็นความต้องการ หรือความตั้งใจของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องานและที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือทำให้ออกจากงานที่ทำอยู่ Mobley (1982) ให้ความเห็นว่า ความตั้งใจลาออกจากงานเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของกระบวนการลาออก เป็นแนวทางไปสู่พฤติกรรมการลาออก เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และทำนายการลาออกของบุคคล เช่นเดียวกับ Steer (1991) ที่กล่าวว่า

ความตั้งใจลาออกเป็นความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมลาออกในอนาคต ส่วน Tett และ Meyer (1993) ให้ความหมายของความตั้งใจลาออกไว้ว่า เป็นการไตร่ตรองอย่างรอบคอบถึงความต้องการที่อยากจะออกจากองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคิดในการถอนตัวออกจากงาน (Withdrawal Cognitive) ในขณะที่ Vandenberg และ Nelson (1999) กล่าวว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง การที่บุคคลมีการประเมินความเป็นไปได้ที่จะลาออกจากองค์กรอย่างถาวรในอนาคตอันใกล้ Kong, Wertheimer, Serradell และ McGhan (2004) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะลาออกจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่โดยสมัครใจ ไม่รวมถึงการถูกไล่ออกจากงาน และความตั้งใจลาออกจากงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดในการถอนตัวออกจากงาน (Withdrawal Process)

กล่าวโดยสรุปคือ ความตั้งใจลาออก เป็นความรู้สึก และความต้องการของพนักงานที่ไม่ต้องการทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นอีกต่อไป โดยผ่านกระบวนการคิดและไตร่ตรองไว้ก่อน และเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคิดในการถอนตัวออกจากงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก

จากการศึกษาที่ผ่านมานักวิชาการศึกษาเรื่องการลาออกออกจากงานของบุคคล ใน 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านจิตวิทยาพฤติกรรมมนุษย์ และด้านสังคม (Miller, 2017)

1. ด้านเศรษฐศาสตร์ เป็นแนวทางการศึกษาถึงภาวะแรงงานในตลาดแรงงานว่า เป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

1.1 ทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utility Theory) เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต้องการอรรถประโยชน์สูงสุด (maximize utility or maximize profit) และตัดสินใจกระทำในเรื่องต่างๆ ขึ้นอยู่กับสนิยมและความพึงพอใจ มนุษย์สามารถจัดลำดับทางเลือกทั้งหมดแล้วเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดให้กับตนเอง (Health, 1976) ในตลาดแรงงานมีความต้องการจ้างงานที่สูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนงานก็จะสูงขึ้น พนักงานจะลาออกออกจากงานที่ให้รายได้และสวัสดิการน้อยกว่า เมื่อเขามีโอกาสหรือทางเลือกที่ใ้รายได้มากขึ้น และสวัสดิการที่ดีขึ้นจากที่อื่น (Utgoff, 1983) ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเมื่อพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน (สภาการพยาบาล, 2559) ในตลาดแรงงานมีข้อเสนอจากภาคเอกชนมากมาย พยาบาลมีโอกาสเลือกเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า แนวโน้มในการลาออกจึงมีมาก

1.2 ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ทุนมนุษย์เกิดจากแนวทางเศรษฐศาสตร์ที่ไม่ได้มองทุนเป็นเพียงแคตัวเงินเพียงอย่างเดียว ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กร เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้กับองค์กร โดยทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการลงทุนไปที่การพัฒนาความสามารถและทักษะในการทำงานของ

พนักงานในองค์กร (Becker, 1975) พนักงานที่มีความสามารถย่อมเป็นที่ต้องการของตลาด มักได้รับโอกาสในการทำงานหรือมีรายได้ที่สูงขึ้น จากงานวิจัยพบว่า พนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูง มีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ได้ค่าตอบแทนต่ำ พนักงานจึงเลือกองค์กรที่มีโอกาสได้ผลตอบแทนที่สูงกว่าในการทำงาน (Greenhalgh, 1980)

2. ด้านจิตวิทยาพฤติกรรมมนุษย์ เป็นแนวทางการศึกษาถึงพฤติกรรมการลาออก

Lawler (1971) พบว่าการที่พนักงานลาออกจากงานมีสาเหตุมาจากความไม่พอใจในค่าตอบแทน ซึ่งผลจากความไม่พอใจทำให้เกิดพฤติกรรมโต้ตอบใน 6 ลักษณะ คือ ผลการปฏิบัติงานต่ำ การนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ การลาออก เกิดความไม่พอใจในงาน เกิดความไม่ปกติทางจิตใจ

Mobley et al. (1982) กล่าวว่า ความไม่พอใจในงานเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้พนักงานคิดถึงการลาออก จากนั้นจะเริ่มมองหางานใหม่ และถ้าสามารถหางานใหม่ได้ พนักงานก็เริ่มตัดสินใจว่าจะทำงานอยู่หรือลาออก เกิดเป็นพฤติกรรมคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร ความไม่พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก ซึ่งความตั้งใจลาออกมีผลโดยตรงกับการลาออก

3. ด้านสังคม ศึกษาถึงการมีส่วนร่วมในสังคมหรือองค์กรที่มีผลต่อการลาออก

Price (1977) กล่าวว่า ลักษณะงานหรือองค์กรเป็นตัวการนำความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน ค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือและรูปแบบในการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการลาออก ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของการเลือกงาน ซึ่งมีส่วนในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

Shikiar และ Freudenberg (1982) ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออก มี 2 ปัจจัยคือ

Push Factor (ปัจจัยผลักดัน) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในทางลบจากภายในองค์กรเดิม ที่มีผลสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคล ทำให้เกิดการลาออกในที่สุด เช่น ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ โอกาสความก้าวหน้ามีน้อย หรือปัญหาความสัมพันธ์กับคนในองค์กร การสื่อสารขนาดขององค์กร เป็นต้น

Pull Factor (ปัจจัยดึงดูด) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในทางบวกจากภายนอกองค์กร ซึ่งดึงดูดให้บุคคลเคลื่อนย้าย หรือลาออกไปสู่องค์กรใหม่ เช่น ตลาดแรงงาน โอกาสทางหน้าที่การงานที่ดีกว่า ค่าตอบแทนที่สูงกว่า สวัสดิการมากกว่า มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นต้น

และพบว่าปัจจัยดึงดูด มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานมากกว่าปัจจัยผลักดัน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้งานที่ดีกว่าเดิม และมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z นี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล รวมไปถึงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในครั้งนี้ พบว่างานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ทำการศึกษาในหลายกลุ่มช่วงอายุ แบ่งตามอายุการทำงาน และศึกษาใน Generation Y แต่ยังไม่พบการศึกษาใน Generation Z ซึ่งสามารถสรุปงานวิจัยในหัวข้อตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
อรุณรัตน์ คันทา และคณะ (2555)	ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 217 คน ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป	<ul style="list-style-type: none">- ความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลจะลดลงเรื่อยๆ เมื่อระยะเวลาผ่านไป และมีความสัมพันธ์ทางลบกับอายุและประสบการณ์ทำงาน- ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลน้อยที่สุด- การต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะ 1 ปี และระยะ 3 ปี ข้างหน้ามีความสัมพันธ์ทางลบกับระยะเวลาปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวร บ่ายและเวรดึก

