

ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
สองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ร้อยตำรวจเอกหญิงปริญญา เนตรหาญ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Work Values and Organizational Commitment of Two Generations
of Professional Nurses at Private Hospitals in the Bangkok Metropolis**

Pol.Capt. Parinda Netharn



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

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คำนิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
สองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ชื่อและนามสกุล ร้อยตำรวจเอกหญิง ปริยดา เนตรหาญ

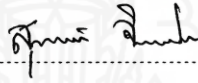
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

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

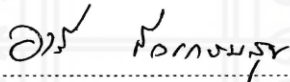
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



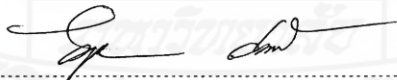
ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. สุภานัน จิระสินธิปก)



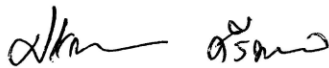
กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารียัวรรณ อ่วมตานี)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ
ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย ร้อยตำรวจเอกหญิงปริญญา เนตรหาญ รหัสนักศึกษ 2525100570 **ปริญญา** พยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข
(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 314 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเกาะกลุ่มสุ่ม 3 ชั้น (Three-stage cluster sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ค่านิยมในงาน และ 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เท่ากับ .90 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบทีชนิด 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81 และ 3.73 ตามลำดับ) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40 และ 3.24 ตามลำดับ) (2) ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.614$ และ 0.660 ตามลำดับ)

คำสำคัญ ค่านิยมในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สองรุ่นอายุ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน

Thesis title: Work Values and Organizational Commitment of Two Generations
of Professional Nurses at Private Hospitals in the Bangkok Metropolis

Researcher: Pol. Capt. Parinda Netharn; **ID:** 2525100570; **Degree:** Master of Nursing Science
(Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Aree Cheevakasemsook, Assistant Professor;
(2) Dr. Areewan Oumtanee, Assistant Professor; **Academic year:** 2012

Abstract

The purposes of this research were: (1) to investigate work values and organizational commitment of two generations of professional nurses at private hospitals in the Bangkok Metropolis, (2) to compare work values and organizational commitment between two generations of professional nurses, and (3) to study the relationships between work values and organizational commitment of two generations of professional nurses.

The samples were 314 professional nurses who worked at private hospitals in Bangkok Metropolis. They were selected by three-stage cluster sampling. The research instruments were questionnaires and consisted of three sections: (1) personal data, (2) work values, and (3) organizational commitment. The instruments were tested for content validity and reliability. The reliability was calculated by Cronbach's alpha reliability coefficient. The reliabilities of the second and the third tool were .90 and .93 respectively. Research data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, independent t-test, and Pearson product moment correlation coefficient.

The major findings were as follows. (1) Both generation X and generation Y professional nurses rated their work values at the high level ($M = 3.81$ and 3.73 respectively), and rated their organizational commitment at the moderate level ($M = 3.40$ and 3.24 respectively). (2) The work values and organizational commitment between two generations of professional nurses were significantly different at the level 0.05 ($p < 0.05$). (3) The work values and organizational commitment of the two generations had a significant and high positive relationship at the level 0.01 ($r = 0.614$ and 0.660 respectively).

Keywords: Work values, Organizational commitment, Two generations, Professional nurse,
Private hospital

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างสูงของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรณ อ่วมธานี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อคิดเห็น และชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ตลอดจนคอยห่วงใยและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา รวมทั้งรองศาสตราจารย์วิไล กุศลวิศิษฏ์กุล ที่ให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์เพิ่มเติม ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ที่มอบให้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุภานัน จิระสินธิปก ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งกรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในระหว่างการศึกษา รวมทั้ง ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชที่ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนทุนในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาล และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และบุคลากรของโรงพยาบาลทั้ง 9 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือในงานวิจัย อำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งพยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณผู้บริหาร โรงพยาบาลพระรามเก้า และหัวหน้างานที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานทุกคนที่ให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องในครอบครัว ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน ห่วงใยและคอยให้กำลังใจที่ดียิ่งจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ คุณประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น

ปริญดา เนตรหาญ

กรกฎาคม 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมุติฐานการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
รุ่นอายุของบุคคล	13
ค่านิยมในงาน	27
ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร	33
โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
การวิเคราะห์ข้อมูล	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร	65
ตอนที่ 2 ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร	68
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร	76
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
สรุปการวิจัย	80
อภิปรายผลการวิจัย	86
ข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	106
ก.รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	107
ข.เอกสารรับรองโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์	109
ค.หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ หนังสือขออนุมัติทดลองใช้ เครื่องมือวิจัย และหนังสือขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	111
ง.จดหมายขออนุญาตใช้เครื่องมือและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	118
จ.ตารางแสดง จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ	131
ฉ.การทดสอบข้อสมมุติฐาน	138
ประวัติผู้วิจัย	146

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ลักษณะและค่านิยมในงานของแต่ละรุ่นอายุ..... 24
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและพยาบาลวิชาชีพตัวอย่าง โรงพยาบาลเอกชนตัวอย่าง ในกรุงเทพมหานคร56
ตารางที่ 3.2	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามค่านิยมในงานและความยึด มั่นผูกพันต่อองค์กร..... 61
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ใน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้..... 65
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานของพยาบาล วิชาชีพสองรุ่นอายุใน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น รายด้านและโดยรวม 68
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของค่านิยมในงานของพยาบาล วิชาชีพสองรุ่นอายุใน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ 69
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุใน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม 73
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุใน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ 74
ตารางที่ 4.6	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของค่านิยมในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ใน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม 76
ตารางที่ 4.7	ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุใน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร 78
ตารางที่ 4.8	ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายใน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.....79

ญ

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	หน้า
		7



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่างๆทั่วโลกเผชิญกับสภาวะการณ์ที่ในสถานที่ทำงานมีบุคลากรหลายรุ่นอายุทำงานร่วมกัน ในองค์กรด้านสุขภาพก็เช่นเดียวกัน ที่มีส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุมากและเตรียมเกษียณอายุ ส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มที่กำลังทำงานอยู่ และบางส่วนเป็นกลุ่มที่มีอายุน้อยหรือเพิ่งจบการศึกษา ซึ่งแต่ละรุ่นอายุเติบโตมาในสภาวะการณ์ที่แตกต่างกันในแต่ละยุคแต่ละสมัยทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลต่อมุมมองหรือการมองโลกทำให้พวกเขามีค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันไปในแต่ละรุ่นอายุ (Zemke et al., 2000; Wieck., 2004; Kupperschmidt, 2006) อาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางด้านความคิดไม่เข้าใจในหมู่เพื่อนร่วมงานตลอดจนการสื่อสารที่ผิดพลาดระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายไม่มีความสุขและไม่พึงพอใจในการทำงานและลาออกจากงานในที่สุด (Kupperschmidt, 2006) นอกจากนี้นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอาจไม่ตอบสนองหรือสอดคล้องกับค่านิยมในงานและความต้องการของแต่ละรุ่นอายุ ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจและให้ความสำคัญในเรื่องความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ (Wieck, 2004; Lavoie-Tremblay and orthers, 2010; Twenge and orthers, 2010)

ความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ (Generation difference) จัดเป็นหนึ่งในปัญหาสำคัญในการทำงานในองค์กรเนื่องจากแต่ละรุ่นอายุต่างมีลักษณะเฉพาะตัวและมุมมองหลายประการต่างกัน หลายปีที่ผ่านมามีการเผยแพร่งานวิจัยหลายชิ้นที่ค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุซึ่งนักทฤษฎีส่วนใหญ่จำแนกรุ่นอายุออกเป็นสี่รุ่นตามช่วงปีที่เกิดได้แก่ รุ่นทหารผ่านศึก (The Veteran) (พ.ศ. 2568-2488) รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) (พ.ศ. 2489-2507) รุ่นเอ็กซ์ (Generation X) (พ.ศ. 2508-2523) และรุ่นวาย (Generation Y) (พ.ศ. 2524-2543) แต่ละรุ่นอายุจะมีลักษณะแตกต่างกัน โดยรุ่นทหารผ่านศึกจะมีค่านิยมและความเชื่อในเรื่องการทำงานหนักและจงรักภักดีต่อองค์กร รุ่นเบบี้บูมเมอร์สเชื่อในตนเองและยึดหลักการ ในขณะที่รุ่นเอ็กซ์จะพึ่งพาตนเองและสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีได้ดี และรุ่นวายมองโลกในแง่ดี ชอบทำงานเป็นทีม เป็นต้น (Strauss and Howe, 1991; Zemke et al., 2000; Lancaster and Stillman, 2002; Martin and Tulgan, 2002; Raines, 2003; Wieck, 2004; Sherman, 2006; Weston, 2006) จะเห็นว่า แต่ละรุ่นอายุมีลักษณะต่างๆแตกต่างกันที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับรุ่นอายุที่ผ่านมาทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีงานวิจัยในเรื่องนี้จำนวนหนึ่ง แต่ในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาอย่างชัดเจนและผลการวิจัยที่ผ่านมาพอจะสรุปข้อค้นพบสำคัญได้ว่า ลักษณะเฉพาะและมุมมองของแต่ละรุ่นอายุส่งผลให้เกิดปัญหาความขัดแย้งที่เพิ่มมากขึ้นระหว่างคนแต่ละรุ่นอายุที่ทำงานอยู่ร่วมกัน ความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุแบ่งเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ ได้แก่ 1) การคงอยู่ในงาน 2) สัมพันธภาพระหว่างทีมงาน และ 3) ค่านิยมในงาน ความแตกต่างเหล่านี้ส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละรุ่นอายุไม่เหมือนกัน (Martin and Tulgan, 2002; Lancaster and Stillman, 2002; Kupperschmidt, 2006; Weston, 2006) ดังนั้นความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายประการ เช่น การพัฒนาบุคลากร การคงบุคลากรไว้ในองค์กร เป็นต้น โดยแต่ละรุ่นอายุจะมีความแตกต่างกันอย่างน้อย 3 ด้านคือ การคงอยู่ในงาน สัมพันธภาพระหว่างทีมงาน และค่านิยมในงาน ปัจจุบันในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพพยาบาล ในที่นี้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ค่านิยมในงาน (Work Values) เป็นความเชื่อหรือความคิดเห็นที่บุคคลให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับความต้องการหรือเป้าหมายที่บุคคลคาดหวังจะได้จากการทำงาน ค่านิยมในงานแบ่งเป็น 2 ด้านใหญ่ๆ ได้แก่ ค่านิยมภายในตัวงาน เป็นนามธรรมมุ่งเน้นที่กระบวนการของการทำงาน และค่านิยมภายนอกตัวงาน เป็นรูปธรรมมุ่งเน้นที่ผลหรือผลลัพธ์ของงาน (Super, 1970; Elizur, 1984; Zytowski, 2006) มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในงานในรุ่นอายุว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร เช่น เวสตัน (Weston, 2006) ศึกษาความแตกต่างค่านิยมในงานของนักศึกษาพยาบาลต่างรุ่นอายุในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ค่านิยมในงานมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย และพบว่าพยาบาลในรุ่นอายุน้อยกว่าจะให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนและความหลากหลายในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แวก์และคณะ (Wieck et al., 2009) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในรุ่นต่างๆ พบว่า มีความแตกต่างในแต่ละรุ่นอายุ โดยพยาบาลรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก ส่วน ลาวอยซ์- เทรมเบลย์และคนอื่นๆ (Lavoie-Tremblay and others, 2010) ศึกษาแรงจูงใจและความคาดหวังของพยาบาลรุ่นวายต่อองค์กรในประเทศแคนาดา พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นวายให้ความสำคัญกับงานที่ทำ ความมั่นคงปลอดภัย การนิเทศงานและการยอมรับจากองค์กร เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาความแตกต่างด้านค่านิยมในงานจะช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจ สามารถบริหารจัดการและดูแลพยาบาลทุกรุ่นอายุในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างนโยบายและกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์สอดคล้องกับค่านิยมในงานที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละรุ่นอายุ เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นสถานะทางด้านจิตวิทยา ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้หรือลาออกจากองค์กร (Allen and Meyer, 1990) ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ผลลัพธ์ของงาน พนักงานมีความสุขและคุณภาพชีวิตดี ตลอดจนลดอัตราการขาดงานและลาออกจากงาน (Gould and Fontenlia, 2006; Chang, 2001) อย่างไรก็ตามปัจจุบันประเด็นปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุในองค์กรเพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาวิจัยของ คาร์เวอร์ (Carver, 2008) เรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความแตกต่างระหว่างพยาบาลวิชาชีพสามรุ่นอายุ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า โดยรุ่นเอ็กซ์จะมีความยึดมั่นผูกพันน้อยกว่ารุ่นทหารผ่านศึกและเบบี้บูมเมอร์ สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของมิลเลอร์ (Miller, 2006) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพัน บรรยากาศองค์กรและความตั้งใจลาออกจากงานในพนักงานสี่รุ่นอายุ พบว่า พนักงานรุ่นวายมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยและมีแนวโน้มที่จะออกจากงานมากกว่าพนักงานรุ่นอื่นๆ เป็นต้น โดยสรุปจะเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของแต่ละรุ่นอายุแตกต่างกันซึ่งจะส่งผลให้แต่ละรุ่นอายุคงอยู่ในงานต่อไปไม่เหมือนกัน

ประเทศไทยเริ่มมีการกล่าวถึงความแตกต่างเกี่ยวกับรุ่นอายุของพนักงานในองค์กรมากขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่มีพนักงานมากกว่าร้อยละ 50 เป็นคนรุ่นวายและร้อยละ 30 เป็นคนรุ่นเอ็กซ์ นอกนั้นเป็นคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดปัญหาช่องว่างระหว่างรุ่นอายุเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมักออกกฏระเบียบและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่สนองต่อความสามารถของคนรุ่นเอ็กซ์และวาย ผลที่เกิดขึ้นตามมาคือทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง อัตราการลาออกสูงขึ้น จากการสำรวจพบว่า ในประเทศไทยมีองค์กรเพียงร้อยละ 10 ที่มีแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับปัญหาความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุในองค์กรรองรับไว้แล้ว ส่วนอีกร้อยละ 90 ยังไม่มีแผนรองรับกับปัญหาดังกล่าว (สสส. 2553) จะเห็นว่า การบริหารบุคลากรที่มีรุ่นอายุแตกต่างกันหลายด้านมีแนวโน้มจะเกิดปัญหาหรืออาจจะเกิดความขัดแย้งมากขึ้นในอนาคตที่ยังไม่มีการเตรียมการที่เหมาะสมทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนเป็นองค์กรที่มีการปรับตัวและขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ.2551 รัฐบาลกำหนดนโยบายต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย (Medical hub of Asia) ส่งเสริมและให้งบประมาณในการวิจัยงานด้านสุขภาพและส่งเสริมเทคโนโลยีที่ทันสมัยแก่โรงพยาบาลเอกชน ส่งผลให้มีชาวต่างชาติจำนวนมากเดินทางมารับบริการทางการแพทย์ในไทย

ทำให้มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นทุกปี โดยปัจจุบันประเทศไทยมีบริการทางการแพทย์ที่มีชื่อเสียงและก้าวสู่มาตรฐานสากลจนเป็นที่นิยมในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกเป็นลำดับต้นๆสามารถสร้างรายได้จากการบริการสาขาสุขภาพและบริการอื่นๆที่เกี่ยวข้องเข้าประเทศไม่ต่ำกว่า 1 แสนล้านบาท นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 เป็นต้นมา ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกระทรวงสาธารณสุขได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2553-2557) เพื่อพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ: ธุรกิจบริการรักษาพยาบาล 2553) ทำให้สถานบริการสาธารณสุขมีการขยายตัวมากขึ้น โดยเฉพาะ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากข้อมูลสำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2553) พบว่า ปัจจุบันมีโรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด 74 แห่ง และจากการประมาณการณ์ข้อมูลแรงงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 6,406 คน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ 2553) อย่างไรก็ตามโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ยังมีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานมากต้องทำงานล่วงเวลา เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอและเกิดความเหนื่อยหน่าย นอกจากนี้โรงพยาบาลส่วนใหญ่มีพยาบาลวิชาชีพหลายรุ่นอายุปฏิบัติงานในที่ทำงานเดียวกันส่งผลให้บุคลากรมีค่านิยมและจริยธรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งในที่งานและความพึงพอใจในการทำงานลดลง ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อาจต้องการโยกย้ายงานและลาออกจากงานในที่สุด (Lavoie-Tremblay and others, 2010)

โดยสรุป ปัจจุบันการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีรุ่นอายุแตกต่างกัน ทำให้มีลักษณะต่างๆ แตกต่างกัน มีการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพหลายรุ่นอายุในต่างประเทศบ้างแล้ว แต่ในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการศึกษาลักษณะความแตกต่างของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุต่างๆ ในเรื่องค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ และเป็นประเด็นสำคัญที่สุดประการหนึ่งของวิชาชีพพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ได้แก่ รุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการแพทย์ และส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้มีการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังรวมทั้งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่ในงานยาวนานต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การกำหนดขอบเขตรุ่นอายุของลาวอยซ์-เทรมเบลย์และคนอื่นๆ (Lavoie-Tremblay and others, 2010) เนื่องจากเป็นการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเมื่อเทียบเคียงกับรุ่นอายุในประเทศไทยแล้วมีความคล้ายคลึงกันและเป็นบริบทที่ใกล้เคียงกับงานวิจัยนี้ ซึ่งแบ่งรุ่นอายุของพยาบาลวิชาชีพเป็นสองรุ่นอายุ ดังนี้ 1) พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508-2523 (ค.ศ. 1965-1980) และ 2) พยาบาลวิชาชีพรุ่นวายเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2543 (ค.ศ. 1981-2000)

ค่านิยมในงานเป็นการรับรู้ของบุคคลในการให้คุณค่าหรือให้ความสำคัญกับงานที่ตนปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน of พยาบาล การศึกษาค่านิยมในงานในการวิจัยนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดและเครื่องมือที่ใช้วัดค่านิยมในงานของไซโตว์สกี (Zytowski, 2006) เรียกว่า “SWVI-r” (Super’s Work Values Inventory-revised) ซึ่งปรับปรุงมาจากเครื่องมือวัดค่านิยมในงานของซูเปอร์ (Super’s Work Values Inventory, 1970a) มาสร้างเป็นเครื่องมือวัดค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ เนื่องจากมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับค่านิยมและสภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน โดยแนวคิดการวัดค่านิยมในงานของไซโตว์สกี แบ่งเป็น 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทาย ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านความมีอิสระ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านวิถีชีวิต

การศึกษาคความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1997) โดยนำเครื่องมือทฤษฎีสององค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพัน (Three-Component Model of commitment) มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective

commitment) 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) และ 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) เนื่องจากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยสองส่วน คือ ปัจจัยส่วนต้น ได้แก่ ประสิทธิภาพในงาน บทบาทในงานและสัญญาใจ และปัจจัยส่วนปลาย ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ ประสิทธิภาพด้านสังคม การบริหารจัดการและสภาพแวดล้อม ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องค่านิยมในงานที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลสองรุ่นอายุ ดังนั้น กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังแสดงในภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครที่มีรุ่นอายุต่างกัน
มีค่านิยมในงานแตกต่างกัน

4.2 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครที่มีรุ่นอายุต่างกัน
มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

4.3 ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์การ

5. ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

5.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
เอกชน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 กลุ่มเขตการปกครอง รวมทั้งหมด 6,347 คน (สำนักนโยบายและ
ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2553) โดยมีสัดส่วนประมาณการณของพยาบาล
วิชาชีพในแต่ละรุ่นอายุ ดังนี้ รุ่นเบบี้บูมเมอร์ร้อยละ 2 รุ่นเอ็กซ์ร้อยละ 40 และรุ่นวายร้อยละ 58 แต่
การศึกษาครั้งนี้ไม่รวมพยาบาลวิชาชีพรุ่นเบบี้บูมเมอร์ คงเหลือประชากรที่ใช้ศึกษาจำนวนทั้งสิ้น
5,990 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์จำนวน 2,445 คน และรุ่นวายจำนวน 3,545 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพตัวอย่างที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นโรงพยาบาลเวชกรรมขนาด 100 เตียงขึ้นไปจำนวน 47 แห่ง จากทั้ง 6 กลุ่ม
เขตการปกครองในกรุงเทพมหานคร จำนวน 327 คน โดยได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเกาะกลุ่มสุ่ม
3 ชั้น (three-stage cluster sampling)

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย รุ่นอายุ ค่านิยมในงานและความยึด
มั่นผูกพันต่อองค์การ

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม ถึง
วันที่ 15 เมษายน 2556

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ค่านิยมในงาน (Work values)** หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ให้คุณค่าหรือความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติ สามารถประเมินค่านิยมในงานโดยใช้แบบประเมินค่านิยมในงานที่ดัดแปลงจากเครื่องมือวัดค่านิยมในงานของไซโตว์สกี (Zytowski, 2006) จำแนกค่านิยมในงานเป็น 11 ด้าน ดังนี้

6.1.1 **ด้านความท้าทาย (Challenge)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติช่วยให้เกิดการเรียนรู้และส่งเสริมการใช้สติปัญญาในการทำงาน และต้องใช้ความรู้ความสามารถ

6.1.2 **ด้านการคิดสร้างสรรค์ (Creativity)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติช่วยให้ใช้ความคิดที่แตกต่างจากเดิม และสามารถนำมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น

6.1.3 **ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติสามารถทำให้สำเร็จได้และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อหน่วยงาน

6.1.4 **ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานสำคัญทำให้ตนเองได้รับการยอมรับและมีเกียรติ

6.1.5 **ด้านความมีอิสระ (Independence)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้โดยอิสระและตัดสินใจตามขอบเขตความรู้ความสามารถ

6.1.6 **ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติมีเสถียรภาพดี ไม่ถูกให้ออกจากงาน และโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานมีเสถียรภาพดี

6.1.7 **ด้านค่าตอบแทน (Compensation)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่างานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม เพียงพอในการดำรงชีพและตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของตนเองได้

6.1.8 **ด้านผู้ร่วมงาน (Co-Workers)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและนอกหน่วยงานที่ไว้ใจได้ เพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือและมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเหล่านี้

6.1.9 **ด้านการนิเทศงาน (Supervision)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติมีการนิเทศงานอย่างเป็นธรรมชาติ เห็นคุณค่า เอาใจใส่และยอมรับความคิดเห็นของบุคคล

6.1.10 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Workplace) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่า ตนเองได้ทำงานในสถานที่ที่ปลอดภัย สะอาด และสุขสบายมีเครื่องมือและอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน

6.1.11 ด้านวิถีชีวิต (Lifestyle) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่าการทำงานวิชาชีพพยาบาลนี้ เป็นงานที่ทำให้ตนเองมีเวลาว่างให้กับครอบครัวและสำหรับตนเอง

6.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกรักและมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอย่างมาก รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน สามารถประเมินวัดความยึดมั่นผูกพันตามเครื่องมือทฤษฎีสามองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพัน (Three-Component Model of commitment) ของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1997) ดังนี้

6.2.1 ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกผูกพันอย่างใกล้ชิดและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มการพยาบาลและโรงพยาบาลแห่งนี้

6.2.2 ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความตระหนักรู้ถึงผลเสียและการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นหากลาออกจากองค์กรและโรงพยาบาลแห่งนี้

6.2.3 ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่และพันธะสัญญาที่จะยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรและโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป

6.3 สองรุ่นอายุ (Two Generations) หมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีปีเกิดช่วงเดียวกัน แบ่งเป็น 2 ช่วงปี ได้แก่ ในช่วงปี พ.ศ. 2508-2523 (ค.ศ.1965-1980) และช่วงปี พ.ศ. 2524-2543 (ค.ศ.1981-2000) ทำให้เกิดความแตกต่างกันในด้านค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพและพฤติกรรม การดำเนินชีวิตและการทำงาน จำแนกรุ่นอายุของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของ ลาวอย์-เทรมเบลย์และคนอื่นๆ (Lavoie-Tremblay and others, 2010) ซึ่งแบ่งออกเป็นสองรุ่นอายุ ดังต่อไปนี้

6.3.1 รุ่นเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508-2523 (ค.ศ. 1965-1980) มีอายุอยู่ระหว่าง 33 ถึง 48 ปี

6.3.2 รุ่นวาย (Generation Y) หมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2543 (ค.ศ. 1981-2000) มีอายุอยู่ระหว่าง 13 ถึง 32 ปี (แต่การวิจัยนี้พยาบาลวิชาชีพรุ่นวายจะมีอายุตั้งแต่ 22 ปีถึง 32 ปี)

6.4 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป จากสถาบันการศึกษาที่สภาการพยาบาลรับรอง ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยนอกผู้ป่วยใน หน่วยงานเฉพาะทางต่างๆ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป โดยมีบทบาทหน้าที่ให้การดูแลและการช่วยเหลือแก่ผู้ป่วย ครอบคลุมด้านการฟื้นฟูสภาพ รักษา ป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ

6.5 โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นโรงพยาบาลเวชกรรมให้การบริการรักษาพยาบาลโรคทั่วไปอย่างน้อย 4 สาขาใหญ่ๆ ได้แก่ อายุรศาสตร์ทั่วไป ศัลยศาสตร์ทั่วไป สูตินรีเวช และกุมารเวชศาสตร์ สามารถรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนมีขนาด 100 เตียงขึ้นไป ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินการในรูปของมูลนิธิ องค์กรศาสนา บุคคลหรือคณะบุคคลในลักษณะบริษัทจำกัดที่จดทะเบียนขออนุญาตอย่างถูกต้องจากสำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารจัดการพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของแต่ละรุ่นอายุ

7.2 ได้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการสร้างเสริมการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุต่อไป

7.3 เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลสองรุ่นอายุต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องค่านิยมในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สองรุ่นอายุโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา หนังสือ วารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง และจะนำเสนอสาระสำคัญดังหัวข้อต่อไปนี้

1. รุ่นอายุของบุคคล
 - 1.1 ความเป็นมาของรุ่นอายุ
 - 1.2 ความหมายของรุ่นอายุและความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุและความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ
 - 1.4 การเปลี่ยนแปลงช่วงสองรุ่นอายุในประเทศไทย
2. ค่านิยมในงาน
 - 2.1 ความหมายของค่านิยมในงาน
 - 2.2 ความสำคัญของค่านิยมในงาน
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในงาน
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
4. โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
 - 4.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลเอกชน
 - 4.2 ประเภทของโรงพยาบาลเอกชน
 - 4.3 องค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน
 - 4.4 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. รุ่นอายุของบุคคล (Generations)

1.1 ความเป็นมาของการศึกษาเกี่ยวกับรุ่นอายุ

การศึกษาเกี่ยวกับรุ่นอายุเริ่มจากเจอาร์ (Jr., 1970 cited in Strauss and Howe, 1991) เขียนหนังสือเรื่อง “Four Generations: Population, Land and Family in Colonial Andover, Massachusetts” เป็นการศึกษาประวัติศาสตร์เกี่ยวกับเรื่องราวการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 17-18 โดยทำการศึกษาสถานะและชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในฟาร์มเล็กๆที่เมืองนิวอิงแลนด์ตั้งแต่ก่อตั้งเมือง มีการรวบรวมข้อมูลและแบ่งรุ่นอายุออกเป็น 4 รุ่นอายุ โดยเจอาร์ทำการศึกษาเฉพาะรุ่นอายุในครอบครัว พบว่า ในครอบครัวเดียวกันจะมีความเชื่อมโยงกัน ต่อมาได้มีนักทฤษฎีหลายคน ทำการศึกษาลักษณะเฉพาะของคนรุ่นต่างๆ พบว่า แต่ละรุ่นส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุห่างประมาณ 22 ปี การกำหนดลักษณะเฉพาะและแบ่งคนแต่ละรุ่นอายุที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายส่วนใหญ่ใช้ปีเกิดเป็นตัวกำหนดขอบเขตและใช้อธิบายเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะของแต่ละรุ่นอายุ (Strauss and Howe, 2000; Zemke, 2000; Lancaster and Stillman, 2002; Duchscher and Cowin, 2004; Kupperschmidt, 2006; Lavoie-Trembay and others, 2010)

ต่อมาแนวคิดเรื่องความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุนี้ได้รับการกล่าวถึงในงานวิจัยของหลายๆสาขาอาชีพเพิ่มมากขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา (Howell, 2005; Borges, 2006; Johnston, 2006) วรรณกรรมส่วนใหญ่ในภาพรวมจะสอดคล้องกันคือ อธิบายถึงคำจำกัดความพื้นฐานของรุ่นอายุ เจตคติ ค่านิยมและความต้องการของแต่ละกลุ่มยึดถือในแต่ละยุคสมัย ความแตกต่างของบุคลิกภาพ (Borges, 2006) ค่านิยมในงานและความคาดหวัง (Howell, 2005) บุคคลที่เกิดมาในรุ่นอายุที่ต่างกันจะมีมุมมองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่างกัน ความแตกต่างดังกล่าวเกิดจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ ประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมาของแต่ละบุคคล นักวิชาการได้ระบุเวลาที่ใช้ในการกำหนดปีเกิด และเรียกชื่อในแต่ละรุ่นอายุแตกต่างกัน แบ่งออกเป็นสี่รุ่นหลักๆ ได้แก่ รุ่นทหารผ่านศึก (Veterans/Silent/Traditionalists) รุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer/Boom Generation) รุ่นเอ็กซ์ (Generation X/Gen-Xers /13th Generation) และรุ่นวายหรือมิลเลนเนียลหรือเน็กซ์เตอร์ (Generation Y /Millennials/Nexters) ซึ่งมีผู้เสนอถึงทฤษฎีรุ่นอายุไว้จำนวนมาก ในที่นี้จะกล่าวถึงสองรุ่นอายุ ได้แก่ รุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายเท่านั้น โดยครอบคลุมลักษณะและความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ แนวคิดที่สำคัญนี้จะกล่าวต่อไป

1.2 ความหมายของรุ่นอายุและความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ

(Generations and Generations differences)

1.2.1 ความหมายของรุ่นอายุ

มีผู้ให้ความหมายของรุ่นอายุ (Generations) ไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

พจนานุกรมด้านการแพทย์ (Medical Dictionary, 1995) ให้ความหมายของรุ่นอายุ ว่า กลุ่มบุคคลที่เกิดและอาศัยอยู่ในเวลาเดียวกัน มีประสบการณ์ทางสังคมและวัฒนธรรมเดียวกันทำให้มีเจตคติความเชื่อและมุมมองการดำเนินชีวิตคล้ายคลึงกัน

อ็อกฟอร์ดพจนานุกรม (Oxford Dictionary, 2012) ให้ความหมายของรุ่นอายุ ว่า กลุ่มของบุคคลที่เกิดและเติบโตมาในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมเดียวกัน ส่งผลให้มีทัศนคติและความเชื่อคล้ายคลึงกัน ระยะเวลาเฉลี่ยของรุ่นอายุโดยทั่วไปประมาณสามสิบปีซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เด็กเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่

เซมเก้และคณะ (Zemke et al., 2000) ให้ความหมายของรุ่นอายุ ว่า กลุ่มบุคคลที่มีปีเกิดในช่วงเวลาเดียวกันและมีประวัติศาสตร์ ภูมิหลัง ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้รับในช่วงเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดความเหมือนกันในด้านเจตคติ มุมมอง วิธีการทำงานและบุคลิกภาพ

สโมลาและสัททอน (Smola and Sutton, 2002) ให้ความหมายของรุ่นอายุ ว่า กลุ่มบุคคลที่มีปีเกิดในช่วงเวลาเดียวกัน ช่วงอายุใกล้เคียงกัน สภาพสังคมเดียวกัน และมีเหตุการณ์ในชีวิตที่พัฒนาเปลี่ยนแปลงคล้ายๆกัน ที่มีผลกระทบต่อทัศนคติ การดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ดัชเชอร์และโควิน (Duchscher and Cowin, 2004) ให้ความหมายของรุ่นอายุ ว่า กลุ่มของบุคคลที่มีปีเกิดในช่วงเวลาเดียวกัน มีสภาพแวดล้อมลักษณะสังคมและเหตุการณ์ความเป็นมาของชีวิตในช่วงเวลาเดียวกัน

ทเวนเกและคนอื่นๆ (Twenge and others, 2010) ให้ความหมายของรุ่นอายุ ว่า กลุ่มของบุคคลที่มีปีเกิดในช่วงเวลาเดียวกัน เป็นคนที่มีลักษณะสังคมและเหตุการณ์ความเป็นมาของชีวิตในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งคนแต่ละรุ่นอายุจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น การเลี้ยงดูจากผู้ปกครอง สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และ วัฒนธรรม ตลอดจนเหตุการณ์สำคัญๆในช่วงเวลานั้นๆที่เป็นตัวสร้างระบบค่านิยมร่วม ทำให้พวกเขามีความแตกต่างจากคนที่เติบโตในช่วงเวลาที่ต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้จะแข็งแกร่งในช่วงที่พวกเขาเป็นเด็ก (Childhood) จนถึงวัยรุ่นสาว (Adolescence) และค่านิยมในการทำงานจะค่อนข้างติดแน่นคงทนจากช่วงหนุ่มสาวตอนต้นจนเป็นผู้ใหญ่ที่อายุไม่มาก

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า รุ่นอายุ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความเหมือนกันของช่วงอายุ ค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพ พฤติกรรมการดำรงชีวิตและการทำงาน

1.2.2 ความหมายของความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ให้ความหมายของความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุหรือระหว่างกลุ่มคนไว้ดังนี้

พจนานุกรมด้านสำนวน (Dictionary of Idioms, 1997) ให้ความหมายความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ (Generation differences) คือ ความไม่เหมือนกันในเรื่องค่านิยมและเจตคติระหว่างรุ่นอายุหนึ่งกับรุ่นอายุหนึ่ง โดยเฉพาะในครอบครัวระหว่างรุ่นพ่อแม่กับรุ่นลูกซึ่งมีความไม่เหมือนกันทางด้านความคิด พฤติกรรมการดำรงชีวิต เช่น การเลือกฟังเพลง การเลือกเสื้อผ้า ตลอดจนการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี เป็นต้น

พจนานุกรมด้านวัฒนธรรม (Cultural Dictionary, 2005) ให้ความหมายความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ (Generation differences) คือ ความไม่เหมือนกันในเรื่องจารีตขนบธรรมเนียม ประเพณี เจตคติ และความเชื่อในเรื่องต่างๆระหว่างคนสองรุ่นอายุ โดยเฉพาะระหว่างคนหนุ่มสาวกับผู้ใหญ่

พจนานุกรมภาษาอังกฤษ (Dictionary of the English Language, 2009) ให้ความหมายความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ (Generation differences) คือ ความไม่เหมือนกันในค่านิยมและเจตคติระหว่างรุ่นอายุหนึ่งกับรุ่นอายุหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างคนหนุ่มสาวกับพ่อแม่ของเขา

เซมเก้และคณะ (Zemke et al., 2000) ให้ความหมายความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ (Generation differences) คือ ความแตกต่างในประวัติศาสตร์ ภูมิหลัง ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้รับ ทำให้เกิดความไม่เหมือนกันในด้านเจตคติ มุมมอง วิธีการทำงาน บุคลิกภาพ การคิด การพูดจา ความพึงพอใจ การต่อต้านอย่างใดอย่างหนึ่ง ค่านิยมการรับรู้ข่าวสาร การทำงานและการรู้เทคโนโลยีของแต่ละรุ่นอายุ

สโมลาและสัททอน (Smola and Sutton, 2002) ให้ความหมายความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ (Generation differences) คือ ความไม่เหมือนกันระหว่างรุ่นอายุในองค์กร ซึ่งมักพบในทุกองค์กร การแบ่งแต่ละรุ่นอายุได้ใช้เหตุการณ์ประวัติศาสตร์และเรื่องราวทางสังคมเป็นสิ่งที่ช่วยแบ่งแยกลักษณะพิเศษของแต่ละรุ่นอายุออกจากกัน เช่น เจตคติ ความปรารถนาอันแรงกล้า ความทะเยอทะยาน ตลอดจนมุมมองที่มีต่อโลกของแต่ละรุ่นอายุที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามพนักงานที่มีอายุที่ใกล้เคียงกันหรืออยู่ในรุ่นอายุเดียวกันจะแสดงออกที่คล้ายกันทางด้านความคิดและความพึงพอใจในที่ทำงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความไม่เหมือนกันของช่วงอายุ ค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพ พฤติกรรมการดำรงชีวิตและการทำงาน

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุและความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ

แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุและความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ มี 2 แนวคิด ได้แก่แนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุและความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุในบุคคลทั่วไปและในพยาบาล รายละเอียดมีดังนี้

1.3.1 แนวคิดรุ่นอายุและความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุในบุคคลทั่วไป

จากการทบทวนวรรณกรรมมีนักทฤษฎีหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับรุ่นอายุและความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุไว้หลากหลาย งานวิจัยศึกษาเฉพาะความแตกต่างระหว่างรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายเท่านั้น จะกล่าวถึงกรอบแนวคิดที่สำคัญ 3 แนวคิด ดังนี้

1) แนวคิดของ สเตราส์และโฮวี (Strauss and Howe)

