

ชื่อเรื่อง การศึกษาแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม

ชื่อผู้วิจัย นางสาวเรณู อนันต์สวัสดิ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่มีต่อความต้องการย้ายสถานที่ทำงานหรือลาออก ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความเปราะบางในการทำงาน และเพื่อหาแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายให้คงอยู่กับโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม โดยการสำรวจด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรเจนเนอเรชันวาย จำนวน 215 คน วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

การสำรวจพบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายหรือลาออกของบุคลากร GenY คือ ความก้าวหน้าในงาน ($Beta = -0.136, p = 0.001$) ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ ($Beta = -0.203, p = 0.046$) และความเปราะบางในการทำงาน ($Beta = 0.554, p = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของบุคลากร GenY ทางอ้อม สูงสุด 3 ลำดับแรกที่มีทิศทางตรงข้ามกับความตั้งใจย้ายหรือลาออก คือ ความก้าวหน้าในงาน (-0.145) การยอมรับนับถือตนเอง (-0.052) และการจัดโครงสร้างภายในหน่วยงาน (-0.005)

แนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อธำรงบุคลากรไว้ คือ สร้างโอกาสในการเรียนรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ ให้กับบุคลากร พัฒนาทักษะการอยู่ร่วมในสังคม เคารพความแตกต่าง ทุกวิชาชีพต้องมีความเท่าเทียมและการให้เกียรติ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติงาน สร้างระบบอัจฉริยะมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในงาน การบริหารจัดการค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ชัดเจน โปร่งใส รวมทั้งเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางสายอาชีพ จัดสวัสดิการที่ยึดหยุ่นตรงกับความเป็นและความต้องการ

คำสำคัญ : การธำรงรักษาบุคลากร การลาออก เจนเนอเรชันวาย

Abstract

The purposes of this study were: 1) to identify the influence of motivational factors in the organizational environment on the intention to move or resign mediated by psychological organizational commitment and work boredom; 2) and to devise strategies for employee retention the generation Y personnel at Somdetphraphutthaloetla Hospital, Samutsongkhram Province, through a survey questionnaire. The survey included 215 generation Y personnel, and the data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient and simple regression analysis.

The results show that the causal variables affecting generation Y personnel's intention to move or resign were career path ($\beta = -0.136$, $p = 0.001$), psychological organizational commitment ($\beta = -0.203$, $p = 0.046$), and work boredom ($\beta = 0.554$, $p = 0.000$), with all statistical significance. Additionally, the top three indirect causal variables influencing the intention to move were career advancement (-0.145), self-esteem (-0.052), and internal organizational structure (-0.005).

This study suggests that to employee retention, human resource management should focus on providing learning opportunities, developing skills for working in a diverse society, promoting equality and respect, encouraging self-learning, using smart systems to simplify tasks and reduce redundancy. Moreover, offering fair and transparent compensation management, supporting career advancement, and providing flexible benefits that meet individual needs and preferences is the key of generation Y employee retention.

Keywords: personnel retention, intention to move, Generation Y

บทนำ

มนุษย์เป็น “ทรัพยากร” ที่สำคัญ ที่สุดเนื่องจากศักยภาพของมนุษย์เป็นสิ่งทรงคุณค่าอย่างยิ่งปราศจากขอบเขตจำกัด มีความสามารถในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ เพื่อสนองความต้องการอันไม่มีที่สิ้นสุดของมนุษย์ องค์การที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์การไปนาน ๆ ในปัจจุบันการสูญเสียบุคลากรจากการขอย้ายสถานที่ทำงาน และการลาออกจากราชการยังมีจำนวนมากในแต่ละปี ถ้าไม่รวมถึงการย้ายตามวาระของข้าราชการระดับสูงที่เกิดขึ้นตามความเหมาะสมของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การย้ายสถานที่ทำงานของข้าราชการในระดับรองลงมาไม่ใช่เรื่องที่จะเกิดขึ้นได้โดยง่าย ต้องผ่านการพิจารณาหลักเกณฑ์ ระเบียบ จากผู้มีอำนาจในหลายปัจจัย เช่น ระยะเวลาการใช้ทุนของผู้รับทุน มีข้าราชการมาปฏิบัติหน้าที่แทนหรือไม่ จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อภาระงานขององค์การหรือไม่ และในมุมมองของข้าราชการที่มีความตั้งใจที่จะย้ายสถานที่ทำงาน ไม่ใช่เพียงแค่คิดแบบฉาบฉวยหรือเกิดจากความไม่พอใจในบางปัจจัยที่เกิดขึ้นในองค์การเท่านั้น เขาต้องตระหนัก และคำนึงถึงผลที่จะตามมาจากการย้ายในหลายปัจจัย เช่น คำนึงถึงความรู้สึกส่วนตัวที่มีต่อผู้ร่วมงาน และความรู้สึกจากผู้ร่วมงานที่มีต่อตัวเขา คำนึงถึงเรื่องระยะสั้น เช่น ระเบียบต่าง ๆ ในการย้าย ระเบียบการเข้าบ้าน ระเบียบค่าเดินทาง ค่าขนย้าย คำนึงถึงผลในระยะยาว เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ในบางรายอาจคำนึงถึงระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน ความสะดวกในการเดินทาง หรือความสามารถในการดูแลครอบครัว บางรายปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันเป็นระยะเวลานาน จนเกิดความผูกพันภักดีต่อองค์การแบบไม่มีเหตุผล หรือมีความผูกพันทางด้านจิตใจกับองค์การ ในส่วนของข้าราชการบางรายอาจมีความต้องการย้ายอย่างมาก แต่เมื่อเขาเหล่านั้นพิจารณาในปัจจุบันเบื้องต้นดังกล่าวแล้ว พบว่า การย้ายของเขาอาจก่อให้เกิดปัญหามากกว่าผลดี จึงทำให้เขาต้องทนอยู่กับองค์การด้วยความจำยอม จึงกล่าวได้ว่า การพิจารณาของผู้มีอำนาจในการให้ย้าย หรือการที่ข้าราชการคนหนึ่งมีความตั้งใจที่จะย้ายจึงไม่ใช่เรื่องง่ายแต่เพราะเหตุใด จึงมีการเขียนย้ายในทุก ๆ ปี บางรายถึงขั้นลาออกจากราชการ ทั้งที่งานราชการมีความมั่นคง และเมื่อเกษียณไปแล้วยังได้รับเงินบำเหน็จ หรือรับเงินบำนาญไปจนเสียชีวิต ขณะยังมีชีวิตอยู่ญาติสายตรงยังได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย บำเหน็จตกทอด เงินช่วยค่าทำศพ เป็นต้น

จากสถิติการสูญเสียบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีผู้ที่มีความตั้งใจในการย้ายจำนวน 8 ราย และลาออกโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จำนวน 31 ราย รวมทั้งสิ้น 39 ราย จากเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 920 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.24 และในปีงบประมาณ 2566 พบว่ามีผู้ที่มีความตั้งใจในการย้าย จำนวน 3 ราย และลาออกจากโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จำนวน 32 ราย รวมทั้งสิ้น 35 ราย จากเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 915 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.83 และจากเหตุผลในการขอย้ายหรือลาออกที่ผ่านมา มีเหตุผลที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป มีทั้งเหตุผลในเรื่องส่วนตัว และเหตุผลในเรื่องของการทำงาน เช่น บางรายรู้สึกว่างานที่ทำหนักเกินไป จำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน บางรายมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีนักกับผู้ร่วมงานด้วยกัน บางรายมีความรู้สึกไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน บางรายรู้สึก

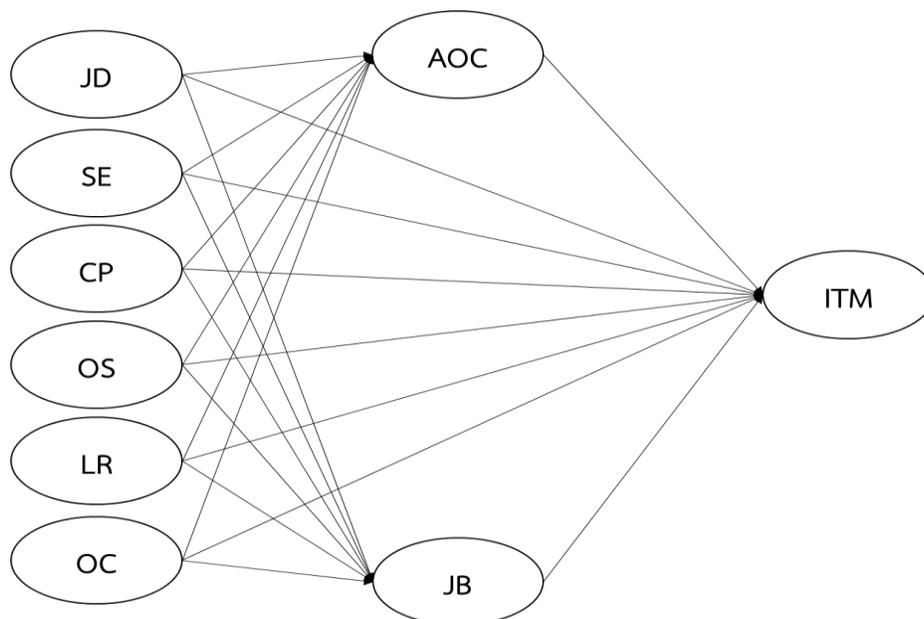
อีตอัดกับการแบ่งกลุ่มจากผู้ร่วมงานด้วยกัน และมีจำนวนหลายรายที่มีความรู้สึกไม่ดีต่อผู้บริหารขององค์กร แต่ยังมีบุคลากรจำนวนหนึ่งที่ย้ายเพื่อความก้าวหน้า กลับภูมิลำเนาเดิม ย้ายติดตามคู่สมรส และอยู่ร่วมกับครอบครัว หรือลาออกด้วยเหตุผลส่วนตัว เช่น ดูแลครอบครัว บุตร บุพการี มีปัญหาด้านสุขภาพ และไปประกอบอาชีพอื่น เมื่อแยกกลุ่มอายุตาม Generation พบว่า Generation Y (Gen Y) มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็น 40 % ของผู้ที่ขอย้ายและลาออกจากราชการ

จากเหตุผลเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงสนใจและมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการย้ายสถานที่ทำงาน หรือลาออกของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายในโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า เมื่อทราบถึงปัจจัยดังกล่าวแล้ว จะได้นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายให้คงอยู่กับโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานด้วยความสุข ไม่เบื่อหน่ายจากการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นมีความตั้งใจที่จะอยู่กับโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ที่มีต่อความต้องการย้ายสถานที่ทำงานหรือลาออก ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความเบื่อหน่ายในการทำงาน
2. เพื่อหาแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายให้คงอยู่กับโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม

กรอบแนวคิดในงานวิจัย



หมายเหตุ: JD=Job demand (ความต้องการในงาน),SE=Self Esteem need (การยอมรับนับถือตนเอง),CP= career path (ความก้าวหน้าในงาน), OS= Organization structure (โครงสร้างองค์การ),LR=Leaders Relationship (ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน), OC= Organization culture (วัฒนธรรมองค์การ), AOC=Affective organization commitment (ความผูกพันองค์การด้านจิตใจ), JB=Job Burnout (ความเบื่อหน่ายในงาน), ITM=Intention to move (ความต้องการลาออกหรือย้ายงาน)

กระบวนการศึกษา

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณเพื่อหาสาเหตุบางประการ (causal research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ ที่มีต่อความต้องการย้ายสถานที่ทำงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และความเบื่อหน่ายในการทำงาน และนำผลการศึกษามาหาแนวทางในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การของโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากร คือ เจ้าหน้าที่ GenY คือ ผู้ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2538 และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวน 215 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ ไคสแควร์เทสต์ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรของการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ที่สังกัดโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า ทั้งสิ้นจำนวน 326 ราย และผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากจำนวนประชากรด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของ ยามาเน¹ ได้กลุ่มตัวอย่าง 215 คน

ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากและคัดออก ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามออนไลน์

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria)

- 1) เป็นเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า
- 2) เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2524-2538
- 3) ทำงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า 1 ปีขึ้นไป

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria)

- 1) ไม่สมัครใจเข้าร่วมวิจัย
- 2) ย้ายหรือลาออกระหว่างการทำวิจัย

เครื่องมือวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะตัวแปรเชิงกลุ่มมาตรฐานบัญญัติ (Nominal scale) ตอนที่ 2 ด้านลักษณะแรงจูงใจในงาน (Job Motivation) ตอนที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Organization Environment) ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร และความเปื้อนหนายต่อการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ตอนที่ 5 สภาพความต้องการส่วนบุคคลในการทำงาน ตอนที่ 6 ความต้องการที่จะย้ายหรือลาออก (Intention to Move) แบบสอบถามตั้งแต่ตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 6 ใช้แบบมาตราประมาณค่า Likert-scale² จำนวน 5 ระดับ โดยระดับ 1 เท่ากับ เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึงระดับ 5 เท่ากับเห็นด้วยมากที่สุด

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยสัมภาษณ์จากกลุ่มบุคลากรเงินเนอเรชั่นวัยแบบเฉพาะเจาะจง และจากผู้บริหาร และบุคลากรงาน HR ของโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า เก็บข้อมูลแบบ (Snow ball) จนข้อมูลอิ่มตัว (Saturation data) จึงหยุดสัมภาษณ์

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและการหาค่าความเชื่อมั่น

การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบโครงสร้างและความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธี IOC ได้ค่า Validity 0.85 แก้ไขปรับปรุงข้อคำถามจนมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถามตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 6 ด้วยค่า แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's alphas) ซึ่งได้ค่า แอลฟา ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงาน ได้ 0.90 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้ 0.91 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ได้ 0.91 ความเหนียวหนายในการทำงาน ได้ 0.87 และความต้องการย้ายสถานที่ทำงาน ได้ 0.92 ซึ่งค่าที่ได้อยู่ระหว่าง 0.7 - 0.92 มีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งแสดงว่าในทุกข้อคำถามมีความเชื่อมั่นสูง³

การตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator triangulation) โดยทดสอบให้บุคคลอื่นทดลองนำไปสัมภาษณ์ พบว่ามีการตีความข้อความไปในทิศทางเดียวกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือแจ้งผู้บริหารให้ทราบและดำเนินการขอความเห็นในการทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมในงานวิจัยในมนุษย์ พัฒนาเครื่องมือด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ออนไลน์ ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้นำข้อมูลที่ได้ลงทะเบียนในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในส่วนของแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการคำนวณสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาถอดความให้ความหมายเพื่อจัดกลุ่ม (Category) และสะท้อนสิ่งที่พบ ฉายเป็นฉากทัศน์ (Scenario) เพื่อก่อรูปขึ้นใหม่เป็นแนวทางในการดำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัย ของโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนและร้อยละ

(n=215)

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	112	52.1
ลูกจ้างประจำ	3	1.4
พนักงานราชการ	16	7.4
พนักงานกระทรวง	55	25.6
ลูกจ้างชั่วคราว	29	13.5
สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายสนับสนุน	79	36.7
แพทย์	10	4.7
ทันตแพทย์	2	0.9
พยาบาลวิชาชีพ	64	29.8
สหวิชาชีพ	50	23.3