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
จิรัชยา เจียวัก (2555)	การคงอยู่ และความตั้งใจ ลาออกจากงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา จำนวน 289 คน	<ul style="list-style-type: none"> - สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ในงานได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา - สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีความตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน - สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่และตั้งใจลาออกจากงาน หากได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการคงอยู่ หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้ตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
มีงกมล กิบาลวงษ์ และ คณะ (2561)	ความตั้งใจลาออกของ พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศูนย์ สังกัด กระทรวงสาธารณสุข	พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัด กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 395 คน	- คุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ ทางลบระดับปานกลางกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
บุญช่วย ศิลาหม่อม และคณะ (2561)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง	พยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 104 คน	- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ - ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ภาระครอบครัว การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน และบรรยากาศองค์กร
สุเบญญา ขวัญทอง (2558)	การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจ ออกจากงาน ของพนักงาน Generation Y	พนักงาน Generation Y ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 427 คน	- ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y - ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y - ปัจจัยดึงดูดมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y มากกว่าปัจจัยผลักดัน
Mervi Flinkman และ Sanna Salanterä (2014)	Early career experiences and perceptions – a qualitative exploration of the turnover of young registered nurses and intention to leave the nursing profession in Finland	พยาบาลวิชาชีพ อายุน้อยกว่า 30 ปี ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และ ศูนย์บริการสาธารณสุข ในประเทศฟินแลนด์	- พยาบาลรุ่นใหม่ที่มาออกและตั้งใจจะลาออกจากอาชีพเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ขาดการปฐมนิเทศและการสอนงานที่ดี และพยาบาลเป็นอาชีพตัวเลือกที่ดีที่สุดอันดับสอง หรือการเลือกอาชีพโดยบังเอิญ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในครั้งนี้พบว่า ในอดีตที่ผ่านมา ยังไม่มีงานวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของพยาบาล Generation Z โดยตรง เนื่องจากขณะที่ผู้วิจัยทำการศึกษานี้ พยาบาลกลุ่มนี้เพิ่งจบการศึกษาและเริ่มเข้าทำงานในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยโดยมีอายุงานเพียงแค่ 6 เดือน – 1 ปี แต่จากงานวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกที่ผ่านมาปัจจัยด้านอายุและประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความตั้งใจลาออก (อรุณรัตน์ คันทา และคณะ, 2555; สุเบญญา ขวัญทอง, 2558) ซึ่งตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกในกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ โดยสามารถจำแนกได้เป็น 2 ปัจจัย คือ

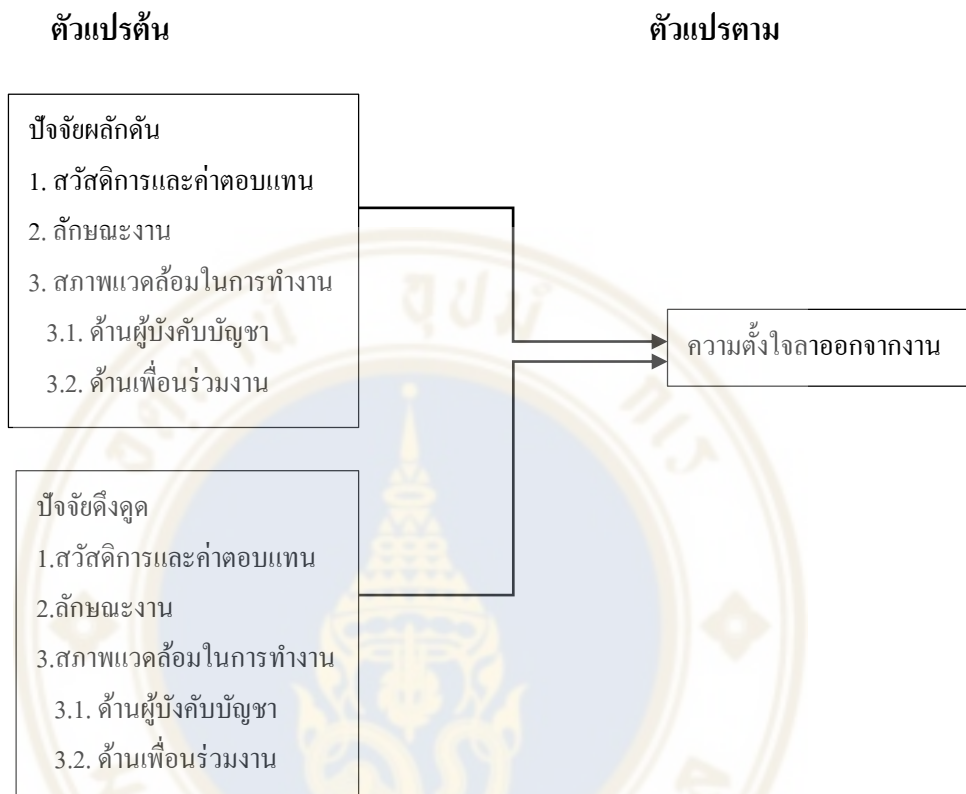
2.3.1 ปัจจัยผลักดัน เป็นปัจจัยจากภายในองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ โอกาสก้าวหน้าในงานมีน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานไม่ดี สร้างความเครียดในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากกลุ่มคนรุ่นใหม่มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อน มีความมั่นใจในตัวเองสูง ต้องการการยอมรับในที่ทำงานแต่ขาดทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่น ต้องการประสบความสำเร็จ ชอบทำอะไรหลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน ต้องการสร้างสมดุลให้กับชีวิตการทำงาน (work - life balance) ชอบงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง และสามารถมีความสุขกับชีวิตส่วนตัวได้ (บุญช่วย ศิลาหม่อม และคณะ, 2561) ถ้าองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการจะทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (จิรัชยา เจียวก๊ก, 2555; บุญช่วย ศิลาหม่อม และคณะ, 2561; สุเบญญา ขวัญทอง, 2558; Flinkman & Salantera, 2014)

2.3.2 ปัจจัยดึงดูด เป็นปัจจัยจากภายนอกองค์กร ได้แก่ การได้รับข้อเสนอจากองค์กรภายนอก ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เงื่อนไขการทำงานและสวัสดิการที่ดีขึ้น ล้วนทำให้คนรุ่นใหม่เกิดความคิดตั้งใจจะลาออกได้โดยง่าย เนื่องจากคนกลุ่มนี้จะศึกษาข้อมูลและรายละเอียดข่าวสารของงานต่างๆผ่านโซเชียลมีเดียอยู่ตลอดเวลา (สุเบญญา ขวัญทอง, 2558)

นอกจากนี้การศึกษาของ Flinkman และ Salantera (2014) พบว่า พยาบาลรุ่นใหม่ที่มีอายุงานน้อยลาออกจากงานเนื่องจากพยาบาลเป็นอาชีพตัวเลือกที่ดีที่สุดอันดับสอง หรือการเลือกอาชีพโดยบังเอิญ ซึ่งเหตุที่ต้องประกอบอาชีพนี้เกิดจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เมื่อมีปัจจัยดึงดูดจากภายนอกองค์กรเข้ามาจึงเกิดแนวโน้มที่จะลาออกจากงานได้โดยง่าย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมในตัวแปรต้นแต่ละตัว และสมมุติฐานของตัวแปรดังกล่าวที่ผู้วิจัยได้เลือกเพื่อใช้ในศึกษาครั้งนี้

จากผลสำรวจคนที่ทำงานประจำ เมื่อเดือนธันวาคม 2561 ในหัวข้อ “มุมมองและพฤติกรรมต่อบริการหางาน สมัครงานออนไลน์” โดยจ๊อบไทย (Job Thai) ปัจจัยผลักดัน 1 ใน 5 ปัจจัยแรกที่ทำให้คน Generation Z อยากเปลี่ยนงาน คือ สวัสดิการและค่าตอบแทน จากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น (Post today, 2562) จากผลการศึกษาของ สุเบญญา ขวัญทอง (2558) และ จิรัชยา เจียวก๊ก (2555) พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y หากองค์กรไม่สามารถตอบโจทย์เรื่องนี้ได้ พนักงานก็จะไม่ทนอยู่ หรืออีกนัยหนึ่งคือค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นเป็นปัจจัยดึงดูดให้พนักงานมีความตั้งใจลาออก เพราะโดยลักษณะนิสัยของ Generation Z เป็นมนุษย์ข้อมูลสถิติ ติดโลกออนไลน์ การรับรู้ข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมคิดเร็วทำเร็ว ไม่ชอบการรอคอย หากมีข้อมูลว่าองค์กรใดให้สวัสดิการและค่าตอบแทนที่มากกว่า การคิดตัดสินใจ