สเตราส์และโฮวี (Strauss and Howe, 1991) ทำการศึกษาเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์และเขียนหนังสือ “Generations: The History of America’s Future 1584 to 2069” แสดงให้เห็นถึงประวัติศาสตร์ของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ข้ามผ่านยุคสมัยต่างๆถึง 5 ยุค ซึ่งแต่ละยุคสมัยจะประกอบด้วยคน 4 รุ่นอายุที่สัมพันธ์กันดังที่กล่าวมาแล้ว โดยทุกหนึ่งรอบของแต่ละรุ่นอายุจะมีวงจรชีวิตประมาณ 22 ปี จากวัยเด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่เข้าสู่วัยกลางคนจากวัยกลางคนเข้าสู่วัยผู้สูงอายุเมื่อใดก็ตามที่ช่วงอายุเพิ่มขึ้นหนึ่งรอบอายุลักษณะพฤติกรรมและทัศนคติของแต่ละช่วงชีวิตจะเปลี่ยนไปด้วย แต่ละรุ่นอายุจะมีลักษณะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพเหตุการณ์ทางการเมืองสังคม ประวัติศาสตร์ และประสบการณ์ที่ผ่านมาส่งผลต่อค่านิยมด้านจริยธรรมในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและวิวัฒนาการของประชากรรุ่นที่ตามมาในอนาคต ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญ ความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ นอกจากแบ่งด้วยช่วงปีเกิดและประวัติศาสตร์ในแต่ละช่วงเวลาแล้ว ยังมีอีก 3 คุณลักษณะประจำตัวที่กำหนดความแตกต่างระหว่างรุ่น ได้แก่ เจตคติ ความเชื่อเกี่ยวกับศาสนา การเมือง การดำรงชีวิต ครอบครัว และการเลือกอาชีพ ความแตกต่างเหล่านี้ส่งผลให้พฤติกรรมต่างๆในการใช้ชีวิต มุมมอง ความสัมพันธ์ด้านสังคม ตลอดจนเหตุการณ์สำคัญๆในแต่ละช่วงของชีวิตแตกต่างกันตามไปด้วย สเตราส์และโฮวีอธิบายความแตกต่างของรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ไว้ดังนี้

(1) รุ่นเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2504-2524 (ค.ศ. 1961-1981) ซึ่งมีสภาพแวดล้อมและสังคมเต็มไปด้วยสับสนและสื่อโฆษณาในทางที่ไม่ดีเกี่ยวกับเรื่องของหนุ่มสาวเริ่มแพร่หลายมากขึ้น คนในรุ่นนี้เป็นเด็กรุ่นแรกที่แม่เริ่มมีการใช้ยาคุมกำเนิดไม่ต้องการมีลูกเนื่องจากครอบครัวยากจนและหย่าร้าง เป็นเด็กที่ถูกเลี้ยงดูในช่วงวัยรุ่น

ถูกครอบงำด้วยเรื่องเพศทำให้เป็นเด็กแก่แคดมีครอบครัวยุติและหย่าร้าง เป็นช่วงที่เต็มไปด้วยปัญหาสังคม การใช้ยาเสพติด โรคเอดส์ เด็กๆส่วนใหญ่ตกงานและใช้ชีวิตอยู่กับบ้านหลังจากเรียนหนังสือจบแล้ว

(2) *รุ่นวาย (Generation Y)* หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2525-2543 (ค.ศ. 1982-2000) ซึ่งเป็นช่วงที่เทคโนโลยีทางการแพทย์เจริญก้าวหน้า เด็กเกิดจากการเลี้ยงในหลอดแก้วทำให้สามารถกำหนดหรือคัดเลือกได้อย่างชาญฉลาด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดี และสอดคล้องกับวิวัฒนาการในปัจจุบัน เด็กรุ่นนี้ได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดตามวัฒนธรรมที่เคยมีมา จนดูเหมือนเป็นการบังคับหรือเผด็จการ ต่อมาในช่วงต้นทศวรรษที่ 1980 เริ่มมีการยอมรับความแตกต่างของการดำเนินชีวิตของคนรุ่นนี้

2) แนวคิดของเซมเก้ และคณะ (Zemke et al.)

เซมเก้และคณะ (Zemke et al., 2000) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ นอกจากการสอดคล้องกันของปีเกิด แต่ละรุ่นอายุยังมีความสอดคล้องร่วมกันในด้านเจตคติและประสบการณ์ด้วย แต่ละรุ่นอายุนั้นถูกกำหนดและมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ที่หลากหลาย ทั้งทางเศรษฐศาสตร์ สังคม สังคมวิทยา และเป็นช่วงเวลาที่ถูกครอบงำด้วยประสบการณ์หรือเหตุการณ์และอารมณ์ต่างๆร่วมกัน และได้พัฒนาขึ้นมาเป็นลักษณะเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มหรือรุ่นอายุนั้นๆ ลักษณะพิเศษเฉพาะหรือเอกลักษณ์ของแต่ละรุ่นอายุนั้นเป็นการยากที่จะอธิบายหรือบรรยายให้ถูกต้องได้เหมาะสมตามแต่ละรุ่นอายุได้ เนื่องจากความแตกต่างในด้านความคิดของบุคคลหลายๆอย่างไม่สามารถอธิบายได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงปลายของอายุหรือช่วงอายุที่เกิดการทับซ้อนกันระหว่างสองรุ่นอายุ เซมเก้และคณะ อธิบายความแตกต่างของรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ไว้ดังนี้

(1) *รุ่นเอ็กซ์ (Generation X)* หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2504-2523 (ค.ศ. 1961-1980) ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เศรษฐกิจมีอุปสรรค อัตราการเกิดลดลง เป็นช่วงที่แม่กินยาคุมกำเนิดเพื่อป้องกันการตั้งครรภ์ มีอัตราการหย่าร้างที่สูงและเป็นช่วงเวลาที่เด็กไม่มีใครดูแลและเรียนรู้ที่จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง เช่น คอมพิวเตอร์ เกมส์ ทีวี เป็นต้น คนรุ่นนี้เป็นเด็กรุ่นแรกที่ไม่ได้รับความสนใจมากที่สุดถูกละเลยเป็นเวลานานด้วยเหตุผลที่พ่อแม่ต้องทำงานหรือไม่ก็หย่าร้าง ส่งผลให้คนรุ่นนี้เป็นคนค้นหาคำรู้สึกของความเป็นครอบครัว โดยเรียนรู้ที่จะสร้างครอบครัวที่เป็นตัวแทนขึ้นมาด้วยการรวมกลุ่มเพื่อนที่สนิทสนม กลุ่มคนที่ทำงานวัยเดียวกันเพื่อคบหาสมาคมและทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน ชื่นชอบความสนุกสนาน เนื่องจากมีประสบการณ์เห็นคนรุ่นพ่อแม่โดนไล่ออกจากงานโดยไม่มีสาเหตุคนรุ่นนี้จะไม่กังวลในความมั่นคงของอาชีพดังนั้นจึงมองงานทุกอย่างเป็นงานชั่วคราวเป็นสิ่งไม่แน่นอน เมื่อเริ่มรู้สึกเบื่อจากงานที่ทำอยู่จะมีความต้องการย้ายงาน

หรือย้ายบริษัทโดยทันที ไม่ยึดติดกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งวิธีที่จะเพิ่มความพึงพอใจในงานคือ รายได้จากการทำงานหรือเมื่อมีการเปลี่ยนงาน ให้ความสำคัญในความสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและ ครอบครัว พึ่งพาตนเอง คิดแบบองค์รวม เชี่ยวชาญเทคโนโลยีตลอดจนสามารถปรับตัวเข้าได้กับความ หลากหลาย ชอบความยืดหยุ่นไม่เป็นทางการ

(2) *รุ่นวาย (Generation Y)* หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2524-2543 (ค.ศ. 1981-2000) ซึ่งเป็นยุคแห่งความรุ่งเรืองได้รับการดูแลจากพ่อแม่รุ่นเบบี้บูมเมอร์ ซึ่งปลูกฝังให้มองโลกในแง่ดีจึงมีความเชื่อว่าเศรษฐกิจจะเติบโตไปเรื่อยๆ ในอนาคต ส่งผลให้เป็นคนที่ มุ่งผลลัพธ์และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อที่จะ ได้รับความสำเร็จ มองโลกในแง่ดีและมีจริยธรรม คนรุ่นนี้มีความตั้งใจจะทำงานอย่างจริงจังรักกักตุนและเต็มความสามารถถ้ามีคนเห็นคุณค่าและให้ ความสำคัญ มีความเชื่อมั่นในตนเองและทะเยอทะยานตั้งเป้าหมายในชีวิตและคาดหวังความสำเร็จสูง เนื่องจากเกิดมาในภาวะกดดันที่ต้องประสบความสำเร็จทั้งด้านการศึกษาและหน้าที่การงาน คนรุ่นวาย เป็นคนชอบใช้จ่ายดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ชอบให้ความสำคัญกับเพื่อนและสังคม มีความ ยืดหยุ่นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3) *รุ่นอายุตามแนวคิดของแลนคาสเตอร์และสติลแมน (Lancaster and Stillman)*

แลนคาสเตอร์และสติลแมน (Lancaster and Stillman, 2002) อธิบาย ความแตกต่างของรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ไว้ดังนี้

(1) *รุ่นเอ็กซ์ (Generation X)* หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2508-2523 (ค.ศ. 1965-1980) เป็นแรงงานกลุ่มที่มีจำนวนน้อยประมาณ 46 ล้านคน คนสำคัญๆ ในกลุ่มคนรุ่นนี้ ได้แก่ ประธานาธิบดีบิล คลินตัน มาดอนนา และเคนนิส รอดแมน ซึ่งเป็นสังคมในยุค ของเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต คนในรุ่นนี้เป็นคนช่างสงสัย และยึดถือตนเองหรือพวกเขา เองมากกว่าองค์กรหรือสถาบัน ค่านิยมในการทำงานของคนรุ่นนี้ เป็นคนมองภาพรวมและยอมรับใน ความหลากหลาย ต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและงาน ชอบความไม่มีพิธีรีตอง เชื่อมั่นตนเอง ชอบงานที่ใช้เทคโนโลยีและงานที่สนุกสนาน

(2) *รุ่นวายหรือมิลเลนเนียล (Generation Y)* หมายถึง กลุ่มคนที่เกิด ระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2524-2542 (ค.ศ. 1981-1999) คนรุ่นนี้มีประมาณ 76 ล้านคน และเพิ่งเริ่มเข้าสู่การ ทำงาน เหตุการณ์สำคัญ ได้แก่ วันที่ 11 กันยายน แลนคาสเตอร์และสติลแมน กล่าวว่า คนรุ่นนี้เป็นคน ชอบความเป็นจริง เชื่อมั่นในตนเองไม่เพ้อฝัน มองโลกในแง่ดีและเมื่อเกิดความผิดพลาดจะทุ่มเทกำลัง เพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น ให้นิยามความสำเร็จในเชิงวัตถุเป็นส่วนใหญ่ และพวกเขาให้ความสนใจกับสถานะ และชื่อเสียงจากอาชีพของพวกเขา คนรุ่นนี้มองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นบ่อยๆ ในแง่บวกและเป็นสิ่งที่

นำปรารถนาทำให้พวกเขาไม่ชอบที่จะทำงานเดิมๆ นานๆ ค่านิยมในงานของคนรุ่นนี้ มองโลกในแง่ดี เชื่อมั่นในตนเองและมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ เชื่อในจริยธรรมและทำเพื่อสังคมส่วนรวม ชื่นชอบและยอมรับในความหลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของสโมลาและสัททอน (Smola and Sutton, 2002)

1.3.2 แนวคิดรุ่นอายุและความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจุบันแรงงานพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานทั่วโลกมีคนสามรุ่นอายุอยู่ในสถานที่ทำงานเดียวกัน ได้แก่ รุ่นเบบี้บูมเมอร์ส รุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ซึ่งกลุ่มแรงงานพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ มีบทบาทอย่างมากต่อองค์กรในปัจจุบันและในอนาคต แต่ละรุ่นมีความแตกต่างกันทั้งในด้าน ค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมการดำรงชีวิตและการงาน ความแตกต่างดังกล่าวนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานและยังส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ งานวิจัยหลายชิ้นศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุในพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัญหาในการสื่อสารเพิ่มมากขึ้นระหว่างรุ่นอายุที่ทำงานอยู่ร่วมกัน (Lancaster and Stillman, 2002; Kupperschmidt, 2006; Weston, 2006) จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้ทำการศึกษาไว้หลากหลาย ซึ่งในที่นี้ขอกล่าวถึงเฉพาะกรอบแนวคิดของนักวิชาการทางการพยาบาลบางท่าน และเฉพาะรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1) รุ่นอายุตามแนวคิดของดัชเชอร์และโควิน (Duchscher and Cowin)

ดัชเชอร์และโควิน (Duchscher and Cowin, 2004) อธิบายความแตกต่างของรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ไว้ดังนี้

(1) รุ่นเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2508-2523 (ค.ศ. 1965-1980) จากการที่พยาบาลวิชาชีพรุ่นนี้ต้องอยู่ในช่วงยากลำบากของสังคมที่ต้องแข่งขันสูงทั้งด้านการศึกษาและอาชีพการงาน ทำให้เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และสังคมแห่งการสื่อสารที่เร่งด่วน ในวัยเด็กต้องประสบกับภาวะเศรษฐกิจซบเซา ยากจน และครอบครัวต้องหาเงินเพื่อการดำรงชีวิต ทำให้เรียนรู้ที่พึ่งพาตนเองตั้งแต่เด็ก บางคนในขณะที่เรียนยังต้องทำงานหาเลี้ยงครอบครัวควบคู่กันไป ส่งผลให้เป็นคนพึ่งพาตนเอง ช่างสงสัย ไม่ชอบทำตามคำสั่ง และยึดความคิดตนเองเป็นหลัก ต่อต้านองค์กร เรียกร้องสิทธิส่วนบุคคล หลักศีลธรรมจรรยา ตอบสนองต่องานที่ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ไม่ยึดมั่นผูกพันกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ชอบงานที่หลากหลายและเก่งด้านเทคโนโลยี

(2) รุ่นวาย (Generation Y) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2524-2543 (ค.ศ. 1981-2000) พยาบาลวิชาชีพรุ่นนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับรุ่นทหารผ่านศึก สภาพสังคมการเมืองในช่วงเวลานั้นเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เป็นคนที่มีจริยธรรมในการทำงานที่ดี เป็นคนที่

ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ชอบสังคมเข้ากับคนง่าย การศึกษาดีและเก่งด้านเทคโนโลยีมากกว่ารุ่นก่อนหน้านี้ พยาบาลวิชาชีพรุ่นนี้คล้ายรุ่นเอ็กซ์ที่ชอบมองไปข้างหน้าด้วยความมั่นใจ ถึงแม้ช่วงแรกๆเติบโตขึ้นในสังคมที่เต็มไปด้วยปัญหาหยาบเสพติด การแพร่ระบาดของโรคเอดส์และแนวโน้มปัญหาด้านสงครามการก่อการร้ายที่คุกคามความอยู่รอดและการดำรงชีวิตของพวกเขา แต่สภาพแวดล้อมดังกล่าวไม่ทำให้คนรุ่นวายให้เป็นคนกลุ่มหัวรุนแรงซึ่งแตกต่างจากคนรุ่นเอ็กซ์ เนื่องจากในการดำเนินชีวิตของคนรุ่นนี้จะได้รับการปกป้องดูแลจากพ่อแม่ที่ช่วยเหลือเลี้ยงและชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตของพวกเขา ส่งผลให้คนรุ่นวายเป็นคนอบอุ่นมองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในตนเอง และกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตของตนเองในแง่ดี มีวัฒนธรรมที่หลากหลายจากการมีครอบครัวและแต่งงานกับคนต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรม ทำให้เข้าใจและยอมรับด้านลัทธิชนชาติและเพศ พยาบาลวิชาชีพรุ่นนี้สนใจเกี่ยวกับประเด็นทางสังคม มีความกระตือรือร้นในสำนักความรับผิดชอบทางสังคม และมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการส่งเสริมสิทธิส่วนบุคคลภายใต้เครือข่ายสังคมที่มีความหลากหลายทั้งในด้านแนวคิด การเมือง วัฒนธรรมและสังคมเศรษฐกิจ รวมทั้งมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม (Weston, 2006)

2) รุ่นอายุตามแนวคิดของคูปเปอร์สชมิทท์ (Kupperschmidt)

คูปเปอร์สชมิทท์ (Kupperschmidt, 2006) อธิบายความแตกต่างของคนรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ไว้ดังนี้

(1) รุ่นเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2504-2523 (ค.ศ. 1961-1980) ซึ่งเป็นช่วงที่สังคมมีการหย่าร้างสูง ถูกเลี้ยงดูมาในวัฒนธรรมที่ไม่ต้องการเด็ก ทำให้เด็ก ๆ ในยุคนี้ไม่ได้รับการใส่ใจจากสังคมเท่าที่ควร บางครอบครัวพ่อแม่ไม่มีเวลาในการเลี้ยงดูบุตร ส่งผลให้เป็นเด็กที่พึ่งพาตนเอง (Howe and Strauss, 1993; Karp et al., 2002 cited in Sherman, 2006) ยึดตนเองเป็นหลักและต้องการความสมดุลของชีวิตครอบครัวและการทำงาน ไม่ยึดติดกับองค์กรเดียวและจะไม่เสียสละชีวิตส่วนตัวของพวกเขาสำหรับนายจ้างหรือองค์กรตลอดเวลาหรืออาจบอกได้ว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยพวกเขาได้เรียนรู้ว่าไม่มีสิ่งใดที่จะเป็นหลักประกันด้านความปลอดภัยในอาชีพการงาน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพรุ่นนี้จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่มีการพิจารณาตามความสามารถ (Sherman, 2006; Weston, 2006) อย่างไรก็ตาม พยาบาลวิชาชีพรุ่นนี้มีลักษณะที่ดีคือ มีความรับผิดชอบในการปรับปรุงพัฒนาทักษะตนเองเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และพวกเขาเชื่อว่าการมีศักยภาพและรักษาความสามารถดังกล่าวเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งสามารถทำงานในองค์กรใดก็ได้ (Tulgan, 1995 cited in Kupperschmidt, 2006;) จุดเด่นในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ คือ กลุ่มอายุนี้มีความเก่งเชี่ยวชาญด้าน

เทคโนโลยีที่หลากหลายและสามารถทำงานคนเดียวได้ดี (Strauss and Howe , 1991; Kupperschmidt, 2006 ; Weston, 2006)