เกสซ์	10	4.7
ระดับในสายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติการ	58	27.0
ชำนาญการ	50	23.3
ชำนาญการพิเศษ	5	2.3
ปฏิบัติงาน	45	20.9
ระดับในสายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ชำนาญงาน	2	0.9
ไม่มีระดับ	55	25.6
สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	124	57.7
สมรส	80	37.2
หม้าย หย่า แยก	11	5.1
ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาปีที่ 6	3	1.4
มัธยมศึกษาปีที่ 3	10	4.7
มัธยมศึกษาปีที่ 6	18	8.4
ปวช.	17	7.9
ปวส.	21	9.8
ปริญญาตรี	139	64.7
ปริญญาโท	6	2.8
ปริญญาเอก	1	0.5
ความเพียงพอของรายได้	จำนวน	ร้อยละ
ไม่พอจ่าย	64	29.8
พอใช้แบบประหยัด	30	14.0
พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ	80	37.2
พอใช้และเหลือเก็บ	41	19.1
ประวัติการเขียนย้าย	จำนวน	ร้อยละ
เคยเขียนย้ายหรือลาออก	41	19.1
ไม่เคยเขียนย้ายหรือลาออก	174	80.9
รวม	215	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 52.1 ส่วนใหญ่เป็นสายงานสนับสนุน ร้อยละ 36.7 รองลงมา เป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 29.8 และ สหวิชาชีพ ร้อยละ 23.3 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ ปฏิบัติการ ไม่มีระดับ และชำนาญการ ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 27.0, 25.6, 23.3 มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่โสด ร้อยละ 57.7 รองลงมาสถานภาพสมรส ร้อยละ 37.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.7 ส่วนใหญ่มีรายได้พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ ร้อยละ 37.2 เคยเขียนย้ายหรือลาออก ร้อยละ 19.1

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายหรือลาออก

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการย้ายหรือลาออก									รวม
	น้อย			ปานกลาง			มาก			
	จำนวน	ความถี่ ความ คาดหวัง	ร้อยละ	จำนวน	ความถี่ ความ คาดหวัง	ร้อยละ	จำนวน	ความถี่ ความ คาดหวัง	ร้อยละ	
ประเภทของบุคลากร (Pearson Chi-Square=5.409^a,P=0.713, P>0.05)										
ข้าราชการ	49	50.53	43.75	43	41.67	38.39	20	19.80	17.86	112
ลูกจ้างประจำ	1	1.35	33.33	1	1.12	33.33	1	0.53	33.33	3
พนักงานราชการ	5	7.22	31.25	7	5.95	43.75	4	2.83	25.00	16
พนักงาน กระทรวง	30	24.81	54.55	19	20.47	34.55	6	9.72	10.91	55
ลูกจ้างชั่วคราว	12	13.08	41.38	10	10.79	34.48	7	5.13	24.14	29
สายงาน (Pearson Chi-Square=13.950^a,P=0.175, P>0.05)										
สายสนับสนุน	40	35.64	50.63	24	29.40	30.38	15	13.96	18.99	79
แพทย์	3	4.51	30.00	3	3.72	30.00	4	1.77	40.00	10
ทันตแพทย์	1	0.90	50.00	1	0.74	50.00	0	0.35	0.00	2
พยาบาลวิชาชีพ	27	28.87	42.19	25	23.81	39.06	12	11.31	18.75	64
สหวิชาชีพ	25	22.56	50.00	21	18.60	42.00	4	8.84	8.00	50
เภสัชกร	1	4.51	10.00	6	3.72	60.00	3	1.77	30.00	10
ระดับตำแหน่งในสายงาน (Pearson Chi-Square=12.201^a,P=0.272, P>0.05)										
สายสนับสนุน	18	26.17	31.03	28	21.58	48.28	12	10.25	20.69	58
แพทย์	26	22.56	52.00	16	18.60	32.00	8	8.84	16.00	50
ทันตแพทย์	2	2.26	40.00	2	1.86	40.00	1	0.88	20.00	5
พยาบาล	27	20.30	45.12	14	16.74	37.21	4	7.95	17.67	45

สหวิชาชีพ	1	0.90	50.00	1	0.74	50.00	0	0.35	0.00	2
เกสซ์กร	23	24.81	41.82	19	20.47	34.55	13	9.72	23.64	55
ระยะเวลาในการทำงาน (Pearson Chi-Square=13.942 ^a ,P=0.007, P<0.05)*										
1-5 ปี	41	53.24	34.75	50	43.91	42.37	27	20.86	22.88	118
6-10 ปี	25	21.66	52.08	18	17.86	37.50	5	8.48	10.42	48
11-40 ปี	31	22.11	63.27	12	18.23	24.49	6	8.66	12.24	49
สถานภาพ (Pearson Chi-Square=11.843 ^a ,P=0.019, P<0.05)*										
โสด	45	55.94	36.29	54	46.14	43.55	25	21.92	20.16	124
สมรส	48	36.09	60.00	22	29.77	27.50	10	14.14	12.50	80
หม้าย หย่า แยก	4	4.96	36.36	4	4.09	36.36	3	1.94	27.27	11
ความเพียงพอของรายได้ (Pearson Chi-Square=11.843 ^a ,P=0.019, P<0.05)										
ไม่พอจ่าย	22	28.87	34.38	31	23.81	48.44	11	11.31	17.19	64
พอแบบประหยัด	15	13.53	50.00	9	11.16	30.00	6	5.30	20.00	30
พอไม่เหลือเก็บ	41	36.09	51.25	28	29.77	35.00	11	14.14	13.75	80
พอเหลือเก็บ	19	18.50	46.34	12	15.26	29.27	10	7.25	24.39	41
รวม	97			80			38			215