เปลี่ยนงานย่อมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mowday, Porter และ Steer (1982) ดังนั้นสมมุติฐานการที่ 1 และ 2 จึงเสนอว่า

H1 : ปัจจัยผลักดันด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยหนึ่ง

H2 : ปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยหนึ่ง

ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ จากการศึกษานี้ของ จิรัชยา เจียวกั๊ก (2555) และ อรุณรัตน์ คันทา และคณะ (2555) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นสาเหตุให้พยาบาลลาออก ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์ตลอด 24 ชั่วโมง ต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตต่างๆทางคลินิก ต้องตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้ป่วยและญาติที่มาใช้บริการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรป่วยและคึกมากเกินไป จะมีผลให้ความต้องการอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพลดลง เพราะเกิดความเหนื่อยล้า และตึงเครียดจากการทำงาน

นอกจากนี้การศึกษาของ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538, อ้างถึงในจิรัชยา เจียวกั๊ก, 2555) พบว่า พยาบาลไม่ได้ใช้เวลาเต็มที่ในการปฏิบัติการพยาบาลให้การดูแลผู้ป่วย แต่ต้องใช้เวลาที่มีจำกัดปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานพยาบาลโดยตรง เช่น งานด้านเอกสาร งานจัดเตรียมยา งานด้านการเงิน เป็นต้น ประกอบกับมีโอกาสในการประกอบอาชีพอื่นที่ภาระงานไม่หนักเหมือนพยาบาล ไม่ต้องอยู่เวร เช่น การขายผลิตภัณฑ์อาหารเสริมและความงาม ขายเครื่องมือแพทย์ จึงเหมือนเป็นแรงดึงดูดให้พยาบาลลาออก ดังนั้นสมมุติฐานการที่ 3 และ 4 จึงเสนอว่า

H3 : ปัจจัยผลักดันด้านลักษณะงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยหนึ่ง

H4 : ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยหนึ่ง

นอกเหนือจากปัจจัยสวัสดิการและค่าตอบแทน และปัจจัยด้านลักษณะงานแล้ว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงาน

โดยปกติแล้วพยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่จะได้รับการปฐมนิเทศให้ทราบถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และการปฏิบัติงานจากฝ่ายการพยาบาล จากนั้นจะได้รับการนิเทศงานเฉพาะในแต่ละแผนกที่ตนสังกัดโดยผู้บังคับบัญชาคือหัวหน้าหอผู้ป่วย สอนงานโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง การศึกษาของ Prescott และ Bowen (1987), Stremmel (1991), และ Tai, Bame และ Robinson (1998, อ้างถึงในจิรัชยา เจียวกั๊ก, 2555) พบว่า การนิเทศงานไม่เหมาะสมเป็นเหตุผลหนึ่งในการ

ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากการนิเทศงานที่ดีจะช่วยให้พยาบาลจบใหม่ที่ขาดประสบการณ์ในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความภูมิใจในตนเองและมีความสุขในการทำงาน ไม่คิดลาออกจางาน แต่หากได้รับการนิเทศงานไม่เหมาะสมอาจส่งผลให้เกิดความคับข้องใจทำให้เกิดที่ จะลาออก

จึงอาจกล่าวได้ว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อาจช่วยลดการลาออกของบุคลากร ได้ ดังนั้นสมมุติฐานการที่ 5 และ 6 จึงเสนอว่า

H5 : ปัจจัยผลกดันสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชามีผลต่อความตั้งใจ ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยหนึ่ง

H6 : ปัจจัยดึงดูดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชามีผลต่อความตั้งใจ ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยหนึ่ง

จากการศึกษาของ จิรัชยา เจียวัก (2555), มิ่งกมล ภิบาลวงษ์ และคณะ (2561), Flinkman และ Salantera (2014) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อ ความตั้งใจลาออกจางาน เนื่องจากการทำงานของพยาบาลเป็นการทำงานเป็นทีม ทั้งทีมพยาบาล และทีมสหสาขาวิชาชีพร่วมกันดูแลรักษาผู้ป่วยให้ปลอดภัย การสอนงานโดยพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อ ฝึกทักษะการพยาบาล และให้คำแนะนำต่างๆ หากเกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีก็จะทำให้เกิดความตั้งใจ ในการลาออกเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นสมมุติฐานการที่ 7 และ 8 จึงเสนอว่า

H7 : ปัจจัยผลกดันสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความตั้งใจ ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยหนึ่ง

H8 : ปัจจัยดึงดูดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความตั้งใจ ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยหนึ่ง

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” มีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross – sectional Studies) โดยเก็บข้อมูลในวงกว้างเพียงครั้งเดียว ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลสั้น ใช้งบประมาณในการวิจัยน้อย สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรได้ แต่ถ้าหากสิ่งที่ศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ก็อาจส่งผลให้ผลการศึกษาดูแตกต่างออกไป (Levin, 2006)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยหนึ่ง ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 – 2553 มีอายุงาน 6 เดือน – 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี จำนวน 290 คน

การสุ่มตัวอย่างในการในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละคนจะมีโอกาสถูกเลือกมากน้อยแค่ไหน ซึ่งข้อดีของการสุ่มตัวอย่างตามสะดวกคือ การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทำได้ง่าย ประหยัดเวลา และไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย อย่างไรก็ตามวิธีการนี้ไม่สามารถอ้างอิงไปยังประชากรทั้งหมดได้อย่างสมบูรณ์ได้ ส่งผลให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อน จะสามารถสรุปอยู่เพียงขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น (หทัยชนก พรรคเจริญ, 2555)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยนี้ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1970) ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ \text{โดยที่} \quad n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย} \\ e &= \text{ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้} \\ & (e = 0.05) \\ \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{290}{1+290(0.05)^2} \\ n &= 168.11 \end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้น งานวิจัยครั้งนี้ต้องการจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 169 คน

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) แบ่งออกเป็น 8 ตัวแปร ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยผลกดันด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
- 1.2 ปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
- 1.3 ปัจจัยผลกดันด้านลักษณะงาน
- 1.4 ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงาน
- 1.5 ปัจจัยผลกดันสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา
- 1.6 ปัจจัยดึงดูดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา
- 1.7 ปัจจัยผลกดันสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน
- 1.8 ปัจจัยดึงดูดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยหนึ่ง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionare) โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended Question) โดยสร้างจากการศึกษา

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลแห่งมหาวิทยาลัยหนึ่ง เป็นการวัดค่าของปัจจัยผลักดันด้านต่างๆซึ่งประกอบไปด้วย สวัสดิการและค่าตอบแทน ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 14 ข้อ ดังนี้

- ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	จำนวน 3 ข้อ
- ด้านลักษณะงาน	จำนวน 4 ข้อ
- สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา	จำนวน 3 ข้อ
- สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 4 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนนี้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดยคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale โดยมีกำหนดคะแนนตามหลักเกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 5 : ความตั้งใจลาออก ที่พัฒนามาจากมาตรวัดของสศิริ อ่วมเพ็ง (2558) จำนวน 5 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนนี้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น โดยคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale โดยมีกำหนดคะแนนตามหลักเกณฑ์ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนนจากแบบสอบถาม เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว จากนั้นจะรวมคะแนนเพื่อหาค่าเฉลี่ย เพื่อใช้ค่าเฉลี่ยในการแปลผลตามความหมาย ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สมการทางคณิตศาสตร์ตามเกณฑ์ของเบสท์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่าได้ดังนี้} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ช่วงชั้นของคะแนน	ระดับคะแนน
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	ไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.80	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามที่อยู่ในซองปิดผนึกผ่านฝ่ายการพยาบาล เพื่อส่งต่อไปยังหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด และจะรวบรวมส่งคืนให้กับผู้วิจัยภายในหนึ่งสัปดาห์