(2) *รุ่นวาย (Generation Y)* หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2524-2543 (ค.ศ. 1981-2000) ซึ่งเป็นยุคสมัยที่สังคมให้ความสนใจเด็กเป็นอย่างมาก ดังนั้นในวัยเด็กของคนรุ่นนี้จึงได้รับการดูแลเลี้ยงดูจากครอบครัวเป็นอย่างดี พยาบาลวิชาชีพ รุ่นวายมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเกมคอมพิวเตอร์ตั้งแต่เรียนชั้นอนุบาล (Howe and Strauss, 2000; Tapscott, 1998 cited in Kupperschmidt, 2006) เด็กในรุ่นนี้ส่วนใหญ่ร้อยละ 70 จะเกิดจากมารดาที่มีอายุมามาก ดังนั้นทั้งพ่อและแม่ของเด็กรุ่นนี้จะมีการวางแผนการมีบุตรอย่างดี แม้ว่าร้อยละ 60 ของเด็กรุ่นนี้ จะเกิดในครอบครัวที่พ่อแม่ทั้งสองต้องทำงานนอกบ้าน แต่ประสบการณ์ของเด็กรุ่นนี้จะแตกต่างจากประสบการณ์ของคนรุ่นเอ็กซ์ เนื่องจากโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ได้รับการวางแผนและสนับสนุนอย่างดีจากพ่อแม่ของพวกเขาตั้งแต่การเลี้ยงดูในวัยแรกเกิด วัยก่อนเรียนและ โปรแกรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอื่นๆ หลังเลิกจากโรงเรียน เช่น การเรียนเปียโน เล่นกีฬา เป็นต้น ส่งผลให้ชีวิตในวัยเด็กของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นนี้มีการกำหนดเวลาและรูปแบบที่ชัดเจน นอกจากนี้พ่อแม่ของพวกเขาเป็นผู้คอยสนับสนุนให้คำปรึกษาในทุกๆ ด้านเพื่อให้เติบโตขึ้นและมีความพร้อมในการดำเนินชีวิตที่ดีต่อไป พยาบาลรุ่นนี้รับรู้ว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ในปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและกำลังจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในองค์กรด้านสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงพยาบาล ปัจจุบันนี้พยาบาลวิชาชีพ รุ่นวายเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ในองค์กร จุดเด่นของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นวายในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและมีความสามารถที่หลากหลาย เป็นคนเปิดกว้างและคาดหวังการทำงานเป็นทีม

3) *รุ่นอายุตามแนวคิดของลาวอย์-เทรมเบลย์และคนอื่นๆ* (Lavoie-Tremblay and others)

ลาวอย์-เทรมเบลย์และคนอื่นๆ (Lavoie-Tremblay and others, 2010) อธิบายความแตกต่างของรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ไว้ดังนี้

(1) *รุ่นเอ็กซ์ (Generation X)* หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2508-2523 (ค.ศ. 1965-1980) ซึ่งเป็นช่วงที่สังคมเกิดภาวะถดถอย วิกฤตการแพร่ระบาดของโรคเอดส์และการเลี้ยงดูเด็กๆ ถูกละเลยปล่อยให้อยู่บ้านตามลำพังต้องช่วยเหลือตนเอง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากพ่อแม่ผู้ปกครอง คนรุ่นนี้ถูกเรียกว่า “เด็กรุ่นถูกทิ้ง” ซึ่งร้อยละ 40 ถูกเลี้ยงดูมาในครอบครัวที่หย่าร้าง (Strauss and Howe, 1991; Weston, 2006) ดังนั้นในวัยหนุ่มสาวพวกเขาเรียนรู้ที่จะจัดการและดูแลตนเอง ส่งผลให้รุ่นเอ็กซ์เป็นคนพึ่งพาตนเองและชอบความเป็นอิสระ พยาบาลวิชาชีพ รุ่นนี้ให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และจะเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ

ตนเอง (Stewart, 2006 cited in Lavoie-Tremblay and others, 2010) มีความเข้าใจและเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี คาดหวังการตอบสนองความพึงพอใจในทันที ไม่ชอบรอคอย ยึดมั่นในตนเอง ต้องการการชี้แนะตลอดจนให้คำปรึกษา และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

(2) *รุ่นวาย (Generation Y)* หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2524-2543 (ค.ศ. 1981-2000) ซึ่งเป็นช่วงโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดวัฒนธรรมที่หลากหลายขึ้นจากการแต่งงานสร้างครอบครัวของคนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน ช่วงเวลานี้เป็นช่วงที่มีช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็วและตลอดเวลาโดยผ่านทางอินเทอร์เน็ตซึ่งเปรียบเสมือนประตูสู่โลกกว้าง ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพรุ่นนี้ชอบใช้การสื่อสารผ่านเทคโนโลยี เช่น โทรศัพท์มือถือ การส่งข้อความ อิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนใช้การเชื่อมต่อสื่อสารทางอีเมลล์ตลอดเวลาจึงคาดหวังว่าจะได้รับการตอบกลับทันทีด้วยเช่นกัน (Weston, 2006) พยาบาลวิชาชีพรุ่นนี้สามารถใช้เทคโนโลยีได้ดีด้วยความมั่นใจ ชอบถูกกระตุ้นให้เกิดการใช้ความคิดที่หลากหลาย ขณะเดียวกันก็เบื่อง่าย (Arhin and Cormier, 2007 cited in Lavoie-Tremblay and others, 2010) ชอบการทำงานเป็นทีมที่เปิดโอกาสให้ใช้ความร่วมมือในการทำงาน ทำให้พยาบาลรุ่นนี้มีประสบการณ์และเรียนรู้การสร้างระบบเครือข่ายและสัมพันธ์ภาพแบบพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Kupperschmidt, 2001 cited in Lavoie-Tremblay and others, 2010) จากประสบการณ์ที่ครอบครัวหรือรุ่นพ่อแม่ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นวายได้รับจากการทำงาน เช่น การปรับลดขนาดขององค์กรส่งผลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ดังนั้นองค์กรต้องเพิ่มกลยุทธ์ที่จะทำให้พวกเขาเกิดความมั่นคงในอาชีพ เช่น การมีแผนเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน การฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น กลยุทธ์ดังกล่าวจะสามารถจูงใจให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป พยาบาลวิชาชีพรุ่นนี้เหมือนรุ่นเอ็กซ์ที่แสวงหาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว (Zemke et al., 2000) อย่างไรก็ดี เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรุ่นนี้เติบโตขึ้นมาด้วยแนวคิดที่มีการบูรณาการด้านการช่วยเหลือสังคมในการเรียนการสอนด้านการดูแลสุขภาพ ดังนั้นในการทำงาน ผู้นำหรือหัวหน้างานและพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีหน้าที่เป็นผู้คอยชี้แนะสอนงานต้องมีความตั้งใจอย่างจริงจังที่จะสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนองตอบความต้องการของพวกเขา เช่น การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน การกำกับดูแลการทำงานและการป้อนกลับข้อมูลสำคัญในการทำงานที่รวดเร็ว (Kupperschmidt, 2001 cited in Lavoie-Tremblay and others, 2010) เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับรุ่นอายุและความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ ทั้งในบุคคลทั่วไปและในอาชีพพยาบาลที่ผ่านมา พบว่า มีปัจจัยมากมายที่บ่งบอกลักษณะพิเศษเฉพาะหรือคุณลักษณะของแต่ละรุ่นอายุที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ พฤติกรรมการดำรงชีวิตและการงาน ทั้งในส่วนบุคคลและการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสรุปลักษณะและค่านิยมในงานของคนแต่ละรุ่นอายุ (ดังแสดงในตารางที่ 2.1) การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาพยาบาล

วิชาชีพสองรุ่นอายุ คือ รุ่นเอ็กซ์ และรุ่นวาย เนื่องจากเป็นกลุ่มพยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และจากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมา ผู้วิจัยจะทำการกำหนดขอบเขตของแต่ละรุ่นอายุตามการแบ่งของ ลาวอยซ์-เทรมเบลย์และคนอื่นๆ (Lavoie-Tremblay and others, 2010) เนื่องจากมีความคล้ายคลึงกันกับการแบ่งช่วงอายุของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508-2523 (ค.ศ. 1965-1980) ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 จะมีอายุตั้งแต่ 33-48 ปี พยาบาลวิชาชีพรุ่นนี้ ปัจจุบันมักจะเป็นลูกน้องรุ่นเบบี้บูมเมอร์ส และบางคนเริ่มที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งบริหารบ้างแล้วมีลักษณะเฉพาะและค่านิยมในงาน คือ เป็นคนมีความเชื่อมั่นและพึ่งพาตนเอง ชอบอิสระ มีความหลากหลายและเชี่ยวชาญเทคโนโลยี ต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน

2. พยาบาลรุ่นวาย (Generation Y) หมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2543 (ค.ศ. 1981-2000) ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 จะมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 32 ปี ปัจจุบันคนรุ่นนี้ส่วนหนึ่งเริ่มทำงานและเข้าสู่องค์กรแล้ว มีลักษณะเฉพาะและค่านิยมในงาน คือ เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มุ่งเน้นความสำเร็จ มีความหลากหลายและเชี่ยวชาญเทคโนโลยี ชอบทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับเพื่อนและสังคม ต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน



ตารางที่ 2.1 ลักษณะและค่านิยมในงานของแต่ละรุ่นอายุ (Generational Characteristic)

	คนรุ่นเอ็กซ์ (Generation X) เกิดปี 2508-2523	คนรุ่นวาย (Generation Y) เกิดปี 2524-2543
เซมเก้และคณะ (Zemke et al., 2000)	<ul style="list-style-type: none"> - ยึดถือตนเอง พึ่งพาตนเอง - คิดแบบองค์รวม - งานและครอบครัวต้องสมดุล - ไม่มีพิธีรีตอง - ชอบความหลากหลาย - เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี 	<ul style="list-style-type: none"> - มองโลกในแง่ดี ชี้คหยุ่น - มุ่งผลสัมฤทธิ์ ทะเยอทะยาน - ให้ความสำคัญสัมพันธ์กับเพื่อนและสังคม - ชอบความหลากหลาย - เชื่อมั่นตนเอง ทะเยอทะยาน
แลนคาสเตอร์และสตีลแมน (Lancaster and Stillman, 2002)	<ul style="list-style-type: none"> - มองภาพรวม เชื่อมั่นตนเอง - ชอบความหลากหลาย - งานและครอบครัวต้องสมดุล - ชอบความไม่มีพิธีรีตอง - เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี 	<ul style="list-style-type: none"> - มองโลกในแง่ดี - เชื่อมั่นในตนเอง - มุ่งเน้นความสำเร็จ - ทำเพื่อสังคมส่วนรวม - ชอบความหลากหลาย
ดัชเชอร์และโควิน (Duchscher and Cowin, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> - ข่างสงสัย - ยึดตนเองเป็นหลัก - พึ่งพาตนเอง - งานและครอบครัวต้องสมดุล - เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี 	<ul style="list-style-type: none"> - รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - รับผิดชอบสังคม - ชอบความหลากหลาย - เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี - มั่นใจในตนเอง - มองโลกในแง่ดี
คูปเปอร์ชมิทท์ (Kupperschmidt, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> - ยึดตนเองเป็นหลัก - พึ่งพาตนเอง สามารถทำงานคนเดียวได้ดี - งานและครอบครัวต้องสมดุล - เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี 	<ul style="list-style-type: none"> - เปิดกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - ชอบการทำงานเป็นทีม - ชอบความหลากหลาย - เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี
ลาวอยซ์-เทรมเบลย์ และคนอื่นๆ (Lavoie-Tremblay and others, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> - ยึดมั่นตนเอง พึ่งพาตนเอง - งานและครอบครัวต้องสมดุล - เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี - ชอบความอิสระ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานและครอบครัวต้องสมดุล - ชอบการทำงานเป็นทีม - ชอบความหลากหลาย - เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นว่าทั้งสองรุ่นอายุมีความแตกต่างกันหลายด้าน โดยสรุปความแตกต่างที่สำคัญ มี 3 ประการ ได้แก่ ค่านิยมในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสัมพันธ์ภาพระหว่างทีมงาน สำหรับในที่นี่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความแตกต่างสองด้านนี้เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หากพยาบาลคงอยู่ในงานดีก็จะป้องกันปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในองค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีและมีแนวทางในการสร้างเสริมค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อไป เพื่อช่วยให้การบริหารบุคลากรดำเนินไปอย่างราบรื่น และส่งเสริมให้พยาบาลทั้งสองรุ่นอายุทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวมในระยะยาวตามลำดับ

1.4 การเปลี่ยนแปลงช่วงสองรุ่นอายุในประเทศไทย

ในช่วงสองรุ่นอายุระหว่าง พ.ศ. 2500-2547 มีการเปลี่ยนแปลงสำคัญ แบ่งเป็น 2 ช่วง ดังนี้

1.4.1 การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในช่วงคนรุ่นเอ็กซ์ (พ.ศ. 2500- 2520) เป็นช่วงสำคัญในประวัติศาสตร์เศรษฐกิจไทยสมัยใหม่ โดยในช่วงรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา หลังสงครามโลกครั้งที่สองรัฐบาลสหรัฐอเมริกา มีอิทธิพลและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของโลก ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับสหรัฐอเมริกา มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น สหรัฐอเมริกาจึงต้องการเข้ามาปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของไทยโดยผ่านความช่วยเหลือจากธนาคารโลกซึ่งสหรัฐอเมริกาให้ความช่วยเหลือประเทศไทยในหลายด้าน อาทิ การเงิน การทหาร การคมนาคม และการศึกษา เป็นต้น ทำให้สังคมไทยในช่วงนี้ได้รับการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ คือ นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเริ่มมีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504) ทำให้ประเทศไทยเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมอย่างช้าๆ

เศรษฐกิจไทยในทศวรรษที่ 2500 และ 2510 เกิดจากการส่งออกสินค้าเกษตร และการไหลเข้าของเงินทุนและเงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ โดยภาคอุตสาหกรรมในช่วงแรกยังเน้นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าเป็นหลัก ช่วงหลังของทศวรรษที่ 2510 หลังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2514 เป็นต้นมา จึงเริ่มเปลี่ยนทิศทางมาเป็นการผลิตเพื่อส่งออก แต่ต่อมาเมื่อการผลิตเพื่อทดแทนสินค้านำเข้าเริ่มอึดตัวผนวกกับภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำในช่วงปลายทศวรรษที่ 2510 มีการเพิ่มราคาน้ำมันของกลุ่มโอเปค ประเทศสหรัฐอเมริกาถอนตัวออกจากอินโดจีน เมื่อ พ.ศ. 2518 และความวุ่นวายทางการเมืองของไทยเองระหว่าง พ.ศ. 2516-2519 ทำให้เศรษฐกิจที่เน้นการส่งออกด้านเกษตรกรรมเริ่มหยุดชะงัก และไทยต้องปรับเปลี่ยนตัวเองมาอิงกับการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรม

มากขึ้นในทศวรรษที่ 2520 ส่วนภายนอกประเทศก็มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของประเทศอื่นๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการแพร่ขยายของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เทคโนโลยีด้านข่าวสารทำให้การติดต่อสื่อสารทำได้สะดวกขึ้น เศรษฐกิจของประเทศไทยหลังจากการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจกลายเป็นเศรษฐกิจแบบเปิดมีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น ฟังพาเศรษฐกิจโลก ด้านสภาพสังคมด้านต่างๆ ก็ต้องมีการปรับตัวหรือเรียกว่าสังคมโลกาภิวัตน์ รวมทั้งวัฒนธรรมไทยก็เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วย (ธรรมรัตน์ อยู่พรต 2556)

1.4.2 การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในช่วงคนรุ่นวาย (พ.ศ. 2520- 2547) เป็นช่วงที่ประเทศไทยมีความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมไทยเริ่มเข้าสู่ยุคประชาธิปไตยและประเทศยังคงพัฒนาสู่อุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งเปิดรับอารยธรรมต่างชาติทั้งตะวันตกและเอเชีย (ธรรมรัตน์ อยู่พรต 2556) รัฐบาลเน้นการพัฒนาประเทศตามแบบตะวันตก เช่น ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2520 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 ซึ่งเอื้อต่อการลงทุนของต่างชาติ ประเทศไทยมีอัตราการเติบโตโดยเฉลี่ย ร้อยละ 10 ในระหว่างปี พ.ศ. 2528-2538 จนได้สมญาว่า “เสือเศรษฐกิจ” หรือประเทศอุตสาหกรรมใหม่ แต่การพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสภาพสังคมเกิดปัญหาต่างๆ เช่น โรคเอดส์ อาชญากรรม โสเภณีและสิ่งแวดลอม เป็นต้น รัฐบาลจึงมีการมุ่งเน้นพัฒนาทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาด้านคน ผลของการพัฒนาประเทศให้ทันสมัยด้วยการพัฒนาระบบการศึกษาแบบตะวันตก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์ ทำให้มีการมุ่งเน้นการศึกษาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการประกอบอาชีพ เช่น เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ การแพทย์ และวิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น โลกทัศน์เหล่านี้ทำให้คนมุ่งเน้นความเจริญด้านวัตถุมากกว่าคุณค่าทางจิตใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับค่านิยมหรือแนววิถีชีวิตของสังคมไทยเดิม ความเจริญทางเศรษฐกิจดังกล่าวส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมวัฒนธรรมโดยกลุ่มคนชนชั้นกลางเริ่มมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น ทำงานในธุรกิจองค์กรเอกชน จึงมุ่งเน้นความสำเร็จ วัตถุนิยมใช้จ่ายฟุ่มเฟือย (กัจจกร หลุยยะพงศ์ 2550) เมื่อมีครอบครัวจึงส่งเสริมให้ลูกได้รับการศึกษาที่หลากหลายในทุกๆ ด้าน ส่งผลให้เด็กที่เกิดในช่วงนี้เป็นคนที่มีความรู้ดี การศึกษาสูงและเชี่ยวชาญเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 เกิดภาวะวิกฤตการณ์การเงิน หรือเรียกทั่วไปในประเทศไทยว่า วิกฤตต้มยำกุ้ง ส่งผลกระทบต่อหลายประเทศในทวีปเอเชียจนเรียกว่าวิกฤตการณ์การเงินของเอเชีย (Asian Financial Crisis) ก่อให้เกิดความกลัวว่าจะเกิดการล่มสลายทางเศรษฐกิจทั่วโลกซึ่งมีความรุนแรงที่สุดในประวัติศาสตร์การเงินระหว่างประเทศ และส่งผลกระทบต่อประเทศต่างๆ ทั่วโลก ผลกระทบของวิกฤตเศรษฐกิจต่อกันและสังคมได้เป็นไปอย่างกว้างขวาง โดยก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพของชีวิตของคนไทยมากยิ่งขึ้น ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจมีผลต่อการซ้ำเติมปัญหาความยากจนและความ

เหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้ มีจำนวนคนว่างงานมากขึ้นจากการถูกปลดออกเนื่องจากการล้มละลายของธุรกิจก็เพิ่มขึ้นมากกว่าช่วงก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจเกือบ 1 ล้านคน รายได้ของครัวเรือนลดลงเป็นอันมาก กลุ่มที่ได้รับผลกระทบทางด้านรายได้ลดน้อยลงน้อยที่สุดคือผู้ประกอบการ วิชาชีพ วิชาการ และบริการ นอกจากนี้การที่รายได้ที่แท้จริงลดลงได้มีผลต่อปัญหาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพราะปัญหาอาชญากรรมรุนแรงขึ้น ซึ่งเป็นผลเสียเนื่องมาจากการว่างงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติทั่วประเทศเกือบ 1 ล้านคน ถูกยกเลิกสวัสดิการและการคุ้มครองด้านสุขภาพส่งผลให้เผชิญกับปัญหาสุขภาพจิตสูงขึ้น (รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์ 2545)

2. ค่านิยมในงาน

ค่านิยมเป็นหลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลยึดถือ และมีความสัมพันธ์กับบุคคล ทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน บุคคลมีการพัฒนาค่านิยมเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการการเป็นที่ยอมรับในสังคม (Rokeach, 1973) ยิ่งบุคคลเข้าใจค่านิยมที่ตัวเองยึดถือมากเท่าใด ทำให้สามารถตัดสินใจได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานแบบใดที่เหมาะสมกับความต้องการด้านวิชาชีพของตนเอง จากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่คงตัว ไม่เปลี่ยนแปลงและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมในแต่ละช่วงเวลาได้ (Meglino et al., 1989; Rokeach, 1973) ดังนั้น ค่านิยมจึงมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจและการมุ่งเน้นความสำเร็จของมนุษย์

2.1 ความหมายของค่านิยมในงาน

ความหมายของค่านิยมในงาน มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายค่านิยมในงานไว้ดังนี้

ซูเปอร์ (Super, 1957; 1970) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยมในงานเป็นความเชื่อหรือสิ่งที่บุคคลเห็นว่ามีค่า และมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่บุคคลมักจะแสวงหาจากงานที่ทำและเป็นความพอใจที่บุคคลได้รับจากผลลัพธ์ของงานที่ทำ ซึ่งบุคคลจะยึดถือให้ความสำคัญในแต่ละอย่างไม่เท่าเทียมกัน บางอย่างอาจจะมีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงต่อบางคน แต่ขณะเดียวกันสิ่งนี้ก็อาจจะมีความสำคัญน้อยสำหรับคนอื่น ๆ

โวลแลคและคณะ (Wollack et al., 1971) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยมในงานเป็นทัศนคติ ความเชื่อ หรือความพึงพอใจที่แต่ละบุคคลยึดถือเป็นสิ่งที่สำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของตน โดยค่านิยมในงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป เป็นกระบวนการที่ผ่านการขัดเกลาทางสังคมและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

ไซโตว์สกี (Zytowski, 1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยมในงานเป็นทัศนคติและความคิดเห็นของบุคคลที่ใช้ประเมินค่าและสิ่งแวดล้อมในงานที่ตนทำ ตลอดจนการรับรู้และให้ความสำคัญต่องานและเห็นว่างานเป็นสิ่งที่มีความหมายและให้ประโยชน์คุ้มค่าต่อการปฏิบัติ ซึ่งมีผลต่อสภาวะจิตใจที่สำคัญส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ เกิดความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน

ไพร์เออร์ (Pryor, 1979) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยมในงาน เป็นความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล เป็นความเชื่อที่ชี้ให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลว่าอะไรคือสิ่งสำคัญและคงอยู่กับตนตลอดไป ค่านิยมในงานเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการในการทำงาน เป็นความต้องการในผลตอบแทนที่บุคคลต้องการจากงานของตน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจถ้าได้รับ

อีลิเซอร์ (Elizur, 1984) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยมในงาน หมายถึง ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลในการให้ความสำคัญกับงานที่ตนปฏิบัติ โดยการประเมินงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานของตนจากปัจจัยพื้นฐานของความต้องการในงาน ซึ่งเป็นความต้องการผลตอบแทนที่บุคคลต้องการจากงานของตน โดยมีการประเมินและให้ความสำคัญในเป้าหมายและความต้องการในงานจากมากไปหาน้อย

วู (Wu, 1996 cited in Patricia, 2007) ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยมในงาน เป็นความเชื่อที่บุคคลยึดถือและเป็นมาตรฐานซึ่งตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ทำเกี่ยวกับงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลตลอดจนการตั้งเป้าหมายของบุคคล

สรุปได้ว่า ค่านิยมในงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าหรือความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับจากงาน

2.2 ความสำคัญของค่านิยมในงาน

มีการศึกษามาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 นักทฤษฎีหลายคนส่วนใหญ่ ได้ให้ข้อคิดเห็นตรงกันว่า ค่านิยมในงานเป็นปัจจัยหนึ่งในกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ (Ginzberg et. al, 1951 cited in Cohen, 1999) ค่านิยมในงานเป็นความเชื่อหรือความนึกคิดของบุคคลที่จะเลือกแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำของแต่ละบุคคลผลักดันให้บุคคลค้นหาและเลือกงานรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพการงานของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือและเป็นความปรารถนาสูงสุดในการทำงาน ดังนั้นค่านิยมในงานจะเป็นสิ่งกำหนดเป้าหมายและเส้นทางอาชีพ (Brown and Associates, 2002 cited in Patricia, 2007) เมื่อใดที่บุคคลเข้าไปทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานแล้ว ค่านิยมในงานจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เขาตัดสินใจว่า ควรจะอย่างไร และมีผลต่อความต้องการเป้าหมาย รวมถึงความพยายามและประสิทธิผลของบุคคลนั้นๆที่เกิดขึ้นในงานด้วย (Locke and Henne, 1986 cited in Patricia, 2007)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในงาน

จากการศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับค่านิยมในงาน พบว่า นักวิชาการด้านจิตวิทยา สังคม (Psychosocialist) มีแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในงานที่หลากหลาย ดังนี้

2.3.1 แนวคิดของซูเปอร์ (Super)

ซูเปอร์ (Super, 1970) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในงานจากหลายๆทฤษฎี มาพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้วัดค่านิยมในงานของบุคคล (Work Values Inventory)(Spranger's theory, 1928; Fryer, 1931; Hoppock, 1935; Ginzberg et al., 1951 cited in Super, 1957) และแบ่งค่านิยมในงาน ออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1) *ค่านิยมภายในตัวงาน* หมายถึง สิ่งที่อยู่คู่กับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลสำเร็จของงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การกระตุ้นให้เกิดปัญญา การบริหารจัดการ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และความมีสุนทรียภาพ

2) *ค่านิยมภายนอกตัวงาน* หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ความปลอดภัย ชื่อเสียงเกียรติยศ ตลอดจนสังคมและสิ่งแวดล้อม

ต่อมาซูเปอร์เสนอทฤษฎีช่วงชีวิต (Life-Span, Life-Space Theory, 1985) โดยให้ความเห็นว่า บุคคลมองหาอาชีพและสภาพแวดล้อมการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมและทัศนคติของตนเอง ซึ่งซูเปอร์ได้ชี้ให้เห็นถึงผลลัพธ์ของค่านิยมในงานของแต่ละคนสามารถนำมากำหนดทางเลือกหรือค้นหาเป้าหมายในการทำงานและ โปรแกรมการฝึกอบรมที่มีความแตกต่างหลากหลาย เพื่อที่จะทดสอบผลของทฤษฎีนี้ ซูเปอร์ใช้เครื่องมือวัดค่านิยมในงานของบุคคล (Work Values Inventory) ในเด็กนักเรียนเกรด 10 จำนวน 200 คน เพื่อวัดเชิงปริมาณและประเมินการคิดอย่างเป็นระบบเชิงจิตวิทยาของบุคคลในที่ทำงาน และจำแนกค่านิยมในงานออกเป็น 15 ด้าน ได้แก่ ด้านบริการสังคม (Altruism) ด้านสุนทรีย (Esthetics) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ด้านความมีอิสระ (Independence) ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) ด้านการจัดการ (Management) ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) ด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations) ด้านผู้ร่วมงาน (Associates) ด้านวิถีชีวิต (Way of Life) และด้านความหลากหลายของงาน (Variety)

2.3.1 แนวคิดของโรคิช (Rokeach)

โรคิช (Rokeach, 1973) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน คือ ความเชื่ออย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะถาวร เชื่อว่า เป็นวิถีปฏิบัติบางอย่างหรือเป้าหมายของชีวิตบางอย่างนั้น เป็นสิ่งที่ตัวเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบ สมควรที่จะยึดถือหรือปฏิบัติมากกว่าวิถีปฏิบัติหรือเป้าหมายชีวิตอย่างอื่น

สอดคล้องกับวูและคณะ (Wu et al., 1996) ซึ่งทำการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือเกี่ยวกับการวัดค่านิยมในงาน แบ่งค่านิยมในงานออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) *ค่านิยมจุดหมายปลายทางชีวิต (Terminal values)* เป็นเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือสิ่งที่ต้องการของบุคคล ตัวอย่างเช่น เสรีภาพ ความสงบสุข เป็นต้น ค่านิยมประเภทนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) *ค่านิยมส่วนบุคคล* เช่น ความภูมิใจในตนเอง การประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ เป็นต้น

(2) *ค่านิยมส่วนสังคม* มีศูนย์รวมที่สังคม เช่น ความมั่นคงในชาติ การได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติยศในสังคม เป็นต้น

2) *ค่านิยมวิธีปฏิบัติ (Instrumental values)* มีลักษณะเป็นวิถีทางหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางของชีวิต เช่น ความรัก ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ เป็นต้น ค่านิยมแบบนี้แบ่งออกเป็น 2 แบบ ได้แก่

(1) *ค่านิยมจริยธรรม* มีศูนย์รวมอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ค่านิยมที่กำหนดให้บุคคลไม่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่จะก่อให้เกิดความปวดร้าวใจ หรือเกิดความรู้สึกผิด ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น

(2) *ค่านิยมความสามารถส่วนตัวของบุคคล* คือ ค่านิยมที่กำหนดให้บุคคลปฏิบัติตามเหตุผลและความเฉลียวฉลาดของเขามากกว่าที่จะรู้สึกปวดร้าวใจ กังวลใจ ได้แก่ การมีความสามารถสูง ความกล้าหาญ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

2.3.3 แนวคิดของวูและคณะ (Wu et al.)

วูและคณะ (Wu et al., 1996) ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือในการวัดค่านิยมในงาน โดยทำการศึกษาทั้งในนักศึกษาที่เพิ่งจบมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็นองค์ประกอบใหญ่ 2 องค์ประกอบ คือ ค่านิยมจุดหมายปลายทางชีวิต (Terminal values) และ ค่านิยมวิธีปฏิบัติ (Instrumental values) สอดคล้องกับโรคิช (Rokeach, 1973) แต่มีองค์ประกอบย่อย 7 ด้าน ดังนี้

1) *ค่านิยมจุดหมายปลายทางชีวิต (Terminal values)* เป็น ค่านิยมที่บุคคลให้ความสำคัญและต้องการได้รับการดำเนินงาน โดยต้องการเติบโตก้าวหน้าและได้พัฒนาและทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน งานที่ทำประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

(1) *ค่านิยมในการเติบโตก้าวหน้าส่วนบุคคล (Self-growth)* เป็นค่านิยมที่บุคคลให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้รับโอกาสให้สร้างสรรค์ผลงานที่ส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(2) *ค่านิยมในเป้าหมายส่วนบุคคล (Self-realisation)* เป็นค่านิยมที่บุคคลให้ความสำคัญเกี่ยวกับการต้องการสมหวังในเป้าหมายของชีวิตที่ตั้งไว้ ต้องการเป็นคนที่มีความสามารถงานที่ทำมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม

(3) *ค่านิยมในด้านการยอมรับส่วนบุคคล (Self-esteem)* เป็นค่านิยมที่บุคคลให้ความสำคัญในการทำงานที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานที่ทำ และได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

2) *ค่านิยมวิธีปฏิบัติ (Instrumental values)* เป็นค่านิยมที่บุคคลให้ความสำคัญเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน และมีอิสระเสรีในการทำงาน ประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวและงาน รู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

(1) *ค่านิยมในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Social interaction consideration)* เป็นค่านิยมที่บุคคลให้ความสำคัญเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน ที่คอยช่วยเหลือแบ่งปัน เห็นอกเห็นใจ เอื้ออาทร บรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น

(2) *ค่านิยมในด้านสถานะทางเศรษฐกิจที่มีความมั่นคงปลอดภัย (Security and economic consideration)* เป็นค่านิยมที่บุคคลให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม และรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ

(3) *ค่านิยมในด้านความมีอิสระเสรี (Stability and freedom from anxiety consideration)* เป็นค่านิยมที่บุคคลให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานที่มีสเถียรภาพและงานมีอิสระปราศจากความเครียด

(4) *ค่านิยมในด้านการจัดสรรเวลาเพื่อคุณภาพชีวิตของบุคคล (Recreation, health and transport consideration)* เป็นค่านิยมที่บุคคลให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานที่ทำให้สำเร็จด้วยศักยภาพอย่างเต็มที่และสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้สะดวกและเหมาะสม

2.3.4 แนวคิดของไซโตว์สกี (Zytowski)

ไซโตว์สกี (Zytowski, 2006) ได้นำเครื่องมือวัดค่านิยมในงานของซูเปอร์ (Work Values Inventory)(Super, 1970a) ซึ่งมีค่านิยมทั้งหมด 15 ด้านมาทำการศึกษา พบว่า ค่านิยม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบริการสังคม (Altruism) ด้านสุนทรีย์ (Esthetics) มีความสัมพันธ์กัน 0.67 และ 0.48 ตามลำดับ และได้นำเครื่องมือวัดความต้องการในงานของดาวิสและลอฟควิสต์ (WIP; Work Importance Profiler)(Dawis and Lofquist, 1984 cited in Super, 1970) ซึ่งมีทั้งหมด 21 ด้านมาทำการศึกษาเปรียบเทียบกัน ในกลุ่มพนักงานขายและผู้บริหาร พบว่า ค่านิยมด้านการบริหารจัดการ (Management) และความหลากหลายของงาน (Variety) มีความหมายและความสัมพันธ์ซ้ำซ้อนด้วยเช่นกัน จึงพัฒนาปรับเปลี่ยนค่านิยมในงานลดลงเหลือ 11 ด้าน โดยเรียกเครื่องมือนี้ว่า SWVI-r

(Super's Work Values Inventory-revised) ปัจจุบันมีการนำเครื่องมือดังกล่าวมาใช้วัดค่านิยมในงานเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงาน จำแนกค่านิยมในงานออกเป็น 11 ด้าน ดังนี้

- 1) *ด้านความท้าทาย (Challenge)* หมายถึง ค่านิยมในงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท้าทายทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคคลมีการใช้ความคิดเฉียบคมในการแก้ปัญหา
- 2) *ด้านการคิดสร้างสรรค์ (Creativity)* หมายถึง ค่านิยมในงานที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลมีโอกาสได้เสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการทำงาน
- 3) *ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement)* หมายถึง ค่านิยมในงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคคลตระหนักว่าต้องการทำงานให้สำเร็จ และมีความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
- 4) *ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige)* หมายถึง ค่านิยมในงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้บุคคลรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานนี้ ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมและบุคคลอื่น
- 5) *ด้านความมีอิสระ (Independence)* หมายถึง ค่านิยมในงานที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลต้องการอิสระในการทำงานโดยสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในงานที่ทำ
- 6) *ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security)* หมายถึง ค่านิยมในงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคคลรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยและมั่นใจว่าจะมีงานทำตลอดไป สถานที่ทำงานมีเสถียรภาพมั่นคงไม่ถูกให้ออกจากองค์กร
- 7) *ด้านค่าตอบแทน (Compensation)* หมายถึง ค่านิยมในงานที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลต้องการได้รับค่าตอบแทนดีหรือสูงเพียงพอในการดำรงชีพและสามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลได้
- 8) *ด้านผู้ร่วมงาน (Co-Workers)* หมายถึง ค่านิยมในงานที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เชื่อถือได้และให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนสามารถเป็นเพื่อนได้นอกเหนือจากการทำงาน
- 9) *ด้านการนิเทศงาน (Supervision)* หมายถึง ค่านิยมในงานที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลต้องการทำงานกับหัวหน้างานที่มีความเป็นธรรม เข้าถึงง่ายไม่มีพิธีรีตอง เอาใจใส่ลูกน้องและตระหนักในคุณค่าของบุคคลตลอดจนยอมรับและเคารพในความคิดเห็นของบุคคล
- 10) *ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Workplace)* หมายถึง ค่านิยมในงานที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลต้องการสถานที่ทำงานที่สะอาด สะดวกสบายและมีสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยในการทำงาน
- 11) *ด้านวิถีชีวิต (Lifestyle)* หมายถึง ค่านิยมในงานที่เกี่ยวข้องกับการที่บุคคลสามารถมีเวลาให้แก่ครอบครัวหรือเพื่อนสำหรับการทำกิจกรรมสันทนาการ ตลอดจนเป็นงานที่เข้ากับตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่าเครื่องมือวัดค่านิยมในงานของ ไชโตว์สกี “SWVI-r” (Super’s Work Values Inventory-revised)(Zytowski, 2006) ซึ่งพัฒนาจาก แนวคิดค่านิยมในงานของซูเปอร์ (WVI; Super, 1970a) มีผู้นำไปใช้ในงานวิจัยอย่างแพร่หลาย เนื่องจากการแบ่งค่านิยมรายด้านที่ละเอียดชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของไชโตว์สกีมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อต้องการศึกษาว่า ค่านิยมในงานตามการ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร และค่านิยม ในงานด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3. ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การ (Organizational commitment)

การศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 และยังมีการศึกษา อย่างต่อเนื่องโดยนักวิชาการมากมายหลายท่าน โดยสรุปนักวิชาการ กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การเป็นความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การจึงทำให้บุคลากรทุ่มเทความพยายาม และเต็มใจช่วยเหลือ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในองค์การซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์การกำหนดไว้ เมื่อบุคคลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การก็จะ ทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ต่อไปนี้จะกล่าวถึงความหมาย ความสำคัญ และแนวคิด เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามลำดับ

3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และได้ให้ความหมายของความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การไว้มากมาย ดังนี้

คานเตอร์ (Kanter, 1968 cited in Meyer and Allen,1977) ให้ความหมายว่า ความยึด มั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การและบุคคลเต็ม ใจที่สละเวลาทุ่มเทเพื่อองค์การ และตระหนักถึงสิ่งที่ลงทุนและผลประโยชน์ที่จะ ได้จากองค์การเมื่อ ต้องออกจากองค์การ

บุชานัน (Buchanan, 1974) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกเสมือนเป็นพรรคพวกเดียวกับองค์การ มีความรู้สึกผูกพันด้านอารมณ์อย่างแนบ แน่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และสามารถปฏิบัติตนให้เข้ากับค่านิยมและเป้าหมาย ขององค์การได้อย่างเต็มที่