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานภาพ ($X^2=11.843^a, P=0.019$) และระยะเวลาในการทำงาน ($X^2=13.942^a, P=0.007$) มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายหรือลาออก

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับความตั้งใจในการย้ายหรือลาออก

ตัวแปร	JB	SE	CP	OS	LR	OC	OAC	JB	ITM
JD	1								
SE	.573**	1							
CP	.583**	.685**	1						
OS	.533**	.507**	.576**	1					
LR	.437**	.650**	.685**	.706**	1				
OC	.483**	.718**	.614**	.625**	.684**	1			
OAC	.629**	.688**	.616**	.694**	.702**	.739**	1		
JB	.302**	.437**	.332**	.493**	.414**	.456**	.560**	1	
ITM	.220**	.351**	.371**	.350**	.328**	.364**	.453**	.627**	1

JB=Job Demand ความต้องการในงาน, SE= Self-Esteem needs การยอมรับนับถือกัน, CP Career Path ความก้าวหน้า, OS=Organization Structure โครงสร้างภายในหน่วยงาน, LR=Leader relationship ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, OC= Organization Culture วัฒนธรรมองค์การ, OAC=Affective Organization Commitment ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ, JB=Job Burnout ความเบื่อหน่ายในงาน, ITM=Intention to Move ความต้องการย้ายหรือลาออก, **=P<0.01, *=p<0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) และมีค่า Pearson อยู่ระหว่าง 0.220 ถึง 0.718 ทำให้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity สามารถนำไปวิเคราะห์สมการถดถอยต่อไปได้

ตารางที่ 4 แสดงตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการทำงานของบุคลากร GenY

	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)		2.334	0.021		
ความต้องการในงาน (JD)	-0.040	-0.507	0.613	0.540	1.851
การยอมรับนับถือตนเอง (SE)	-0.260	-2.655	0.009**	0.349	2.865
ความก้าวหน้าในงาน (CP)	-0.108	-1.161	0.247	0.389	2.568
โครงสร้างองค์การ (OS)	-0.021	-0.205	0.838	0.327	3.060
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (LR)	-0.375	-4.143	0.000**	0.409	2.445
วัฒนธรรมองค์การ (OC)	-0.135	-1.428	0.155	0.374	2.677

Variables Entered/Removed^a, Model ANOVA^a $P = 0.00^b$, R Square=0.304, VIF < 4, Tolerance > 0.2, **= $P < 0.01$,

*= $p < 0.05$

จากตารางที่ 4 พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเบื่อหน่ายในการทำงาน ของบุคลากร GenY คือ การยอมรับนับถือตนเองในทิศทางตรงข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta=-0.260, $p = 0.009$) และความสัมพันธ์กับหัวหน้างานในทิศทางตรงข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta=-0.375, $p = 0.000$)

ตารางที่ 5 แสดงตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันธ้องค์การด้านจิตใจของบุคลากร GenY

	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)		0.220	0.826		
ความต้องการในงาน (JD)	0.244	4.826	0.000**	0.540	1.851
การยอมรับนับถือตนเอง (SE)	0.151	2.397	0.017*	0.349	2.865
ความก้าวหน้าในงาน (CP)	0.058	0.967	0.335	0.389	2.568
โครงสร้างองค์การ (OS)	0.198	3.043	0.003**	0.327	3.060
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (LR)	0.201	3.466	0.001**	0.409	2.445
วัฒนธรรมองค์การ (OC)	0.287	4.727	0.000**	0.374	2.677

Variables Entered/Removed^a, Model ANOVA^a $P = 0.00^b$, R Square=0.713, VIF < 4, Tolerance > 0.2, **= $P < 0.01$,

*= $p < 0.05$

จากตารางที่ 5 พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันธ้องค์การด้านจิตใจของบุคลากร GenY คือ ความต้องการในงาน (Beta=0.244, $p = 0.000$) การยอมรับนับถือตนเอง (Beta=0.151, $p = 0.017$)

โครงสร้างองค์การ (Beta=0.198,p=0.003) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Beta=0.201,p=0.001) และ วัฒนธรรมองค์การ (Beta=0.287,p=0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

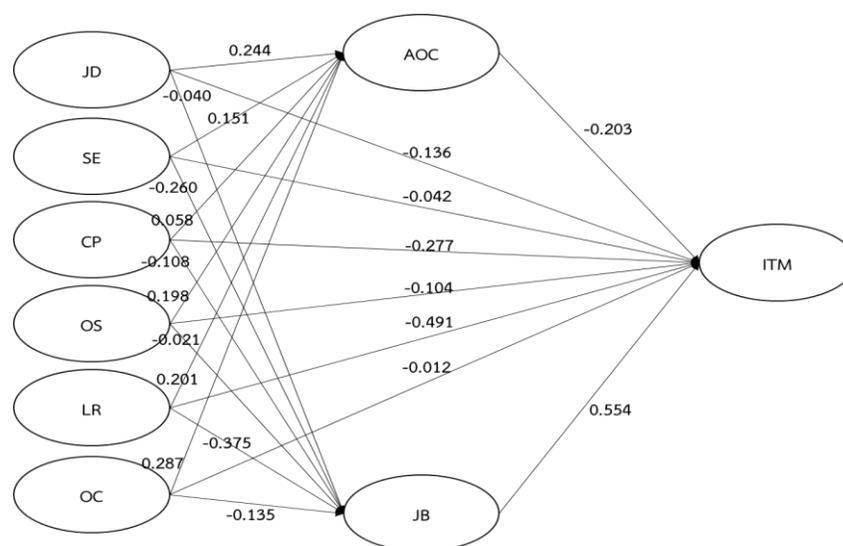
ตารางที่ 6 แสดงตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายหรือลาออกของบุคลากร GenY

	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
(Constant)		-1.129	0.260		
ความต้องการในงาน (JD)	-0.136	-1.804	0.073	0.478	2.092
การยอมรับนับถือตนเอง (SE)	-0.042	-0.465	0.642	0.333	3.003
ความก้าวหน้าในงาน (CP)	-0.277	-3.310	0.001**	0.386	2.590
โครงสร้างองค์การ (OS)	-0.104	-1.111	0.268	0.311	3.214
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (LR)	-0.050	-0.583	0.560	0.368	2.714
วัฒนธรรมองค์การ (OC)	-0.012	-0.129	0.898	0.337	2.964
ความผูกพันองค์การด้านจิตใจ (AOC)	-0.203	-2.003	0.046*	0.264	3.786
ความเบื่อหน่ายในการทำงาน (JB)	0.554	8.523	0.000**	0.640	1.562

Variables Entered/Removed^a, Model ANOVA^a P=0.00^b, R Square=0.442, VIF< 4, Tolerance>0.2, **=P<0.01, *=p<0.05

จากตารางที่ 6 พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการย้ายหรือลาออกของบุคลากร GenY คือ ความก้าวหน้าในงาน (Beta=-0.136,p=0.001) ความผูกพันองค์การด้านจิตใจ (Beta=-0.203,p=0.046) และความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Beta=0.554,p=0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพที่ 1 แสดงค่าความมีอิทธิพลของแต่ละตัวแปรที่ส่งผลต่อกัน



ภาพที่ 1 แสดงอิทธิพลทางตรงของแต่ละตัวแปร

ตารางที่ 7 แสดง อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (JE) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจย้ายหรือลาออก

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ความตั้งใจย้ายหรือลาออก (ITM)		
	Direct effect : DE	Indirect effect : IE	Joint effect : JE
ความต้องการในงาน (JD)	-0.136	-	-0.136
ความต้องการในงาน (JD)	-	0.244-0.203 (AOC)	0.041
ความต้องการในงาน (JD)	-	-0.040+0.554 (JB)	0.514
การยอมรับนับถือตนเอง (SE)	-0.042	-	-0.042
การยอมรับนับถือตนเอง (SE)	-	0.151-0.203 (AOC)	-0.052
การยอมรับนับถือตนเอง (SE)	-	-0.260+0.554 (JB)	0.294
ความก้าวหน้าในงาน (CP)	-0.277**	-	-0.277
ความก้าวหน้าในงาน (CP)	-	0.058-0.203(AOC)	-0.145
ความก้าวหน้าในงาน (CP)	-	-0.108+0.554(JB)	0.446
โครงสร้างภายในหน่วยงาน (OS)	-0.104	-	-0.104
โครงสร้างภายในหน่วยงาน (OS)	-	0.198-0.203(AOC)	-0.005
ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ความตั้งใจย้ายหรือลาออก (ITM)		
	Direct effect : DE	Indirect effect : IE	Joint effect : JE
โครงสร้างภายในหน่วยงาน (OS)	-	-0.021+0.554 (JB)	0.533
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (LR)	-0.050	-	-0.050
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (LR)	-	0.201-0.203 (AOC)	-0.002
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (LR)	-	-0.375+0.554 (JB)	0.179
วัฒนธรรมองค์การ (OC)	-0.012	-	-0.012
วัฒนธรรมองค์การ (OC)	-	0.287-0.203(AOC)	0.084
วัฒนธรรมองค์การ (OC)	-	-0.135+0.554(JB)	0.419
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (AOC)	-0.203*	-	-0.203
ความเชื่อหน่ายในการทำงาน (JB)	0.554**	-	0.554

จากตารางที่ 7 พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของบุคลากร Gen Y ทางอ้อม สูงสุด 3 ลำดับแรกที่มีทิศทางตรงข้ามกับความตั้งใจลาออก คือ ความก้าวหน้าในงาน (-0.145) และการยอมรับนับถือตนเอง (-0.052) และการจัดโครงสร้างภายในหน่วยงาน (-0.005)

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพการสังเคราะห์แนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม

จากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายของโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม สามารถสรุปว่า ปัจจัยที่สำคัญในการธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายได้นั้น คือ การสร้างความก้าวหน้าให้ทุกวิชาชีพได้มีโอกาสเติบโตในตำแหน่งของตนเองได้ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการจัดกิจกรรมหรืองานที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายด้วยการ “ลดความเบื่อหน่าย กระจายความก้าวหน้า นำพาความผูกพัน ” โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความเบื่อหน่ายในการทำงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจะพบเจอประสบการณ์ในงานแบบซ้ำ ๆ และเป็นเรื่องของความเจ็บไข้ไม่สบายเศร้าหมองจนเกิดความซาซิมไม่ร่าเริงจนแข่งกระด้างในที่สุด จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรไม่เกิดความเบื่อหน่าย เช่น การหมุนเวียนทำงาน การให้ลาพักเมื่อเกิดความล้า การมีทีมอาชีพเวชศาสตร์ประมิน

2. ความก้าวหน้า ควรมีการทบทวนและจัดสรรตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม รวมทั้งมีการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยส่งเสริมให้ได้เติบโตและก้าวหน้าตามสายอาชีพ การวางแผนอาชีพในรูปแบบ Passport Journey เพื่อให้รู้ความก้าวหน้าทางอาชีพด้วยตนเอง ระบบ Career Click ที่ให้สามารถสมัครเข้ารับการพิจารณาจากหน่วยงานอื่นภายในที่มีตำแหน่งว่าง โดยการพิจารณาอย่างเป็นธรรมและไม่ตัดโอกาสของใครเปิดกว้างให้บุคคลที่มีคุณสมบัติสามารถได้เสนอวิสัยทัศน์

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายมากที่สุด องค์กรต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย โดยเฉพาะความผูกพันด้านจิตใจ ทำให้พวกเขามีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Pride) ผ่านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ปรับเปลี่ยนและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรทุกช่วงวัยมีโอกาสพูดคุย ได้ร่วมงานและช่วยเหลือกัน ลดระบบอาวุโส เพิ่มระดับความสุขและสร้างความผูกพันของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายกับองค์กร

แนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้พัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติงาน การจัดหลักสูตรเตรียมความพร้อม (Ready Together) การนำเอาระบบอัจฉริยะ (AI) มาใช้ องค์กรต้องมีการบริหารค่าตอบแทน โดยสร้างระบบค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้ มีความเป็นธรรม ชัดเจน โปร่งใส รวมทั้งเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางสายอาชีพ จัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นตรงกับความเป็นและความต้องการ

อภิปรายผล

สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายหรือลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ ปตมาภา วิชัยยุทธ์⁴ ที่ศึกษาการได้รับการธำรงรักษาและความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดสงขลา พบว่าบุคลากร สถานภาพ ระดับการศึกษา มหาวิทยาลัยที่สังกัด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ที่เป็นอย่างนั้น เพราะว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน เช่น สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสดจะมีความตั้งใจลาออก จากงานมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่

ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายหรือลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของ ปตมาภา วิชัยยุทธ์⁴ ที่ศึกษาการได้รับการธำรงรักษาและความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากร มหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดสงขลา พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ที่เป็นอย่างนั้น เพราะว่าบุคลากรที่ทำงานมานานย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร บางรายปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันเป็นระยะเวลานาน จนเกิดความผูกพันภักดีต่อองค์กรแบบไม่มีเหตุผล หรือมีความผูกพันทางด้านจิตใจกับองค์กร

ความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความต้องการย้ายหรือลาออกของบุคลากร Gen Y สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรา ศรีเจริญ⁵ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเปลี่ยนงาน พบว่าปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเปลี่ยนงาน ได้แก่ ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว การควบคุมบังคับบัญชา และเงินเดือนค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยรองลงไป ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร และความมั่นคงในชีวิตตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา วิจิตรจรรยา⁶ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการตั้งใจลาออก ที่เป็นอย่างนั้น เพราะว่า ความเจริญรุ่งเรืองที่ได้จากการได้รับโอกาสได้ก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจในเรื่องของความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาก มีความมั่นใจถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าทางสายงานอาชีพในองค์กร ก็จะช่วยลดโอกาสในการโยกย้ายงานหรือลาออก และการตั้งใจลาออก หากมีความรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานและองค์กรของตนเอง ก็จะมีโอกาสในการโยกย้ายงานหรือลาออกเพิ่มมากขึ้น

ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ ส่งผลต่อความต้องการย้ายหรือลาออกของบุคลากร Gen Y โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความหมายของงานสอดคล้องกับ

การศึกษาของ ธนพร กงแก้ว⁷ ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y ด้านปัจจัยค่าจ้างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความควบคุมและบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเบญญา ขวัญทอง และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ⁸ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y พบว่าปัจจัยผลักดัน (ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน) และปัจจัยดูด (ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยดึงดูดมีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y มากกว่าปัจจัยผลักดัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ ทองเรือง⁹ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ไทย พีพี-อาร์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรทั้งทางด้านการตั้งใจลาออก ด้านกิจกรรมการรักษากุศลกร และด้านความท้าทายในงาน ที่เป็นอย่างนั้นเพราะว่า เมื่อบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่พึงประสงค์ จนอาจจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นขาดความผูกพันกับองค์กร จนเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่เขาทำ หรือเบื่อหน่ายต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของเขา ขาดแรงบันดาลใจ ขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร จนเป็นสาเหตุให้ต้องการย้ายสถานที่ทำงานหรือลาออกจากงานในที่สุด แต่ถ้าเมื่อใดที่บุคลากรเหล่านั้นรับรู้ถึงสถานการณ์ดังกล่าวในทิศทางตรงกันข้าม จะทำให้เขาผูกพันต่อองค์กรของเขา ไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยทำให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ในองค์กรปัจจุบันของเขาต่อไป จะเห็นได้ว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว เขาจะทุ่มเทให้กับองค์กร และจะรู้สึกไม่อยากย้ายไปทำงานที่อื่น