หลังจากได้ผลตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ นำมาบันทึก ลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยทำการคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ และตรวจสอบความถูกต้อง นำไปลงรหัสข้อมูล

3.6.2 บันทึกข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Window (Statistical Package for the Social for Window)

3.6.3 นำข้อมูลที่ได้บันทึกไว้ไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.6.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบที่แท้จริงของตัวแปร

3.6.3.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) โดยการใช้ค่า Cronbach's Alpha

3.6.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแจกแจงความถี่ข้อมูลคะแนน

3.6.3.5 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแสดงผลลัพธ์ที่ได้ดังนี้

4.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

จากการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 ฉบับ มีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผ่านการคัดกรองทั้งสิ้นจำนวน 172 ฉบับ ซึ่งมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1.1 เพศ		
1) ชาย	3	1.7
2) หญิง	169	98.3
รวม	172	100
1.2 อายุงาน		
1) 6 เดือน - 1 ปี	127	73.8
2) 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 2 ปี	45	26.2
รวม	172	100
1.3 ระดับการศึกษา		
1)ปริญญาตรี	172	100
2)ปริญญาโท	0	0
รวม	172	100

ตารางที่ 4.1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1.4 รายได้ต่อเดือน		
1) 15,000 – 25,000 บาท	127	73.8
2) 25,001 – 35,000 บาท	45	26.2
3) 35,001 – 45,000 บาท	0	0
4) 45,001 – 55,000 บาท	0	0
รวม	172	100
1.5 หน่วยงาน		
1) งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	10	5.8
2) งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์ วิทยา	7	4.1
3) งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	10	5.8
4) งานการพยาบาลผ่าตัด	19	11.0
5) งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ	38	22.1
6) งานการพยาบาลรังสีวิทยา	8	4.7
7) งานการพยาบาลศัลยศาสตร์	25	14.5
8) งานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	18	10.5
9) งานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด	6	3.5
10) งานการพยาบาลปฐมภูมิ	3	1.7
11) งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวช- ศาสตร์	28	16.3
รวม	172	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.3 มีอายุการทำงานระหว่าง 6 เดือน - 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.8 ทั้งหมดจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่

มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.8 สังกัดหน่วยงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 22.1 รองลงมาสังกัดงานการพยาบาลอายุรศาสตร์ และจิตเวชศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 16.3 และสังกัดงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ฯ คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ที่มีความหลากหลาย ซึ่งบางปัจจัยอาจมีความสัมพันธ์กันเอง การวิเคราะห์ Factor Analysis ช่วยลดหรือรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในปัจจัยเดียวกัน ถือเป็นปัจจัยใหม่ สกัดปัจจัยด้วยวิธี Principle components analysis กำหนดค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ หรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) สูงๆ ในปัจจัยเดียวกันจะอยู่ด้วยกัน Factor loading ควรค่า > 0.5 ขึ้นไป (Hair et al., 2016) กรณีที่ค่า Factor loading มีค่ากลางๆ ไม่สามารถจัดตัวแปรว่าควรอยู่ในปัจจัยใดได้ ผู้วิจัยทำการหมุนแกนปัจจัย (Factor Rotation) ด้วยวิธี Varimax เพื่อให้ค่า Factor loading มีค่ามากขึ้นหรือลงจนทราบว่าตัวแปรนั้นควรอยู่ในปัจจัยใด โดยข้อมูลที่มีความเหมาะสมควรมีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) > 0.5 และมีค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน Bartlett's test of sphericity ตัวแปรต่างๆ ต้องมีความสัมพันธ์กัน ค่า $p < 0.05$ ก่อนจะนำปัจจัยดังกล่าวไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546)

ผู้วิจัยออกแบบสอบถามโดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z เป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน (3 คำถาม) ลักษณะงาน (4 คำถาม) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา (3 คำถาม) และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน (4 คำถาม)
2. ปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน (3 คำถาม) ลักษณะงาน (4 คำถาม) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา (3 คำถาม) และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน (4 คำถาม)
3. ความตั้งใจลาออก (5 คำถาม)

ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรข้อคำถามทั้งสิ้น 33 ข้อ โดยผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ประกอบไปด้วยตัวแปรปัจจัยผลักดัน กลุ่มที่ 2 ประกอบไปด้วยตัวแปรปัจจัยดึงดูด และความตั้งใจลาออก ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงรายละเอียดของตัวแปรและสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	รายละเอียดตัวแปร
Push_Salary_Q301	ปัจจัยผลักดันด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
Push_Salary_Q302	ปัจจัยผลักดันด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
Push_Salary_Q303	ปัจจัยผลักดันด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
Push_Jobdescription_Q304	ปัจจัยผลักดันด้านลักษณะงาน
Push_Jobdescription_Q305	ปัจจัยผลักดันด้านลักษณะงาน
Push_Jobdescription_Q306	ปัจจัยผลักดันด้านลักษณะงาน
Push_Jobdescription_Q307	ปัจจัยผลักดันด้านลักษณะงาน
Push_Boss_Q308	ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา
Push_Boss_Q309	ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา
Push_Boss_Q310	ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา
Push_colleague_Q311	ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน
Push_colleague_Q312	ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน
Push_colleague_Q313	ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน
Push_colleague_Q314	ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน
Pull_Salary_Q401	ปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
Pull_Salary_Q402	ปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
Pull_Salary_Q403	ปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
Pull_Jobdescription_Q404	ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงาน
Pull_Jobdescription_Q405	ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงาน
Pull_Jobdescription_Q406	ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงาน
Pull_Jobdescription_Q407	ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงาน
Pull_Boss_Q408	ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา
Pull_Boss_Q409	ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา
Pull_Boss_Q410	ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา
Pull_colleague_Q411	ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน
Pull_colleague_Q412	ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน
Pull_colleague_Q413	ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงรายละเอียดของตัวแปรและสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)

สัญลักษณ์	รายละเอียดตัวแปร
Pull_colleague_Q414	ปัจจัยดึงคู่ค้ำด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน
RetentiontoQuit_Q501	ปัจจัยด้านความตั้งใจลาออก
RetentiontoQuit_Q502	ปัจจัยด้านความตั้งใจลาออก
RetentiontoQuit_Q503	ปัจจัยด้านความตั้งใจลาออก
RetentiontoQuit_Q504	ปัจจัยด้านความตั้งใจลาออก
RetentiontoQuit_Q505	ปัจจัยด้านความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบของตัวแปรกลุ่มที่ 1 ครั้งที่ 1

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.811
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	1226.072
df	91
Sig.	.000

Rotated Component Matrix				
สัญลักษณ์	Component			
	1	2	3	4
Push_colleague_Q314	.875	.127	.078	.042
Push_colleague_Q312	.856	.117	.152	.125
Push_colleague_Q313	.854	.048	.208	.076
Push_colleague_Q311	.712	.171	.288	.156
Push_Salary_Q302	.020	.901	.126	.018
Push_Salary_Q301	.173	.835	.080	.145

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบของตัวแปรกลุ่มที่ 1 ครั้งที่ 1 (ต่อ)

Rotated Component Matrix				
สัญลักษณ์	Component			
	1	2	3	4
Push_Salary_Q303	.134	.821	.249	.041
Push_Jobdescription_Q307	-.254	-.286	.259	.001
Push_Boss_Q309	.194	.194	.853	.140
Push_Boss_Q308	.198	.179	.837	.192
Push_Boss_Q310	.246	.071	.837	.125
Push_Jobdescription_Q304	-.012	.204	.143	.805
Push_Jobdescription_Q305	.174	-.148	.217	.791
Push_Jobdescription_Q306	.315	.378	.022	.465
Push_colleague_Q314	.875	.127	.078	.042