มาร์เคย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter, 1979) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กรในการแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและมีส่วนร่วมกับองค์กร

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991 cited in Meyer and Allen, 1997) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นต่อองค์กรเป็นสภาวะทางด้านจิตใจของบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ทำให้บุคคลตัดสินใจรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2550) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะด้านจิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบุคคลได้เข้าไปปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรม โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและระเบียบปฏิบัติ ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร รู้สึกผูกพันและภักดีต่อองค์กร ต้องการเป็นสมาชิกและคงอยู่ในองค์กร รวมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร

โดยสรุป ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันและมีความสัมพันธ์กับองค์กรอย่างมาก รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร

3.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทัศนะทางการบริหารร่วมสมัย ถือว่าเป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท เมื่อบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรในเรื่องต่างๆ ดังนี้

3.2.1 การคงอยู่ในงานของบุคลากร (Employee retention) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการคงอยู่ในงานและอัตราการออกเข้า-ออกจางานของสมาชิกองค์กรได้เป็นอย่างดี มีข้อมูลสนับสนุนจากผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ในแง่ลบระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออกจางานของสมาชิกในองค์กรและอัตราการเข้า-ออกจางาน(O'Reilly and Chatman, 1986; Meyer and Allen, 1991 cited in Meyer and Allen, 1997)

3.2.2 ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรขององค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Martin and Hafer, 1995 อ้างถึงใน รวิวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล, 2551) บุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปและทำงานให้องค์กรอย่างทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธาจะมีความผูกพันต่องานอย่างมาก เพราะเห็นว่างานคือ

หนทางซึ่งตนสามารถทำให้บรรลุถึงเป้าหมายได้ มีข้อมูลสนับสนุนจากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี ทুমเทเพื่อให้ผลงานที่ดีเพื่อองค์กร ได้ดีกว่าผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ (Kim and Mauborgne, 1993 cited in Meyer and Allen, 1997)

3.2.3 การตั้งใจปฏิบัติงาน (*Attendance at Work*) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน การขาดงานอาจมีสาเหตุจากปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่ การเจ็บป่วย การเสียชีวิตของคนในครอบครัว มีข้อมูลสนับสนุนจากผลการศึกษา พบว่า อัตราการขาดงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแรงจูงใจตั้งใจที่จะมาทำงานและมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งมักมีแนวโน้มที่จะขาดงานสูง (Steers and Porter, 1983 อ้างถึงใน รวีวรรณ ลิมา สวัสดิ์กุล, 2551)

3.2.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (*Citizenship Behavior at Work*) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะแสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทุกด้านแม้ไม่ใช่บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความมุ่งหวังให้องค์กรประสบความสำเร็จ พฤติกรรมการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะมีส่วนร่วมและให้ความช่วยเหลือในทุกๆด้าน เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อาสาสมัครที่จะทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการแสดงความคิดเห็นเพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นต้น มีข้อมูลสนับสนุนจากผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีการแสดงออกในการช่วยเหลือองค์กร ($r=0.226$) และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างดี ($r=0.296$) (Organ and Ryan, 1995 cited in Meyer and Allen, 1997)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นส่งผลดีต่อองค์กรหลายประการ เช่น ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดน้อยลง องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพไว้ได้ นอกจากนี้ยังส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเนื่องจากมีความตั้งใจและความพยายามที่จะทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า มีเสถียรภาพ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 และในปัจจุบันยังคงมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สำหรับแนวคิดเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีผู้ศึกษาไว้อย่างน้อย 25 แนวคิดและมีการประเมินที่แตกต่างกันเนื่องจากความยึดมั่นผูกพันมีโครงสร้างหลากหลายมิติ (Kanter, 1968; Meyer and Allen, 1993) สามารถจำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เป็น 2 ด้านใหญ่ๆ คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) และความยึดมั่นผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) (Mowday, Porter and Steers, 1982) ในระยะแรกมักใช้แนวคิดด้านทัศนคติหรือด้านพฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่ง ต่อมามีการรวมแนวคิดทั้ง 2 ด้านเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ต่อไปจะกล่าวถึงแนวคิดเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

3.3.1 แนวคิดของคานเตอร์ (Kanter)

คานเตอร์ (Kanter, 1968) เสนอว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประเมินได้จาก ความจงรักภักดีและความทุ่มเททำงาน การลงทุนและเสียสละที่บุคคลให้ต่อองค์กร หากบุคคลคิดว่าการออกจากองค์กรที่ทำอยู่จะต้องมีการสูญเสียอะไรบางอย่าง บุคคลก็จะรู้สึกไม่อยากจะลาออก แนวคิดของคานเตอร์แบ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 รูปแบบ คือ

- 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแบบเหนียวแน่น (Cohesion commitment) หมายถึง บุคคลรักใคร่อย่างแนบแน่นผูกพันยึดติดกับองค์กร ไม่อยากจะลาออกจากองค์กร
- 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแบบคงอยู่ต่อเนื่อง (Cognitive continuance commitment) หมายถึง บุคคลระลึกและนึกคิดได้ว่าการออกจากองค์กรที่ทำอยู่จะต้องมีการสูญเสียอะไรบางอย่างที่ได้ทุ่มเทลงทุนและเสียสละที่บุคคลมีให้ต่อองค์กร

3.3.2 แนวคิดของสตีเวนและคณะ (Steven et al.)

สตีเวนและคณะ (Steven et al., 1978) เสนอว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

- 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ (Normative commitment) เป็นทัศนคติภายในของบุคคลต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้บุคคลตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรพร้อมกับทุ่มเทให้กับการทำงาน
- 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านผลตอบแทน (Exchange commitment) จะเน้นไปที่ประโยชน์สูงสุดหรือผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้น ถ้าหากจะต้องลงทุนลงแรงอะไรลงไป แล้วประเมินว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นจะผลตอบแทนที่จะกลับมาและเกิดประโยชน์กับตัวเอง

หรือเปล่า สอดคล้องกับโคเฮน (Cohen, 1999) กล่าวว่า บุคคลไม่เต็มใจที่จะสูญเสียผลประโยชน์นั้น จึงยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งหากวิเคราะห์จะเห็นว่าแนวคิดนี้เน้นความสำคัญด้านทัศนคติ คือความปรารถนาของบุคคลที่จะอยู่กับองค์กร

3.3.3 แนวคิดของบุชานัน (Buchanan)

บุชานัน (Buchanan, 1974) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันด้านอารมณ์อย่างแนบแน่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติตามตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่

- 1) *ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification)* โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ โดยถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นเดียวกัน
- 2) *การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement)* โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่
- 3) *ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)* เป็นความรู้สึกรักและผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

3.3.4 แนวคิดของบริเวอ์และลอค (Brewer and Lok)

บริเวอ์และลอค (Brewer and Lok, 1995) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มี 7 ลักษณะดังนี้

- 1) *การมีความเห็นพ้องกับองค์กร (Identify with their Organization)* เป็นลักษณะของบุคคล ที่รู้สึกว่าการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งที่ดี และมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้นเมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดทัศนคติในเชิงบวก และมีการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น
- 2) *ความเชื่อมั่นในองค์กร (Trust Management)* เป็นลักษณะที่บุคคลที่มีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กรว่ามีความยุติธรรม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กร ได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
- 3) *การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show a Willingness to Invest Effort)* เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงาน และปกป้ององค์กรไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น
- 4) *การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making)* เป็นลักษณะของบุคคลที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือการแก้ปัญหาในงาน

5) ความรู้สึกเชิงบวกต่องาน (*Feel Positive About Work*) เป็นการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงาน และมีความสุขในการทำงาน

6) การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (*Voice Concern*) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆ จากองค์กร

7) ความรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ยุติธรรม (*Feel their Place of Work is an Equitable One*) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนในการทำงานให้กับบุคลากรด้วยความยุติธรรม

3.3.5 แนวคิดของมอว์เดย์และคณะ (*Mowday et al.*)

มอว์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1979; 1982) เสนอว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรม โดยอธิบายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติจะเน้นไปที่ความสอดคล้องต่อเป้าหมายที่บุคคลยึดถือและกลมกลืนกับความคิดความเชื่อของบุคคล ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมเป็นการแสดงออกภายนอกของบุคคลต่อองค์กร โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของประโยชน์ที่บุคคลประเมินโดยผ่านการไตร่ตรองและให้เหตุผลกับตัวเองว่าทำไมถึงต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม ความยึดมั่นต่อองค์กรด้านทัศนคติจะนำไปสู่การเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ในทางกลับกันความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมเองก็จะย้อนกลับไปทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติเหนียวแน่นขึ้นเป็นวงจรไปเรื่อยๆ สรุปแล้วความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลของแต่ละบุคคลต่อองค์กรที่จะแสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1) มีความเชื่อถ้อยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (*Strong belief in and acceptance of the organization's goals and values*) ซึ่งเป็นทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรนี้ดีที่สุดที่จะทำงานด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กร มีค่านิยมกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์กร

2) มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร (*Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization*) โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร

3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (*Strong desire to maintain membership in the organization*) คือ บุคคลมีความจงรักภักดี

ต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้ายหรือลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงกันหรือได้ผลตอบแทนมากกว่า

3.3.6 แนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen)

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1984) นำแนวคิดทฤษฎี “Side-bet theory” ของเบเกอร์ และมาตรวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของมาว์เคย์และคณะรวมถึงนักวิชาการอื่นๆ และเสนอว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การและอาจจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพันยึดมั่นที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective attachment) 2) ความผูกพันยึดมั่นที่เน้นต้นทุน (Perceived costs) และ 3) ความผูกพันยึดมั่นที่เน้นพันธะ (Obligation)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1990 อัลเลนและเมเยอร์ อธิบายความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิต (Psychological status) ของบุคคลที่บ่งบอกคุณลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การ และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การต่อไป อัลเลนและเมเยอร์ จึงจำแนกคำนิยามของ ความยึดมั่นผูกพันแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective orientation) ด้านต้นทุน (Cost-based) และด้านความรับผิดชอบที่เป็นภาระหน้าที่หรือศีลธรรม (Obligation or moral responsibility) และสรุปว่าความยึดมั่นผูกพันมี 3 องค์ประกอบ (Three-Components Model of Commitment) ได้แก่ ด้านจิตใจหรือเจตคติ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน (Meyer and Allen, 1991 cited in Meyer and Allen, 1997)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1997 ทำการศึกษาและรายงานเกี่ยวกับรูปแบบหลายมิติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Multidimensional Model of Organizational Commitment) ซึ่งให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น (Antecedents) ผ่านเข้าสู่กระบวนการ (Process) ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันและผลตามมา (Consequences) เรียกทฤษฎีว่า “ทฤษฎีสามองค์ประกอบ” (Three-Component Model of Commitment) ที่มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติ (Affective Commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ของบุคคลต่อองค์การ ความเห็นพ้องต้องกันกับองค์การ รู้สึกมีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมกับองค์การ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจอย่างเหนียวแน่น จะคงทำงานกับองค์การตลอดไปเพราะบุคคลมีความต้องการที่จะทำเช่นนั้น

2) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) เป็นความรู้สึกที่บุคคลตระหนักถึงต้นทุนที่เกี่ยวข้องหากออกจากองค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่จะไม่ลาออกจากองค์การเพราะบุคคลจำเป็นต้องทำเช่นนั้น

3) *ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)* เป็นความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่รับผิดชอบ ข้อผูกมัดหรือพันธะที่จะต้องอุทิศตนและทำงานในองค์กรต่อไป บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับสูงจะรู้สึกว่าต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

3.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า มี 3 ปัจจัยใหญ่ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Person characteristics) ปัจจัยด้านคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร (Organizational characteristics) และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences) (Mathieu & Zajac, 1990 ; Mowday et al., 1982 cited in Mayer and Allen, 1997) ส่วนเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen, 1991 cited in Meyer and Allen, 1997) โดยเฉพาะปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ค่านิยม และความคาดหวังจากงานของบุคคลซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และก่อให้เกิดผลที่ตามมา (Consequences) ในด้านการคงอยู่ในองค์กร พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำหรับงานวิจัยนี้ได้ศึกษาพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในเรื่องค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจะศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล (Person characteristics) เฉพาะ อายุ และค่านิยม เท่านั้น ดังนี้

3.4.1 อายุ (Age) โดยมีหลายงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันทางด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญ (Mathieu & Zajac, 1990 cited in Meyer and Allen, 1997) ยิ่งไปกว่านั้นความสัมพันธ์นี้ยังคงอยู่แม้ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่นๆจะเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัจจัยด้านอายุจะเป็นตัวควบคุมไว้ (Meyer and Allen, 1993) โดยทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่าและมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจะมีความยึดมั่นผูกพันมากขึ้นกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ยังมีผลงานวิจัยอื่นที่สนับสนุน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการคงอยู่ในองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจเช่นเดียวกับอายุการทำงานของพนักงาน โดยพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรระยะหนึ่งจะเกิดการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรมากขึ้นด้วย (Cohen, 1993; Mathieu & Zajac, 1990 cited in Meyer and Allen, 1997) พนักงานที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจอย่างแนบแน่นกับองค์กรจะลาออกไปในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ทำงานอยู่ในองค์กรมาเป็นเวลานาน จากการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่าอายุและอายุการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกเฉพาะกับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจและด้านการคงอยู่

3.4.2 *ค่านิยม (Values)* เป็นหลักการหรือมาตรฐานที่บุคคลยึดถือเป็นแบบเฉพาะของแนวทางปฏิบัติหรือจุดหมายปลายทางของการดำเนินชีวิตของบุคคลและสัมพันธ์กับทุกแง่มุมของบุคคลนั้นๆ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน (Rokeach, 1973) มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรม ทำให้เกิดพฤติกรรมและการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ แต่ละบุคคลมีค่านิยมที่ถูกสะสมมาตั้งแต่ช่วงแรกของชีวิต และจะถูกปรุงแต่งตามเหตุการณ์ต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในแต่ละช่วงชีวิต ทำให้รูปแบบพฤติกรรมแตกต่างกันไป สรุปได้ว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อพื้นฐานของบุคคลที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติส่งผลต่อพฤติกรรมในการตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ และต่อค่านิยมขององค์การซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกันไป ดังนั้นค่านิยมของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างจากค่านิยมขององค์การได้ ทำให้บุคคลนั้นต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องหรือเข้าได้กับค่านิยมขององค์การจนกลายเป็นค่านิยมร่วม ค่านิยมในงานที่พนักงานใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันโดยยึดโยงกับเป้าหมายขององค์การ เป็นพลังแฝงที่ช่วยผู้บริหารในการกำกับดูแลโดยไม่ต้องเขียนเป็นกฎระเบียบหรือข้อบังคับและลดการควบคุมแบบเข้มงวด หากบุคคลมีอิสระในการทำงานหรือไม่ถูกควบคุมแบบเข้มงวด ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ ไม่ลาออกจากองค์การ จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีค่านิยมสอดคล้องกับองค์การจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วย (Luthans, 2002)

การศึกษาของบุชานัน (Buchanan, 1974) กล่าวว่า พนักงานที่มีค่านิยมในงานที่ต้องการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การในระดับสูง โดยพบว่าพนักงานจะมีลักษณะส่วนบุคคลที่ชอบการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์การ ยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ ต้องการให้องค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับโอลิเวอร์ (Oliver, 1990) ที่ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในงานและรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน พบว่า รางวัลที่ได้จากการทำงานและค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีค่านิยมในงานด้านการมีส่วนร่วมจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง แต่พนักงานที่มีค่านิยมในงานด้านผล ประโยชน์จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ นอกจากนี้การศึกษาของพุตตีและคณะ (Putti et al., 1989 cited in Elizur, 1996) ศึกษาในพนักงานประเทศสิงคโปร์พบว่า ค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic work values) มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic work values) และการศึกษาของแมททิวและซาเจ็ค (Mathieu and Zajac, 1990 cited in Meyer and Allen, 1997) พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การ ตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงกว่าจะประสบความสำเร็จในงานได้และมีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองน้อยกว่า

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการดังที่ได้กล่าวไว้ จะเห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจาก ค่านิยมในงาน (Work Values) เป็นความคิดเห็นของบุคคลต่อคุณค่าของงานซึ่งมีผลต่อการกระทำเกี่ยวกับงานของบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะผลักดันให้บุคคลค้นหาและเลือกงานรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพการงานของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือและเป็นความปรารถนาสูงสุดในการทำงาน เมื่อใดที่บุคคลเข้าไปทำงานในองค์กรแล้ว ค่านิยมในงานจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เขาตัดสินใจว่า ควรจะทำอะไร มีผลต่อความต้องการ เป้าหมาย ความพยายามและประสิทธิผลในงานของบุคคลด้วย (Locke and Henne, 1986 cited in Patricia, 2007)

โดยสรุป การศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลสองรุ่นอายุที่มีความแตกต่างในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษามากมายอย่างต่อเนื่องในต่างประเทศ สำหรับประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาเรื่องนี้มาก่อนทั้งในโรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชน การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

4. โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

4.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยก่อตั้งขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 เริ่มต้นดำเนินการโดยมูลนิธิอำนวยการโดยหมอสอนศาสนา เช่น โรงพยาบาลแมคคอกมิก โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ การก่อตั้งในระยะแรกๆ มีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยที่โรงพยาบาลของรัฐไม่สามารถให้บริการดูแลรักษาได้อย่างทั่วถึงระยะแรกส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบมูลนิธิและไม่แสวงหากำไร ต่อมาเมื่อประชากรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มีผู้ป่วยต้องการใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย โรงพยาบาลเอกชนมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยในปี พ.ศ. 2549 มีโรงพยาบาลเอกชนทั่วประเทศจำนวน 344 แห่ง

ในปี พ.ศ. 2551 รัฐบาลกำหนดนโยบายต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย (Medical hub of Asia) ส่งเสริมและให้งบประมาณในการวิจัยทางด้านสุขภาพและเทคโนโลยีที่ทันสมัยแก่โรงพยาบาลเอกชน ส่งผลให้มีชาวต่างชาติจำนวนมากเดินทางมารับบริการทางการแพทย์ในไทยทำให้มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นทุกปี โดยปัจจุบัน ประเทศไทยมีบริการทางการแพทย์ที่มีชื่อเสียง และก้าวหน้าสู่มาตรฐานสากลจนเป็นที่นิยมในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกเป็นลำดับ