ความเบื่อหน่ายในการทำงาน ส่งผลต่อความต้องการย้ายหรือลาออกของบุคลากร Gen Y สอดคล้องกับการศึกษาของ พร้อมพล พัฒนอมร¹⁰ ที่ศึกษา ผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัทซาปุระเคนคาน่า เอเชีย ลิมิเต็ด พบว่าผลกระทบจากความเบื่อหน่ายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาจาก 2 แก่นสาระสำคัญ คือ สิ่งที่พนักงานมอบให้แก่องค์กร ได้แก่ การขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ความขัดแย้งและความคลุมเครือของขอบเขตในบทบาทหน้าที่ ขั้นตอนและความซับซ้อนในการทำงาน ซึ่งสิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งสาเหตุดังกล่าวส่งผลต่อการลดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน รวมไปถึงการขาดการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และการลดความผูกพันที่มีต่อองค์กรในที่สุด ที่เป็นอย่างนั้นเพราะว่า เป็นอาการที่เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย ที่ไม่สามารถขจัดออกไปได้ จนทำให้เกิดความท้อแท้ ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้น

ในการทำงาน และไม่ต้องการมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ ความเปื้อนหนายที่ถูกสะสมขึ้นเรื่อย ๆ จะส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีแนวคิดและมุมมองในด้านลบ และก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี

ข้อเสนอแนะต่อองค์การ

1. ควรมีการอบรม หรือจัดกิจกรรม ที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างหัวหน้างานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีในงาน รวมทั้งหัวหน้างานควรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในงาน หรือตรวจสอบข้อเท็จจริง

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรมีการมอบหมายให้เป็นบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ เป็นตัวแทนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์การ และควรมีการกล่าวคำชมเชย การยกย่องจากผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงานเพื่อแสดงออกถึงการยอมรับนับถือ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ควรมีการให้ เกียรติกลุ่มวิชาชีพที่แตกต่างกันในองค์การไม่แบ่งแยกเคารพซึ่งกันและกัน

3. ควรให้ความสำคัญกับบุคลากร กลุ่มที่สมรส เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรที่มีสถานภาพโสด บุคลากร ที่สมรสและมีบุตรแล้ว ย่อมมีภาระทางครอบครัวแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่สมรสและมีบุตร จะมีภาระทาง ครอบครัวเพิ่มขึ้นจากสามีหรือภรรยา รวมถึงบุตรด้วย ดังนั้น องค์การควรจัดให้มีสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึง สามี/ ภรรยา รวมถึงบุตรของบุคลากรด้วย เช่น การช่วยค่ารักษาพยาบาล การให้ทุนการศึกษาแก่บุตร ซึ่งทำให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และอาจส่งผลให้แนวโน้มการลาออกของบุคลากรลดลงได้

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน บุคลากรจะรู้สึกอยากปฏิบัติงานกับองค์การ ต่อไป ซึ่งแรงจูงใจต้องมากพอ และควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานด้วย และการประเมินงานต้องเป็นธรรมและโปร่งใส ทำให้บุคลากรรู้สึก เท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานกับองค์การอื่น ในลักษณะกลุ่มการทำงานด้านเดียวกัน ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร รวมถึงเพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ได้ อย่าง กว้างขวางมากขึ้น

2. เนื่องจากแรงจูงใจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติส่วนบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้น การวิจัยซ้ำในเรื่องความตั้งใจคงอยู่จึงเป็น สิ่งที่น่าสนใจ โดยให้มีการเว้นระยะเวลาให้ห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับ ประโยชน์ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

3. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้าเฉพาะกลุ่ม เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. Yamane T. Statistics an introductory analysis. New York: Harper & Row; 1973.
2. วิโรจน์ เจษฎาภิรักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร 2553;30(2):65-81.
3. Hair JF, Black W, Babin B, Anderson R, Tatham R, et al. Multivariate Data Analysis. 6th ed. Upper Saddle River: Prentice Hall; 2006.
4. ปภาดา วิชัยยุทธ์. การได้รับการธำรงรักษาและความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัย ของรัฐในจังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ; 2560.
5. ภัทรา ศรีเจริญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลใน โรงพยาบาลศิริราช [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2534.
6. วรณภา วิจิตรจรรยา. การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก [วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2550.
7. ธนพร กงแก้ว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของคนทำงานใน Generation Y. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย รามคำแหง; 2565.
8. สุเบญญา ขวัญทอง, ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2558;18:263-82.
9. เบญจมาศ ทองเรือง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ไทย พีพี - อาร์ จำกัด และบริษัทในเครือ [งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัย บูรพา; 2560.
10. พร้อมพล พัฒนอมร. ผลกระทบจากความเปราะบางที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ยังคงอยู่ กรณีศึกษาบริษัท ซาปุระ เคนคาน่า ดริลลิ่ง เอเชีย ลิมิเต็ด [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2561.