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลองค์ประกอบตัวแปรกลุ่มที่ 1 มีค่า KMO เท่ากับ 0.887 สถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Significance เท่ากับ 0.000 พบว่ามีข้อคำถามที่มีค่า Factor loading < 0.5 คือ Push_Jobdescription_Q306 และ Push_Jobdescription_Q307 ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามดังกล่าวออก และทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบครั้งที่ 2

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบของตัวแปรกลุ่มที่ 1 ครั้งที่ 2

Rotated Component Matrix				
สัญลักษณ์	Component			
	1	2	3	4
Push_colleague_Q313	.871	.180	.063	.084
Push_colleague_Q314	.870	.096	.113	.014
Push_colleague_Q312	.859	.160	.111	.095
Push_colleague_Q311	.727	.275	.180	.129

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรกลุ่มที่ 1 ครั้งที่ 2 (ต่อ)

Rotated Component Matrix				
สัญลักษณ์	Component			
	1	2	3	4
Push_Boss_Q309	.176	.882	.179	.133
Push_Boss_Q308	.185	.866	.165	.165
Push_Boss_Q310	.244	.836	.072	.122
Push_Salary_Q302	.037	.107	.915	.016
Push_Salary_Q301	.197	.065	.849	.106
Push_Salary_Q303	.155	.223	.837	.029
Push_Jobdescription_Q304	.004	.149	.228	.827
Push_Jobdescription_Q305	.211	.178	-.102	.820
Push_colleague_Q313	.871	.180	.063	.084

จากตารางที่ 4.4 สรุปได้ว่า ข้อมูลตัวแปรในกลุ่มที่ 1 มีค่า Factor loading > 0.5 ดังนั้นข้อมูลสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในปัจจัยเดียวกัน แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยผลักดันด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ
2. ปัจจัยผลักดันด้านลักษณะงาน จำนวน 2 ข้อ
3. ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ
4. ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรกลุ่มที่ 2 ครั้งที่ 1

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.877
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	2346.013
df	171
Sig.	.000

Rotated Component Matrix				
สัญลักษณ์	Component			
	1	2	3	4
Pull_colleague_Q411	.894	.064	.131	.088
Pull_colleague_Q414	.887	.226	.121	.110
Pull_colleague_Q413	.886	.140	.076	.056
Pull_colleague_Q412	.872	.083	.116	.075
Pull_Boss_Q410	.747	.112	.123	.320
Pull_Boss_Q409	.670	.154	.077	.499
Pull_Boss_Q408	.598	.140	.054	.531
RetentiontoQuit_Q504	-.003	.870	.059	.146
RetentiontoQuit_Q503	.160	.815	-.064	.071
RetentiontoQuit_Q501	.117	.804	.212	.240
RetentiontoQuit_Q505	.013	.798	.221	.102
RetentiontoQuit_Q502	.234	.744	-.028	.194
Pull_Jobdescription_Q407	.261	.455	.026	.186
Pull_Salary_Q401	.057	.102	.914	.112
Pull_Salary_Q402	.223	.009	.873	.151

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบของตัวแปรกลุ่มที่ 2 ครั้งที่ 1 (ต่อ)

Rotated Component Matrix				
สัญลักษณ์	Component			
	1	2	3	4
Pull_Salary_Q403	.155	.151	.867	.159
Pull_Jobdescription_Q405	.162	.200	.142	.792
Pull_Jobdescription_Q404	.069	.309	.252	.766
Pull_Jobdescription_Q406	.224	.171	.082	.630

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลองค์ประกอบตัวแปรกลุ่มที่ 2 มีค่า KMO เท่ากับ 0.877 สถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Significance เท่ากับ 0.000 พบว่า Pull_Jobdescription_Q407 มีค่า Factor loading < 0.5 และ Pull_Jobdescription_Q408 มีค่า Factor loading > 0.5 อยู่ใน Factor ที่ 1 และ 4 ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามดังกล่าวออก และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่ 2

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบของตัวแปรกลุ่มที่ 2 ครั้งที่ 2

Rotated Component Matrix				
สัญลักษณ์	Component			
	1	2	3	4
Pull_colleague_Q411	.902	.052	.127	.084
Pull_colleague_Q414	.895	.208	.115	.113
Pull_colleague_Q413	.895	.115	.064	.076
Pull_colleague_Q412	.878	.066	.109	.081
Pull_Boss_Q410	.753	.108	.132	.282
Pull_Boss_Q409	.672	.159	.097	.431
RetentiontoQuit_Q504	.009	.878	.059	.141
RetentiontoQuit_Q503	.173	.818	-.065	.068

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรกลุ่มที่ 2 ครั้งที่ 2 (ต่อ)

Rotated Component Matrix				
สัญลักษณ์	Component			
	1	2	3	4
RetentiontoQuit_Q501	.135	.813	.210	.237
RetentiontoQuit_Q505	.029	.788	.210	.136
RetentiontoQuit_Q502	.248	.743	-.030	.194
Pull_Salary_Q401	.059	.097	.913	.117
Pull_Salary_Q402	.223	.006	.878	.138
Pull_Salary_Q403	.157	.157	.868	.149
Pull_Jobdescription_Q405	.187	.176	.130	.825
Pull_Jobdescription_Q404	.091	.298	.249	.775
Pull_Jobdescription_Q406	.244	.154	.066	.664

จากตารางที่ 4.6 สรุปได้ว่า ข้อมูลตัวแปรในกลุ่มที่ 2 มีค่า Factor loading > 0.5 ดังนั้นข้อมูลสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในปัจจัยเดียวกัน แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ
2. ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงาน จำนวน 3 ข้อ
3. ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ
4. ปัจจัยด้านความตั้งใจลาออก จำนวน 5 ข้อ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของกลุ่มตัวแปรข้างต้น ผู้วิจัยจึงปรับสมมุติฐานใหม่ ดังนี้

H1 : ปัจจัยผลักดันด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

H2 : ปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

H3 : ปัจจัยผลักดันด้านลักษณะงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

H4 : ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

H5 : ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชามีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

H6 : ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

H7 : ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

4.3 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability)

หลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis) ผู้วิจัยได้มีการปรับและตัดข้อคำถาม แล้วนำมาทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) โดยมีค่าที่ยอมรับได้ > 0.6 (Sekaran, 2003) จากการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูลพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) ของตัวแปรแต่ละปัจจัย อยู่ระหว่าง 0.615 – 0.933 (ตามตารางที่ 4.3) จึงถือว่ามาตรวัดที่ใช้ในงานวิจัยนี้เชื่อถือได้

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของตัวแปรแต่ละปัจจัย

ตัวแปรแต่ละปัจจัย	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
ปัจจัยผลักดันด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3	.870
ปัจจัยผลักดันด้านลักษณะงาน	2	.615
ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา	3	.891
ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน	4	.884

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของตัวแปรแต่ละปัจจัย (ต่อ)

ตัวแปรแต่ละปัจจัย	จำนวนข้อ คำถาม	Cronbach's Alpha
ปัจจัยเชิงคุณด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3	.903
ปัจจัยเชิงคุณด้านลักษณะงาน	3	.771
ปัจจัยเชิงคุณด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	6	.933
ปัจจัยด้านความตั้งใจลาออก	5	.890

4.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)

ผู้วิจัยได้ใช้ค่าเฉลี่ยของตัวแปรในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์หาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยทั้งหมดด้วยวิธี Bivariate Correlation ที่สามารถระบุความสัมพันธ์ต่อกัน โดยหาความสัมพันธ์ที่ละคู่ ด้วยวิธี Pearson Correlation ดังปรากฏในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

	Mean	Std.Deviation	Push_Salary	Push_Jobdescription	Push_Boss	Push_colleague	Pull_Salary	Pull_Jobdescription	Pull_Boss_Colleague
Push_Salary	7.81	1.627							
Push_Jobdescription	5.90	.86	.209**						
Push_Boss	9.42	1.67	.312***	.360***					
Push_colleague	12.83	2.08	.292**	.240**	.437***				
Pull_Salary	8.47	1.70	-.209**	-.016	-.050	.022			
Pull_Jobdescription	7.96	1.50	-.093	-.050	-.153*	-.047	.362***		
Pull_Boss_Colleague	15.35	3.51	.012	.045	-.037	-.030	.305***	.419***	
RetentiontoQuit	12.68	3.69	-.224**	-.108	-.261**	-.271***	.180*	.451***	.313***

N = 172 * $p < 0.05$., ** $p < 0.01$., *** $p < 0.001$.

จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ตามตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยผลักดันด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($r = -.224, p < 0.01$) ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ($r = -.261, p < 0.01$) ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ($r = -.271, p < 0.01$) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออก ปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($r = .180, p < 0.05$) ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงาน ($r = .451, p < 0.01$) ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($r = .313, p < 0.01$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการลาออก และปัจจัยผลักดันด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออก ($r = -.108, p > 0.05$) โดยค่าสหสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรไม่เกิน 0.7 ดังนั้นจึงไม่น่าจะมีปัญหา Multicollinearity ในการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) (Hanushek & Jackson, 1977)

4.5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ผู้วิจัยทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Linear Regression แบบนำตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติวิเคราะห์ในคราวเดียว (Enter Method) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.412	2.741		4.164	.000
Push_Salary_sum	-.273	.164	-.120	-1.666	.098
Push_Jobdescription_sum	.003	.300	.001	.010	.992
Push_Boss_sum	-.193	.171	-.087	-1.127	.262
Push_colleague_sum	-.311	.131	-.176*	-2.369	.019
Pull_Salary_sum	-.054	.158	-.025	-.344	.732

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) (ต่อ)

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pull_Jobdescription_sum	.880	.184	.359***	4.774	.000
Pull_Boss_colleague_sum	.172	.077	.164*	2.228	.027

a. Dependent Variable: RetentiontoQuit_sum

N = 172 * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ตามตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุดคือ ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงาน ($\beta = .359$, $p < 0.001$) รองลงมาคือ ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ($\beta = -.176$, $p < 0.05$) และปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .164$, $p < 0.05$) ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ ไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

จากผลการทดสอบข้างต้นสามารถสรุปเป็นผลการทดสอบสมมุติฐานในแต่ละข้อได้ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.10 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมุติฐานงานวิจัย

สมมุติฐานงานวิจัย		ผลการทดสอบ
H1	ปัจจัยผลักดันด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	ไม่สนับสนุน
H2	ปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	ไม่สนับสนุน
H3	ปัจจัยผลักดันด้านลักษณะงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	ไม่สนับสนุน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมุติฐานงานวิจัย (ต่อ)

สมมุติฐานงานวิจัย		ผลการทดสอบ
H4	ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	สนับสนุน
H5	ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชามีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	ไม่สนับสนุน
H6	ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	สนับสนุน
H7	ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	สนับสนุน

บทที่ 5

การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross – sectional Studies) โดยเก็บข้อมูลในวงกว้างเพียงครั้งเดียว และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัย นำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร รวมทั้งข้อจำกัดในการทำวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อต่อยอดการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งต่อไปไว้ดังนี้

5.1 การอภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.3 มีอายุการทำงานระหว่าง 6 เดือน - 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.8 ทั้งหมดจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่

มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.8 สังกัดหน่วยงานการพยาบาลผู้ช่วยพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 22.1 รองลงมาสังกัดงานการพยาบาลอายุรศาสตร์ และจิตเวชศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 16.3 และสังกัดงานการพยาบาลศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีผลการทดสอบสมมุติฐานดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยผลักดันด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยผลักดันด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้จากลักษณะของคน Generation Z ที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่มีมุมมองในการทำงานที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อน คนกลุ่มนี้ชอบทำอะไรหลายๆอย่างใน

เวลาเดียวกัน บางส่วนไม่ได้มีแค่รายได้จากงานหลักเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีรายได้จากงานเสริมอื่นๆ เช่น ขายของออนไลน์ หรือเป็น Blogger สิ่งที่คนกลุ่มนี้พึงพอใจจึงไม่ใช่ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือสวัสดิการขั้นพื้นฐาน อาจเป็นความรักในอาชีพ หรือผูกพันและรักในองค์กร จึงทำให้กลุ่มคนเหล่านี้ยังคงทำงานอยู่ ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของสุเบญญา ขวัญทอง (2558) และ จิรัชยา เจียวกั๊ก (2555) ที่ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ดังนั้นถึงแม้ว่าองค์กรเดิมจะให้ค่าตอบแทนที่น้อย ก็ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้จากที่คน Generation Z มักมีรายได้เสริมจากการทำงานหลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน ถึงแม้จะมีปัจจัยดึงดูดที่เป็นปัจจัยจากภายนอกองค์กรได้แก่ การได้รับข้อเสนอจากองค์กรภายนอก ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เงื่อนไขการทำงาน และสวัสดิการที่ดีขึ้น ที่อาจทำให้คนรุ่นใหม่เกิดความคิดตั้งใจจะลาออกได้โดยง่าย เนื่องจากคนกลุ่มนี้มักศึกษาข้อมูลและรายละเอียดข่าวสารของงานต่างๆผ่าน โซเชียลมีเดียอยู่ตลอดเวลา (สุเบญญา ขวัญทอง, 2558) แต่ก็ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกได้

สมมุติฐานที่ 3 ปัจจัยผลักดันด้านลักษณะงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยผลักดันด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่าถึงแม้ลักษณะงานของพยาบาลจะมีความเป็นวิชาชีพสูงเกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์ตลอด 24 ชั่วโมง อาจทำให้พยาบาลเกิดความเครียด เหนื่อยล้า รู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานได้ แต่ก็ไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้เกิดความตั้งใจในการลาออก อาจเพราะมีความรักและภูมิใจในวิชาชีพที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น หรือรู้สึกผูกพันและรักในองค์กร

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ มิ่งกมล ภิบาลวงษ์ และคณะ (2561) ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในเชิงลบระดับปานกลางกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จิรัชยา เจียวกั๊ก (2555) และ อรุณรัตน์ คันธา และคณะ (2555) ที่ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีความตั้งใจลาออกจากงาน ซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันจากภายในองค์กร ทั้งนี้

อาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์การทำงานหรือสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลในปัจจุบัน ที่ส่งผลต่อความคิดและการตัดสินใจ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Price (1977) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานหรือองค์กรเป็นตัวการนำความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน แต่อาจมีตัวแปรอื่นที่เป็นตัวเสริมให้เกิดความตั้งใจในการลาออก เช่น การมีส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือและรูปแบบในการติดต่อสื่อสาร ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของการเลือกงาน ซึ่งมีส่วนในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

สมมุติฐานที่ 4 ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุเบญญา ขวัญทอง (2558) ที่ว่าปัจจัยดึงดูดมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y มากกว่าปัจจัยผลักดัน ซึ่งปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงานจากองค์กรภายนอก อาจสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพอื่นที่ภาระงานไม่หนักเหมือนพยาบาล ไม่ต้องอยู่เวร เช่น การขายผลิตภัณฑ์อาหารเสริมและความงาม ขายสินค้าออนไลน์ อีกทั้งจากการศึกษาของ Flinkman และ Salantera (2014) พบว่า พยาบาลเป็นอาชีพตัวเลือกที่ดีที่สุดอันดับสอง หรือการเลือกอาชีพโดยบังเอิญ