ต้นๆ สามารถสร้างรายได้จากบริการสาขาสุขภาพและบริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าประเทศไม่ต่ำกว่า 1 แสนล้านบาท นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ 2 เพื่อพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (พ.ศ. 2553 – 2557) (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ : ธุรกิจบริการรักษาพยาบาล, 2553) คาดการณ์ว่า จะมีนักท่องเที่ยวทั่วโลกเข้ามาใช้บริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น จาก 121 ล้านคนในปี พ.ศ. 2553 เป็น 328 ล้านคนในปี พ.ศ. 2563 โดยมีอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ยต่อปีร้อยละ 17.1 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10, 2550-2554)

ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในปัจจุบันมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว แต่ละโรงพยาบาลพยายามที่จะแข่งขันด้วยกลยุทธ์การบริการที่เฉพาะทางมากขึ้นเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจ และตอบสนองนโยบายด้านสาธารณสุขของรัฐบาลที่จะพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรมากขึ้น โรงพยาบาลส่วนใหญ่มีการสร้างศูนย์ตรวจเฉพาะทางต่างๆ เช่น ศูนย์หัวใจ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์มะเร็ง ศูนย์ไต เป็นต้น และมีการเพิ่มเทคโนโลยีที่ทันสมัยก้าวหน้า เช่น เครื่องตรวจวิเคราะห์ต่างๆ เพื่อดึงดูดให้มีผู้ใช้บริการมากขึ้น ปัจจุบันพบว่า จำนวนสถานพยาบาลและโรงพยาบาลเอกชนทั่วประเทศมีทั้งหมด 316 แห่ง แบ่งเป็น สถานพยาบาล 66 แห่ง โรงพยาบาล 250 แห่ง เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 74 แห่ง ซึ่งมีขนาดเตียงตั้งแต่ 31 เตียงจนถึง 538 เตียง (สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลป์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2553)

4.2 ประเภทของโรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชน สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

4.2.1 การจำแนกลักษณะการให้บริการตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 2545) แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) *โรงพยาบาลทั่วไป (General Hospital)* โรงพยาบาลประเภทนี้ จะให้การรักษาโรคทั่วไปอย่างน้อย 4 สาขาใหญ่ๆ ได้แก่ อายุรศาสตร์ทั่วไป ศัลยศาสตร์ทั่วไป สูติรีเวชและกุมารเวชศาสตร์ อาจมีการให้บริการรักษาพยาบาลเฉพาะโรคเพิ่มขึ้น เช่น โรคทางตา หู คอ จมูก คีวหนังและกระดูก เป็นต้น โดยอาจอยู่ในรูปบริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด โดยมีผู้ถือหุ้นเป็นการลงทุนแบบธุรกิจ และมักจะลงทุนให้มีจำนวนเตียงอยู่ที่ประมาณ 100-400 เตียง

2) *โรงพยาบาลรักษาโรคเฉพาะทาง (Specialized Hospital)* เป็นโรงพยาบาลที่เน้นการรักษาเฉพาะทางสาขาใดสาขาหนึ่ง เช่น โรงพยาบาลโรคตา หู คอ จมูก โรงพยาบาลโรคผิวหนัง โรงพยาบาลจิตเวช โรงพยาบาลแม่และเด็ก เป็นต้น

4.2.2 จำแนกตามขนาดโครงสร้าง ขอบเขต และปริมาณงานของโรงพยาบาลเอกชน
(สมาคมโรงพยาบาลเอกชน, 2551) แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) **โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก** จำนวนเตียงน้อยกว่า 100 เตียง มีฝ่ายบริหารที่ดำเนินงานด้านต่างๆ ทุกประเภท งานฝ่ายบริหารมีการแบ่งงานหรือขอบเขตงานเป็นทางการ แต่ทำงานในลักษณะครอบครัวช่วยเหลือกัน งานด้านบริหารงานบุคคลไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ไม่มีฝ่ายการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพขึ้นตรงต่อหัวหน้าฝ่ายบริหารหรือผู้อำนวยการในการบริหารงานด้านบุคคล พยาบาลวิชาชีพที่ประจำการมีน้อย ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลรัฐบาลที่มาทำงานพิเศษ

2) **โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง** มีจำนวนเตียงผู้ป่วยระหว่าง 100- 199 เตียง มีปริมาณงานด้านบริการมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก มีการจัดรูปแบบองค์กรและการแบ่งขอบเขตของงาน แบ่งการทำงานเป็นแผนกตามลักษณะงานมากขึ้นมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก และมีฝ่ายพยาบาลกำกับดูแลบริหารงานพยาบาล

3) **โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่** มีจำนวนเตียงผู้ป่วย 200 เตียงขึ้นไป มีการจัดรูปแบบองค์กรและแบ่งขอบเขตงานชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล และหน่วยปฏิบัติงานที่มีหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ดูแลกำกับการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้ทำหน้าที่ดูแลบริหารงานทั้งหมดตามนโยบายที่ได้รับจากผู้บริหาร หรือคณะกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการบอร์ดจะประกอบด้วยผู้ลงทุนในโรงพยาบาล คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลที่มีผู้อำนวยการเป็นประธาน ทำหน้าที่บริหารงานประจำโรงพยาบาลตามแนวทางนโยบายที่กำหนด

สรุปได้ว่า โรงพยาบาลเอกชนสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภทตามลักษณะการให้บริการ และตามขนาดโครงสร้าง ขอบเขตและปริมาณงาน โดยเป้าหมายหลักของโรงพยาบาลเอกชน คือการให้บริการดูแลรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพและองค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองมั่นคง มีการพัฒนาองค์กร มุ่งเน้นในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการดูแลรักษาของแพทย์และพยาบาล ด้านการบริการที่ สะดวกสบายและรวดเร็ว ด้วยค่าบริการที่เหมาะสมคุ้มค่า เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด

4.3 องค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน

องค์กรพยาบาลมีบทบาทและความสำคัญยิ่งในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจด้าน บริการพยาบาลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรนั้นๆ องค์กรพยาบาลประกอบด้วย กลุ่มของพยาบาลทั้งระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการ และบุคลากรอื่นร่วมกันดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ และ

บรรลุลักษณะประสงคขององคการที่กำหนดไว้ รายละเอียดเกี่ยวกับโครงสร้างองคการพยาบาลและนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษยทางกรพยาบาล มีดังนี้

4.3.1 โครงสร้างองคการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มีลักษณะการจัดองคการในภาพรวมเป็นแบบทางการซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างงาน อำนาจการบังคับบัญชาตามตำแหน่งงาน ขอบเขตการควบคุม และช่องทางการติดต่อสื่อสาร (บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร, 2550) โครงสร้างองคการพยาบาลแบ่งได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1) **โครงสร้างองคการแบบตำแหน่งหลัก และตำแหน่งช่วย (Line and staff structure)** เป็นโครงสร้างองคการที่มีผู้บริหารตำแหน่งหลัก (Line position) และมีผู้บริหารตำแหน่งช่วย (Staff position)

2) **โครงสร้างองคการแบบเมตริกซ์ (Matrix structure)** เป็นโครงสร้างองคการซึ่งผู้บริหารหน่วยงานตำแหน่งแนวตั้ง (Vertical) และผู้บริหารหน่วยงานตำแหน่งแนวนอน (Horizontal) ต่างมีอำนาจบังคับบัญชาบุคลากรพยาบาลภายใต้สายการบังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากรพยาบาลมีผู้บังคับบัญชา 2 คน

3) **โครงสร้างองคการแบบหน้าที่ (Functional structure)** เป็นโครงสร้างองคการที่กำหนดตามขอบเขตหน้าที่การทำงาน ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นสายการบังคับบัญชาจะมีอำนาจในตำแหน่งงานที่เท่าเทียมกัน

4.3.2 นโยบายบริหารทรัพยากรมนุษยทางกรพยาบาล องคการพยาบาลมีหน้าที่บริหารจัดการให้ระบบบริการพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารสร้างเสริมแรงจูงใจ เพื่อต้องการธำรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานต่อไป โดยระบบบริหารจัดการดังกล่าวจะมีการปรึกษาวางแผนและร่วมมือกับฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษยของโรงพยาบาล มีรายละเอียด ดังนี้

1) **การบริหารอัตราค่าจ้างพยาบาลวิชาชีพ** โดยมีการวางแผนอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับการเติบโตขององคการ เพื่อให้การบริการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การกำหนดแผนอัตราค่าจ้าง สรรหา คัดเลือก ติดตามบริหารระบบการจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมเพียงต่อการบริการพยาบาล บริหารความเสี่ยงด้านการพยาบาลและเพื่อให้การดูแลได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

2) **การบริหารค่าตอบแทน** โดยมีการกำหนดระดับเงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพอย่างเหมาะสม มีการสำรวจค่าตอบแทนและนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและสภาพการณ์ในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการจัดระบบการดูแลสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี สวัสดิการการรักษาพยาบาลทั้งของพยาบาลวิชาชีพและครอบครัว สวัสดิการอื่นๆ

เช่น ที่พัก รถรับส่ง เป็นต้น โรงพยาบาลเอกชนบางแห่งมีแผนการดูแลสุขภาพเกษียณอายุ เช่น เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

3) *การพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ* มีการสนับสนุนให้มีการเพิ่มเติมความรู้ทักษะอย่างต่อเนื่อง เช่น มีแผนฝึกอบรมประจำปีอย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

4) *การกำหนดบันไดวิชาชีพ* มีการส่งเสริมการเติบโตทางอาชีพให้แก่พยาบาลวิชาชีพทั้งในด้านการบริหารทางการพยาบาลและด้านปฏิบัติการพยาบาล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้พยาบาลเกิดความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพและคงอยู่ในงานต่อไป

4.4 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนคล้ายกับของโรงพยาบาลรัฐ แต่อาจมีจุดเน้นที่แตกต่างกันในบางส่วน เช่น การอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการเข้าถึงบริการของผู้รับบริการ ในการแสดงบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามระดับบริการทางสุขภาพที่จัดขึ้นในโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ขึ้นกับนโยบายของโรงพยาบาล ประเภทและลักษณะความเจ็บป่วยของผู้รับบริการ และจำนวนบุคลากรพยาบาลเทียบกับจำนวนผู้ป่วย นอกจากนี้บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพยังมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสังคมด้วย โดยต้องให้บริการพยาบาลบนพื้นฐานความรู้ ความชำนาญและจรรยาวิชาชีพ เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคมและมั่นใจในการบริการสอดคล้องกับเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร อย่างไรก็ตาม พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนต้องมีบทบาทหน้าที่ดังกล่าวเหมือนกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานทั่วไปตามมาตรฐานที่กำหนด (พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ฉบับที่ 2 2540) ซึ่งมีรายละเอียดสำคัญเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ดังนี้

4.4.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ต้องใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวโดยมีหน้าที่ ประเมินปัญหา วินิจฉัยวางแผนให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่เกิดปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย ฝ้าสังเกตวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย วางแผนการจำหน่าย สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว ตลอดจนประสานการร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.2 ด้านการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการดูแลภายในหน่วยงาน ดังนี้ โดยมีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลดูแลผู้ป่วยและครอบครัว วิเคราะห์ปัญหาแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงานมีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่

ปฏิบัติงาน ประเมินผลการให้บริการพยาบาลและเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ตลอดจนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงานการพยาบาลหรือองค์การวิชาชีพ

4.4.3 ด้านวิชาการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้ใช้บริการ โดยมีส่วนร่วมในการประชุมพิเศษเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ สอนหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่พยาบาลและทีม จัดทำคู่มือการสอนการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาลและนำผลวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

สรุปได้ว่า พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีบทบาทหน้าที่ ตามที่กระทรวงสาธารณสุขและสภาการพยาบาลกำหนดไว้ โดยมีบทบาทครอบคลุมทั้งในด้านการดูแลและการช่วยเหลือแก่ผู้ป่วย ครอบคลุมด้านการฟื้นฟูสภาพ รักษา ป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในโรงพยาบาลทั้งในด้านการประสานงาน การนำ การนิเทศ และการประเมินผล เพื่อให้สามารถให้บริการทางสุขภาพแก่ผู้รับบริการได้อย่างเป็นองค์รวม (Holistic care) ภาระงานเหล่านี้ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ อย่างไรก็ตามพบว่า ปัจจุบันในโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มีพยาบาลวิชาชีพหลายรุ่นอายุอยู่ในสถานที่ทำงานเดียวกัน ซึ่งมีค่านิยมและจริยธรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในทีมงาน ประกอบกับอัตราค่าจ้างพยาบาลวิชาชีพยังไม่เพียงพอ ภาระงานมากต้องทำงานล่วงเวลา เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ความพึงพอใจในการทำงานลดลง ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ต้องการเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานและลาออกจากงานในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีงานวิจัยของหลายๆสาขาอาชีพที่ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในงานกับรุ่นอายุ และค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดดังนี้

5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในงานและรุ่นอายุ

แมคกวินเนส (Mc Guinness, 1999) ศึกษาผลกระทบของลักษณะคนในแต่ละรุ่นอายุ ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์และคนรุ่นเอ็กซ์ ที่ทำงานในบริษัทรับดูแลเด็กในนิวยอร์กและคอนเนคตัท ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างสำคัญเท่าไรระหว่างนักในสองกลุ่มนี้ ในภาพรวมคะแนนความยึดมั่นผูกพันทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับต่ำ ขอบเขตของการศึกษาเป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างประมาณ 150 คน ในกลุ่มบริษัทที่ไม่หวังผลกำไร และได้เสนอแนะให้

ทำการศึกษาในคนรุ่นวัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความแตกต่างระหว่างรุ่นในอนาคตต่อไป

เหลา (Liau, 2001) ศึกษาเรื่องค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້อช้ในประเทศไต้หวัน โดยทำการศึกษากลຸ່มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 320 คน ซึ่งเกิดตั้งแต่ปี 1965 ถึงปี 1980 พบว่า ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่ออายุมากขึ้น ด้าน แมคนีสมิทและครุก (McNeese-Smith and Crook, 2003) ได้ศึกษาพยาบาลวิชาชีพ 412 คนจาก 3 โรงพยาบาลในเขตลอสแอนเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา พบว่าค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพจากหลายรุ่นอายุมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย แม้ว่าพยาบาลวิชาชีพอายุน้อยจะให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทนและความหลากหลายในการทำงานมากกว่า

ไลออนส์ และคณะ (Lyons et al., 2005) ศึกษาความแตกต่างเรื่องค่านิยมในงานระหว่างรุ่นอายุในพนักงานบริษัทภาคเอกชนและภาครัฐในประเทศแคนาดา จำนวน 500 คน ผลการศึกษา พบว่า รุ่นเື້อช้ให้ความสำคัญกับค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic work values) ค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic work values) ค่านิยมด้านคุณค่าทางจิตใจ (Altruism work values) มากกว่ารุ่นวัย ในขณะที่รุ่นวัย ให้ความสำคัญกับ ค่านิยมด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige work values) ค่านิยมด้านความสัมพันธ์กับสังคม (Social work values) มากกว่ารุ่นเື້อช้

เกอซอเยและคณะ (Gursoy et al., 2008) ศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมในงานระหว่างรุ่นเบบี้บูมเมอร์ รุ่นเື້อช้และรุ่นวัย โดยทำการศึกษาแรงงานในกลุ่มธุรกิจโรงแรมในอเมริกาเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา ประมาณ 50 แห่ง ใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม พบว่า คนรุ่นเบบี้บูมเมอร์มีค่านิยมในการทำงานโดยเห็นว่า ชีวิตคือการทำงานและสามารถอดทนรอรางวัลตอบแทนจากการทุ่มเททำงานอย่างหนัก และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ในขณะที่คนรุ่นเື້อช้มีค่านิยมในการทำงานแตกต่างกับรุ่นเบบี้บูมเมอร์โดยเห็นว่า การทำงานเพื่อการดำรงชีวิตและต้องการการยอมรับตลอดจนรางวัลตอบแทนในทันที และไม่ค่อยเสียสละเพื่อองค์กร ส่วนรุ่นวัยเป็นคนที่มีมองโลกในแง่ดี ชอบการทำงานเป็นทีม

เลียเตอร์และคณะ (Leiter et al., 2009) ศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในงาน ความตั้งใจจะโยกย้ายงานและค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້อช้และรุ่นเบบี้บูมเมอร์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້อช้มีความอดทนต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเบบี้บูมเมอร์ โดยมีแนวโน้มที่จะเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานสูงและมีส่วนร่วมในเรื่องการแบ่งปันองค์ความรู้น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพฟຸ່นเบบี้บูมเมอร์

โครวเทอร์และเคมป์ (Crowther and Kemp, 2009) ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่รุ่นอายุ โดยทำการสำรวจในโรงพยาบาลด้านสุขภาพจิตในรัฐนิวเซาท์เวลส์ ประเทศออสเตรเลีย ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ 78 คน พบว่า ประเด็นมุมมองเรื่องความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวพยาบาลวิชาชีพรุ่นทหารผ่านศึกและรุ่นเบบี้บูมเมอร์จะให้ความสำคัญน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และวาย ในขณะที่ประเด็นเรื่องงานที่ทำทนายและต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และวายจะให้ความสำคัญมากกว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นทหารผ่านศึกและเบบี้บูมเมอร์

ฟาร์คและคณะ (Frag et al., 2009) ศึกษาความแตกต่างระหว่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเบบี้บูมเมอร์และรุ่นเอ็กซ์ เกี่ยวกับมุมมองด้านการบริหารของหัวหน้างานและบรรยากาศองค์กร โดยทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 475 คนในรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความคิดเห็นในด้านการบริหารงานของหัวหน้างานไม่แตกต่างกันทั้งพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ แต่ในด้านบรรยากาศองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญในการทำงานที่มีบรรยากาศองค์กรที่อบอุ่นและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

แวกค์และคณะ (Wieck et al., 2009) ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการด้านสิ่งตอบแทนที่จูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละรุ่นอายุ สืบจากพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 5,176 คน จากโรงพยาบาล 22 แห่ง ในรัฐเซตตะวันออกและใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถามด้านสิทธิประโยชน์ที่พยาบาลวิชาชีพต้องการ จำนวน 33 ข้อ (Nurse Incentives Index) พบว่า มีความแตกต่างกันในพยาบาลวิชาชีพแต่ละรุ่นอายุ ตัวอย่างเช่น ความต้องการอันดับแรกในรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายคือเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำโอเวอร์ไทม์ ในขณะที่รุ่นเบบี้บูมเมอร์ คือเรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เมื่อเกษียณอายุเป็นอันดับแรก ด้านการคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ยังคงอยู่ในงานมากกว่ารุ่นเบบี้บูมเมอร์และรุ่นวาย ด้านการวางแผนที่จะเกษียณอายุภายใน 10-15 ปีข้างหน้า พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่ามีแผนการคงอยู่ในงานยาวกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า โดยรุ่นวายตั้งใจจะคงอยู่ในงานประมาณ 7 ปี ขณะที่รุ่นเอ็กซ์ 10 ปี และรุ่นเบบี้บูมเมอร์ 10.3 ปี