ทำให้กลุ่มคน Generation Z ที่มีความกล้าที่จะทำสิ่งต่างๆ ลองผิดลองถูก และทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ จึงเหมือนเป็นแรงดึงดูดให้พยาบาลกลุ่มนี้เกิดความตั้งใจในการลาออกได้โดยง่าย สอดคล้องกับการศึกษาของ Shikiar และ Freudenberg (1982) ที่พบว่าปัจจัยดึงดูด มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานมากกว่าปัจจัยผลักดัน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่บุคคลคาดหวังว่าจะได้งานที่ดีกว่าเดิม และมีความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utility Theory) ที่ว่ามนุษย์ทุกคนต้องการอรรถประโยชน์สูงสุด (maximize utility or maximize profit) และตัดสินใจกระทำในเรื่องต่างๆขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานและความพึงพอใจ มนุษย์สามารถจัดลำดับทางเลือกทั้งหมดแล้วเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดให้กับตนเอง (Health, 1976)

สมมุติฐานที่ 5 ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชามีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มคน Generation Z มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผู้อื่นได้เห็นคุณค่าของตนเอง ชอบแสดงความคิดเห็น กล้าตั้งคำถาม แม้กับผู้ที่อาวุโสกว่า มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองควรได้รับการรับฟัง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาสำหรับ

Generation Z จึงเปรียบเหมือนเพื่อนร่วมงานคนหนึ่งที่มีอาวุโสกว่า สามารถพูดคุยด้วยได้โดยง่าย ไม่มีลำดับชั้นตอนที่ซับซ้อน อีกทั้งการนิเทศงานในปัจจุบันสำหรับพยาบาลจบใหม่ที่เน้นการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์มากขึ้น จึงลดบทบาทการนิเทศงานบางส่วนของผู้บังคับบัญชาไป ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาจึงไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกในการวิจัยนี้

สมมุติฐานที่ 6 ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรัชยา เจียวก๊ก (2555), มิ่งกมล ภิบาลวงษ์ และคณะ (2561), Flinkman และ Salanter (2014) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน เป็นปัจจัยผลักดันจากภายในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความตั้งใจในการลาออก เนื่องจากพยาบาลทำงานเป็นทีม ทั้งทีมพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพร่วมกันดูแลรักษาผู้ป่วย การสอนงานโดยพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อฝึกทักษะการพยาบาล และให้คำแนะนำต่างๆ การได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานที่มีความเข้าใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน หากเกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีก็จะทำให้เกิดความตั้งใจในการลาออกเพิ่มมากขึ้น

สมมุติฐานที่ 7 ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเพราะการทำงานของพยาบาลเป็นการทำงานเป็นทีม ร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อดูแลรักษาผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรัชยา เจียวก๊ก (2555), มิ่งกมล ภิบาลวงษ์ และคณะ (2561), Flinkman และ Salanter (2014) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุเบญญา ขวัญทอง (2558) ที่พบว่าปัจจัยดึงดูดมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ยิ่งคน Generation Z ชอบที่จะลองสิ่งใหม่ๆ พบเจอคนใหม่ๆ ย่อมมีความคาดหวังที่จะได้ทำงานในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานดี จึงเป็นปัจจัยดึงดูดจากภายนอกองค์กรที่กระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการลาออกได้

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สำหรับพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกมากที่สุด ผู้บริหารควรต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะงานของพยาบาลในองค์กร และบริหารจัดการให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่น แสดงให้พนักงานเห็นถึงโอกาสในการทำงานและได้เรียนรู้ ให้โอกาสเขาได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ให้อิสระทางความคิด ใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
2. จัดให้มีการอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการทำงานเป็นทีม เน้นการสื่อสารให้เข้าถึงคนแต่ละกลุ่มที่ต้องทำงานด้วย เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจอันดีและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น
3. ถึงแม้ว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนจะไม่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ Generation Z แต่องค์กรควรมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมพิจารณาตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน

5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเพียงแห่งเดียวเท่านั้น ไม่ได้ครอบคลุมโรงพยาบาลรัฐ หรือโรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่น การนำผลสรุปไปใช้ควรคำนึงถึงความแตกต่างของโครงสร้างและการบริหารจัดการในแต่ละองค์กรร่วมด้วย งานวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาประชากรในกลุ่มอื่นที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เช่น โรงพยาบาลรัฐ หรือโรงพยาบาลเอกชน
2. การวิจัยนี้เลือกทำวิจัยเฉพาะปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกเท่านั้น ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาปัจจัย หรือตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก เช่น ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (มิ่งมล ภิบาล วงษ์ และคณะ, 2561), วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (จิรัชยา เจียวก๊ก, 2555), ความผูกพันต่อองค์กร (วิโรจน์ สิมะทองธรรมและคณะ, 2559) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการกำหนดกลยุทธ์ในการดูแลบุคลากรพยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่ โดยเฉพาะ Generation Z ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น

3. งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจ
ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในภาพกว้าง ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตอาจเพิ่มการทำวิจัย
เชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงดี. (2554). พยาบาลสมองไหลขึ้นวิกฤติเฉพาะจบใหม่แห่ลาออกเกือบ 50% คม ชัด ลึก. ฉบับวันศุกร์ที่ 25 มีนาคม 2554.
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2546). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จ๊อบไทย. (2561). (เข้าถึงเมื่อ 1 ต.ค. 2562) เข้าถึงได้จาก <https://www.blog.jobthai.com/hr/ปัจจัยที่ทำให้คน-gen-z-อยากเปลี่ยนงาน-และปัจจัยที่คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญ>.
- จิรัชยา เจียวก๊ก. (2555). การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพยา, จิรภา นวลลักษณ์ และ ชนพัฒน์ ปลื้มบุญ. (2557). การศึกษาเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์และเงินเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นอื่น. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ ปีที่ 36 ฉบับที่ 141, 1-17.
- บุญช่วย ศิลาหม่อม, วรรณิ เดียวอิสระ และ อารีรัตน์ ขำอยู่. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วารสารการพยาบาล และการดูแลสุขภาพ สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ปีที่ 36 ฉบับที่ 1, 62-71.
- ปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม และ ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2554). สัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ศรีนครินทร์เวชสาร.
- โพสต์ทูเดย์. (2562). การรับมือเศรษฐกิจขาลงในปี 2562-2563 ของรัฐบาลใหม่. วันที่ 10 กันยายน 2562 (เข้าถึงเมื่อ 1 ต.ค. 2562) เข้าถึงได้จาก <https://www.posttoday.com/finance-stock/columnist/600179>
- ภราดร จำนวนเวช. (2556). เรื่องคน Gen Y คืออะไร ทำไมองค์กรต่างๆควรต้องเงี่ยระไนคน Gen Y. (เข้าถึงเมื่อ 1 ต.ค. 2562) เข้าถึงได้จาก http://www.enttraining.net/article-paradoin_gen-y.php.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มีงกมล ภิบาลวงษ์ และคณะ (2561). ความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารกองการพยาบาล ปีที่ 45 ฉบับที่ 1, 26-43.
- วฤตดา วรอาคม. (2557). 5 อินไซด์เจเนเนอเรชั่นซี. กรุงเทพฯธุรกิจ. วันที่ 7 กรกฎาคม 2557.
- วิโรจน์ สิมะทองธรรม และคณะ (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ
พนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ของธนาคารพาณิชย์ไทย. วารสารวิชาการจัดการสมัยใหม่
ปีที่ 9 ฉบับที่ 2, 1-12
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา
สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สภาการพยาบาล. (2559). รายงานประจำปี 2559 สภาการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร.
- สุเบญญา ขวัญทอง (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน
Generation Y. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 18, 263-
282.
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน
แห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
รัตนโกสินทร์.
- อรุณรัตน์ กันธา, รัชณี สุจิจันทร์รัตน์, วิไลวรรณ ทองเจริญ, จันทนา นามเทพ และ ศรีสุดา
คล้ายคล่องจิตร. (2555). ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีที่
30 ฉบับที่ 4, 7-17.
- Alton, L. (2017). 4 Ways Millennials are influencing change in project portfolio management,
<https://www.frobes.com/site/larryalton/2017/06/29/4-ways-millennials-are-influencing-change-in-project-portfolio-management>
- Becker, Gary S. (1975). Human c

บรรณานุกรม (ต่อ)

- apital. Chicago: The University of Chicago Press.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success, *Industrial and Commercial Training*, 39, 2, 98-103.
- Greenhalgh, Leonard. (1980). A process model of organizational turnover: The relationship with job security as a case in point *Academy of Management Review* 5, No. 2, 299-303.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2016). *Multivariate data analysis* (6th Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hanushek, E. A. and J. E. Jackson. (1977). *Statistical Methods for Social Scientists*. New York: Academic Press.
- Health, Anthony. (1976). *Rational choice and social exchange*. Cambridge: Cambridge.
- Keane, A., Ducette, J., & Adler, D. (1985). Stress in ICU and non-ICU nurses, *Nursing Research*, 34, 231-236.
- Kong, S.X., Wertheimer, A.I., Serradell, J., & McGhan, W.F. (2004). Psychometric evaluation of measures of organizational commitment and intention to quit among pharmaceutical scientists. *Pharmaceutical Res*, 11, 171-180.
- Lawler, E.E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: A psychological view*. New York: McGraw-Hill.
- Leigh Branham. (2009). *The 7 hidden reasons employees leave*. New York: Amacom.
- Levin, K. (2006). Study Design III: cross-sectional studies. *Evidence-Based Dentistry*, 7, 24-25.
- Mannheim, K. (1927). The problem of generations. In P. Kecskementi (Ed.), *Karl Mannheim: Essays*. New York, NY: Routledge. 276-322 .
- Mervi Flinkman and Sanna Salanterä. (2014). Early career experiences and perceptions – a qualitative exploration of the turnover of young registered nurses and intention to leave the nursing profession in Finland. *Journal of nursing management*, 23, 1050-1057.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mobley, W.H. (1982). Employee turnover: causes, consequences, and control. MA: Addison-Wesley.
- Oscar Miller, JR. (2017). Employee turnover in the public sector. Routledge. New York: Abingdon.
- Price, J.L. (1977). The study of Turnover. Iowa: The Iowa State University.
- Sekaran, U. (2003). Research Method for Business: A Skill-Building Approach (4th Edition). New York: Wiley & Sons, Inc.
- Seybolt, JW.J. Nurs Adm. (1986). Dealing with premature employee turnover. PubMed PIMD: 3632992. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3632992>
- Shikiar, F., and Freudenberg, S. (1982). Consumer behavior. 5th ed. Upper Saddle River, NJ.: Prentice Hall.
- Steer & Porter. (1991). Motivation and work behavior. New York: McGraw-Hill.
- Tett, R.P. and Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, Organizational commitment, Turnover intention, and Turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. Personnel Psychology, 46, 259-293.
- Utgoff, Kathleen C. (1983). Compensation levels and Quit rates in the public sector. The journal of human resources, 18, 394406.
- Vandenberg, R.J. & Nelson, J.B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior? Human Relations, 52, 1313-1336
- Yamane, T. (1970). Stistics An Introductory Analysis. ToKyo: John Weatherhill, Inc.



แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาล วิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาโท สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแต่อย่างใด และนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ และสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยในครั้งนี้

แบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 5 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 1 : คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ให้ไว้หน้าข้อความ โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ท่านอายุระหว่าง 21-24 ปี หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

2. ท่านไม่ได้มีแนวโน้มที่จะลาออกไปศึกษาต่อในอนาคตอันใกล้

ใช่

ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

- 2.1 เพศ 1) ชาย 2) หญิง
- 2.2 อายุงาน 1) 6 เดือน - 1 ปี 2) 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 2 ปี
- 2.3 ระดับการศึกษา 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท
- 2.4 รายได้ต่อเดือน 1) 15,000 – 25,000 บาท 2) 25,001 – 35,000 บาท
 3) 35,001 – 45,000 บาท 4) 45,001 – 55,000 บาท
- 2.5 หน่วยงาน 1) งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์
 2) งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา
 3) งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก
 4) งานการพยาบาลผ่าตัด
 5) งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ
 6) งานการพยาบาลรังสีวิทยา
 7) งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ฯ
 8) งานการพยาบาลสูติศาสตร์ – นรีเวชวิทยา
 9) งานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด
 10) งานการพยาบาลปฐมภูมิ
 11) งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z

คำชี้แจง : พิจารณาสภาพการณ์ปัจจุบันในที่ทำงานของท่าน แล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ปัจจัยผลักดันที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมาก
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน					
1. ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความสามารถและงานที่ท่านรับผิดชอบ	5	4	3	2	1
2. ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี	5	4	3	2	1
3. ท่านพอใจในกระบวนการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะงาน					
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายและน่าสนใจ	5	4	3	2	1
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่	5	4	3	2	1
3. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	5	4	3	2	1
4. การอยู่เวรร้ายหรือดึกทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยล้า	5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา					
1. ท่านคิดว่าหัวหน้าของท่านมีความยุติธรรม	5	4	3	2	1
2. หัวหน้าของท่านช่วยแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้	5	4	3	2	1
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า	5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
2. ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	5	4	3	2	1
3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
4. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการมาทำงาน	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

Generation Z

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน					
1. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเมื่อท่านทำงานกับองค์กรอื่น	5	4	3	2	1
2. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้นเมื่อท่านทำงานกับองค์กรอื่น	5	4	3	2	1
3. ท่านคิดว่าองค์กรอื่นมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของท่าน	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะงาน					
1. ท่านคิดว่ามีงานอื่นในองค์กรอื่นที่ท่านสนใจ และท้าทายความสามารถของท่าน	5	4	3	2	1
2. ท่านคิดว่ามีงานอื่นที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	5	4	3	2	1
3. ท่านคิดว่าในองค์กรอื่นมีการแจกจ่ายงานในปริมาณงานที่เหมาะสม	5	4	3	2	1
4. ท่านรู้สึว่าการทำงานของท่านจะดีขึ้นถ้าไม่ต้องอยู่เวรบ่อยหรือดึก	5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา					
1. ท่านคิดว่าท่านจะได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้ามากขึ้นเมื่ออยู่องค์กรอื่น	5	4	3	2	1
2. ท่านคิดว่าเมื่ออยู่องค์กรอื่นท่านจะมีหัวหน้าที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น	5	4	3	2	1
3. ท่านคิดว่าเมื่ออยู่องค์กรอื่นท่านจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1

ปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย มาก ที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านคิดว่าเมื่ออยู่องค์กรอื่นท่านจะมีเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกันกับท่านได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
2. ท่านคิดว่าเมื่ออยู่องค์กรอื่นท่านจะมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถพูดคุยปรึกษาได้เสมอทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	5	4	3	2	1
3. ท่านคิดว่าเมื่ออยู่องค์กรอื่นท่านจะได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในทีมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
4. ท่านคิดว่าเมื่ออยู่องค์กรอื่นท่านจะมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการมาทำงาน	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 5 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

คำชี้แจง : พิจารณาสภาพการณ์ปัจจุบันในที่ทำงานของท่าน แล้วโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ความตั้งใจลาออก	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
1. ท่านมีความคิดอยากจะเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่น	5	4	3	2	1
2. ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงาน หรือคนรู้จัก เพื่อหางานใหม่เป็นประจำ	5	4	3	2	1
3. ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้บ่อยครั้ง	5	4	3	2	1
4. ท่านกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่านี้	5	4	3	2	1
5. ท่านจะลาออกจากงานทันที ถ้าได้งานใหม่ที่ดีกว่า	5	4	3	2	1