ลาวอยซ์-เทรมเบลย์และคนอื่นๆ (Lavoie-Tremblay and others, 2010) ศึกษาความต้องการแรงจูงใจและความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพรุ่นวายต่อองค์กร โดยทำการสำรวจในพยาบาลวิชาชีพรุ่นวาย 35 คนจากโรงพยาบาลการดูแลเฉพาะทาง 6 แห่งในควิเบคประเทศแคนาดา พบว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นวาย ชอบงานที่ทำทนาย มั่นคง ตารางงานที่ยืดหยุ่น และมีระบบการสอนงานและพัฒนาวิชาชีพ ด้านแรงจูงใจพบว่า ส่วนใหญ่ต้องการการยอมรับจากองค์กร

ทเวงกี และคณะ (Twenge et al., 2010) ศึกษาทัศนคติในการตัดสินใจเลือกทำงาน โดยสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนไฮสคูลเปรียบเทียบกับสามรุ่นอายุ พบว่า รุ่นเอ็กซ์จะให้ความสำคัญในด้านค่านิยมภายนอก เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆและการเคารพศักดิ์ศรี เป็นต้น มากกว่ารุ่นวาย และ รุ่นเบบี้บูมเมอร์ส ส่วนค่านิยมในงานด้านสัมพันธภาพและด้านสังคมไม่แตกต่างกันระหว่างรุ่นเบบี้บูมเมอร์สกับรุ่นเอ็กซ์ แต่มีความแตกต่างกันเล็กน้อยในรุ่นวาย

พรรณวดี สถิตถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2551) ศึกษาทัศนคติของคนรุ่นวายต่อการทำงานในระบบราชการ โดยทำการสำรวจในนักศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตกล้วยน้ำไท ที่มีอายุระหว่าง 18-32 ปี จำนวน 395 คน พบว่า คนรุ่นวายมีทัศนคติต่อการทำงานในระดับปานกลาง เนื่องจากกว่าคนรุ่นวายเป็นคนรุ่นใหม่มีความต้องการที่จะสร้างฐานะของตนเองและต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่าความมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังนั้นคนรุ่นวายส่วนใหญ่จึงต้องการทำงานในภาคเอกชนหรือธุรกิจมากกว่าราชการ

สุรพงษ์ มีทูน (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร โดยทำการสำรวจในพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 450 คน พบว่า ค่านิยมหลักในการทำงานของพนักงานรุ่นเอ็กซ์ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการพึ่งพาตนเอง ด้านคิดแบบองค์รวม และด้านสัมฤทธิ์ผล ส่วนค่านิยมหลักในการทำงานของพนักงานรุ่นวาย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และด้านการให้ความสำคัญกับเพื่อนและสังคม ในด้านค่านิยมการทำงานที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันกับองค์กร พบว่า พนักงานรุ่นเอ็กซ์ ค่านิยมการทำงานที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ การพึ่งพาตนเอง ($\beta = .336$) การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ($\beta = .289$) ความมีศักดิ์ศรี ($\beta = .245$) งานและครอบครัวต้องสมดุลกัน ($\beta = .219$) และการมองโลกในแง่ดี ($\beta = .193$) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 64.60 สามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=66.704, p<.001$) ในขณะที่พนักงานรุ่นวาย ค่านิยมการทำงานที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ ความมีศักดิ์ศรี ($\beta = .426$) การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ($\beta = .309$) การพึ่งพาตนเอง ($\beta = .259$) และการจัดการ ($\beta = .175$) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 60.90 สามารถทำนายความผูกพันกับองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=75.240, p<.001$)

ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2554) ศึกษาทัศนคติส่วนบุคคลด้านสิ่งจูงใจและคุณค่าในการทำงานของบุคลากรใน 3 รุ่นอายุ ได้แก่ รุ่นเบบี้บูมเมอร์ รุ่นเอ็กซ์ และรุ่นวาย ของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำนวน 150 คน พบว่า บุคลากรที่มีความแตกต่างของรุ่นอายุ มีทัศนคติต่อปัจจัยด้านสิ่งจูงใจและการให้คุณค่าในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยด้านการให้คุณค่าและความหมายของงานที่ทำ

($r=0.471$) ความเป็นอิสระในการทำงาน ($r=0.552$) การเป็นที่ยอมรับในองค์กร ($r=0.608$) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r=0.551$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) ศึกษาค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชันต่างๆ ได้แก่ รุ่นเบบี้บูมเมอร์ รุ่นเอ็กซ์ และรุ่นวาย ในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน พบว่า ทั้ง 3 รุ่นอายุ มีค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด และค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมีความแตกต่างกันระหว่างรุ่นเบบี้บูมเมอร์กับรุ่นวาย ($p<0.05$) ค่านิยมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่น การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.448, 0.225$ และ 0.168 ตามลำดับ)

5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรุ่นอายุ ยังไม่พบการศึกษา แต่จะมีการศึกษาเรื่องค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั่วไป ดังนี้

มาร์ตินและฮาเฟอร์ (Martin and Hafer, 1995) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนแปลงงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลง โดยพบว่า ความต้องการภายใน เช่น งานที่ท้าทายก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น จะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

นูป (Knoop, 2001) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ความเกี่ยวข้องในงาน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้สำรวจพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลวิชาการ ทั้งหมด 171 คน ในออนตาริโอ ประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของมาร์เคย์ สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers and Porter, 1979) นูป พบว่าความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยนูปสรุปว่า พยาบาลวิชาชีพอาจจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรเพราะได้เลือกงานพยาบาลเป็นอาชีพแล้วจึงมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพมากกว่ายึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ชาวาวี (Zawawi, 2003) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ในพนักงานระดับผู้จัดการในประเทศมาเลเซียจำนวน 213 คน จาก 48 บริษัท โดยใช้เครื่องมือวัดค่านิยมในงาน (Elizer, 1996) และเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Meyer and Allen, 1990) และเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และค่านิยมในงานกับผลการปฏิบัติงาน

เวอปลานเคน (Verplanken, 2004) ศึกษาค่านิยมในมุมมองส่วนบุคคล สังคม และวิชาชีพ ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมที่สอดคล้องกันและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าค่านิยมที่สอดคล้องกันระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและลงทุนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับสิ่งที่พนักงานคาดหวัง งานวิจัยนี้สอดคล้องตรงกับแนวคิดเรื่องความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับองค์กร สอดคล้องกับฮอฟฟ์แมนและวอร์ท (Hoffman and Woehr, 2006) ที่ชี้ให้เห็นว่าความรู้สึกเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถพยากรณ์ถึงอัตราการลาออกของพนักงาน และเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ในการตรวจสอบเป้าหมายของพนักงานก่อนจะจ้างงาน หากพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำในองค์กรเหมาะกับตนก็มีแนวโน้มที่พวกเขาจะพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น

โฮ (Ho, 2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน ความเกี่ยวข้องกับงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไต้หวัน จำนวน 1,047คน ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คาร์เวอร์ (Carver, 2008) ศึกษาค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างรุ่นอายุในวิทยาลัยพยาบาล จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,492 คน ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีรุ่นอายุต่างกันมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในค่านิยมด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($F=4.18$, $df=2$, $p=0.02$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($F=4.93$, $df=2$, $p=0.01$) ด้านการพัฒนาประสบการณ์ในการทำงาน ($F=6.18$, $df=2$, $p=0.00$) และด้านความพึงพอใจในงาน ($F=8.29$, $df=2$, $p=0.00$)

รสนา ถนอมเกียรติ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมในงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และความคาดหวังอยู่ในระดับสูง การรับรู้คุณลักษณะขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กรด้านความเป็นทางการ และบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ในระดับสูง การรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะขององค์กรด้านบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 41.2

รวีวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำนวน 277 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับดี พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยสรุป จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรุ่นอายุที่กล่าวไว้เบื้องต้น ยังไม่พบงานวิจัยของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุด้านค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งค่านิยมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมมองของความแตกต่างระหว่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ช่วยให้องค์กรเข้าใจว่าปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานใดที่จะเสริมสร้างความพึงพอใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่กำลังมองหาอยู่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เพื่อศึกษาระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 กลุ่มเขตการปกครอง ทั้งหมด 6,347 คน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2553) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไม่รวมพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลที่ใช้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 235 คน คงเหลือ 6,112 คน ซึ่งมีสัดส่วนประมาณการณของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละรุ่นอายุ ดังนี้ รุ่นเบบี้บูมเมอร์ร้อยละ 2 รุ่นเอ็กซ์ร้อยละ 40 และรุ่นวายร้อยละ 58 (จากสถิติของโรงพยาบาล 2556) จากข้อมูลสัดส่วนของรุ่นอายุดังกล่าว ในที่นี้พยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 6,112 คน ที่เป็นประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นเบบี้บูมเมอร์ประมาณ 122 คน รุ่นเอ็กซ์ประมาณ 2,445 คน และรุ่นวายประมาณ 3,545 คน (คิดเป็นสัดส่วนรุ่นอายุเบบี้บูมเมอร์ รุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ร้อยละ 2: 40 : 58 ตามลำดับ) แต่การศึกษาค้นคว้านี้ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพเพียงสองรุ่นอายุ ได้แก่ รุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ดังนั้นประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงเป็นจำนวนทั้งสิ้น 5,990 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นโรงพยาบาลเวชกรรม ขนาดตั้งแต่ 100 เตียงขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 กลุ่มเขตการปกครอง จำนวน 47 แห่ง (สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ 2553) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเกาะกลุ่มสุ่ม 3 ชั้น (three-stage cluster sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยเริ่มจากการกำหนดความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (วิลโลว์ กุศลวิสิษฐ์กุล 2549: 5-47) ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}, \quad n_0 = \frac{Z_{\alpha/2}^2 CV^2}{r^2}, \quad CV = \frac{s}{\bar{x}}$$

โดยที่ N = จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษา = 5,990 คน

n = จำนวนพยาบาลวิชาชีพตัวอย่าง

α = ความน่าจะเป็นที่ค่าประมาณผิดไปจากค่าจริงกำหนดให้เท่ากับ 0.05 ดังนั้น $Z_{\alpha/2}$ เท่ากับ 1.96

CV = สัมประสิทธิ์ความแปรปรวน (coefficient of variation) เท่ากับ $\frac{s}{\bar{x}} = \frac{10.66}{56.24} = 0.1895$

s = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจากการทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try out) เท่ากับ 10.66

\bar{x} = ค่าเฉลี่ยคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจากการทดสอบเครื่องมือวิจัย เท่ากับ 56.24

r = ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ กำหนดให้เท่ากับ 0.02

$$\text{แทนค่า } n_0 = \frac{1.96^2 \cdot 0.1895^2}{0.02^2} = 344.88$$

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} = \frac{345.05}{1 + \frac{345.05}{5990}} = 326.26$$

ดังนั้น จำนวนพยาบาลวิชาชีพตัวอย่างเท่ากับ 327 คน

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง

1) **ขั้นที่ 1** สุ่มเขตการปกครองตัวอย่างจาก 6 กลุ่มเขตการปกครอง ได้แก่ กรุงเทพมหานครตอนเหนือ กรุงเทพมหานครกลาง กรุงเทพมหานครตะวันออก กรุงเทพมหานครใต้ กรุงเทพมหานครเหนือ และกรุงเทพมหานครใต้ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มเชิงเดียว (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก สุ่มมา 4 กลุ่มเขตการปกครอง ได้เขตการปกครองตัวอย่าง คือ กรุงเทพมหานครตอนเหนือ กรุงเทพมหานครกลาง กรุงเทพมหานครใต้ และกรุงเทพมหานครตะวันออก

2) **ขั้นที่ 2** สุ่มโรงพยาบาลตัวอย่างจาก 4 กลุ่มเขตการปกครองตัวอย่าง ที่ได้จากการสุ่มขั้นที่ 1 มากลุ่มเขตละ 2 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มเชิงเดียว (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากโรงพยาบาลตัวอย่างรวม 8 แห่ง จาก 4 กลุ่มเขตการปกครองโรงพยาบาลตัวอย่างที่สุ่มได้ คือ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลวิภาวดี โรงพยาบาลมิชชั่น โรงพยาบาลปิยะเวท โรงพยาบาลวิภาวดี โรงพยาบาลไทยนครินทร์ โรงพยาบาลเวชธานี และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์สุขภาพ 3

3) **ขั้นที่ 3** สุ่มพยาบาลวิชาชีพตัวอย่างจากโรงพยาบาลตัวอย่างทั้ง 8 แห่ง ที่ได้จากการสุ่มขั้นที่ 2 โดยในแต่ละโรงพยาบาลตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจากการคำนวณเท่ากับ 327 คน เมื่อนำมาแบ่งกระจายเท่าๆกันให้โรงพยาบาลทั้ง 8 แห่ง จะแบ่งได้โรงพยาบาลละ 41 คน รวมเป็น 328 คน ดังนั้นสุ่มพยาบาลวิชาชีพตัวอย่าง 41 คน ในโรงพยาบาล 7 แห่ง และสุ่มพยาบาลวิชาชีพตัวอย่างจำนวน 40 คน ในโรงพยาบาล 1 แห่ง และมีการกระจายให้ครอบคลุมทั้งพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย

โรงพยาบาลตัวอย่างและจำนวนพยาบาลวิชาชีพตัวอย่างรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายที่สุ่มได้ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและพยาบาลวิชาชีพตัวอย่างโรงพยาบาลเอกชนตัวอย่าง
ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มเขต การปกครอง	โรงพยาบาลตัวอย่าง	รุ่นเอ็กซ์ (คน)		รุ่นวาย (คน)		รวม (คน)
		ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	
กรุงเทพ ตอนเหนือ	1. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น	80	17	118	24	41
	2. โรงพยาบาลวิภาวดี	73	14	144	27	41
กรุงเทพ ตอนกลาง	3. โรงพยาบาลมิชชั่น	86	29	42	12	41
	4. โรงพยาบาลปิยะเวท	29	12	72	29	41
กรุงเทพ ตอนใต้	5. โรงพยาบาลวิภาวดี	41	10	133	31	41
	6. โรงพยาบาลไทยนครินทร์	84	19	99	22	41
กรุงเทพ ตะวันออก	7. โรงพยาบาลเวชธานี	73	16	110	25	41
	8. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สุขภาพ 3	22	18	28	22	40
	รวม	450	135	766	192	327

1.3 การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยจัดทำเอกสารขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย และเอกสารแสดงการยินยอมของผู้เข้าร่วมวิจัย เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามโดยแยกใส่ซองให้พยาบาลวิชาชีพเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม การส่งแบบสอบถามคืนโดยใส่ซองปิดผนึก ไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามหรืออ้างอิงถึงตัวบุคคลใดๆ เพื่อให้ข้อมูลเป็นความลับ การมีสิทธิ์จะปฏิเสธการตอบแบบสอบถามหรือหยุดตอบได้เมื่อไม่พอใจ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม และการแสดงความยินยอมในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ (ดังรายละเอียดในภาคผนวก ง)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพื่อกำหนดตัวแปรที่ต้องการศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะ ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และนำไปตรวจสอบคุณภาพ

2.1 รายละเอียดของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากร เป็นคำถามปลายเปิดและเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ พ.ศ. ที่เกิด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ (เงินตอบแทนทุกประเภทที่ได้รับจากโรงพยาบาลโดยรวมในแต่ละเดือน)

ตอนที่ 2 ค่านิยมในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของไซโตว์สกี (Zytowski, 2006) ประกอบด้วยข้อคำถาม 11 ด้าน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 44 ข้อ ได้แก่

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1. ด้านความท้าทาย | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านความคิดสร้างสรรค์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านความมีศักดิ์ศรี | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ด้านความมีอิสระ | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. ด้านความมั่นคงปลอดภัย | จำนวน 4 ข้อ |
| 7. ด้านค่าตอบแทน | จำนวน 4 ข้อ |

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| 8. ด้านผู้ร่วมงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 9. ด้านการนิเทศงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 10. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 11. ด้านวิถีชีวิต | จำนวน 3 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด มีข้อความเชิงบวกทั้งหมด โดยมีการให้ความหมายและเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อ (สุพัตร์ พิบูลย์, 2552) มีดังนี้

การกำหนดคะแนนสำหรับการตอบแบบสอบถาม

- | | |
|---|-----------------|
| คะแนน 5 สำหรับการตอบตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด | (ร้อยละ 81-100) |
| คะแนน 4 สำหรับการตอบตรงกับความคิดเห็นมาก | (ร้อยละ 61-80) |
| คะแนน 3 สำหรับการตอบตรงกับความคิดเห็นปานกลาง | (ร้อยละ 41-60) |
| คะแนน 2 สำหรับการตอบตรงกับความคิดเห็นน้อย | (ร้อยละ 21-40) |
| คะแนน 1 สำหรับการตอบตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด | (ร้อยละ 1-20) |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันตามทฤษฎีสามองค์ประกอบของเมเยอร์และอัลเลน (Three-Component Model of Commitment ; Meyer and Allen, 1997) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ ได้แก่

- | | |
|---|-------------|
| 1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม | จำนวน 6 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด มีข้อความเชิงบวกทั้งหมด โดยมีการให้ความหมายและเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละข้อ (สุพัตร์ พิบูลย์, 2552) มีดังนี้

การกำหนดคะแนนสำหรับการตอบแบบสอบถาม

- | | |
|---|-----------------|
| คะแนน 5 สำหรับการตอบตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด | (ร้อยละ 81-100) |
| คะแนน 4 สำหรับการตอบตรงกับความคิดเห็นมาก | (ร้อยละ 61-80) |
| คะแนน 3 สำหรับการตอบตรงกับความคิดเห็นปานกลาง | (ร้อยละ 41-60) |
| คะแนน 2 สำหรับการตอบตรงกับความคิดเห็นน้อย | (ร้อยละ 21-40) |
| คะแนน 1 สำหรับการตอบตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด | (ร้อยละ 1-20) |

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความและความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา ความชัดเจน และความถูกต้อง พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ด้านการบริหารการพยาบาลในสถาบันการศึกษาและสถานพยาบาลของเอกชน จำนวน 5 คน ประกอบด้วยนักวิชาการด้านการบริหารการพยาบาล 3 คน และผู้บริหารทางการพยาบาล 2 คน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) ความตรงเชิงเนื้อหาพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างคำถามกับตัวแปร ประเด็นและมิติของตัวแปรการวิจัย โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและกรอบทฤษฎีของมิติที่เกื้อหนุนความสอดคล้อง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับตัวแปรประเด็นและมิติของตัวแปรการวิจัย (The index of item-objective congruence: IOC) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนรายข้อคำถามหรือประเด็นที่ใช้ถาม (นิรัตน์ อิมามิ 2549) ดังนี้

- + 1 เมื่อข้อคำถามนั้น ตรงและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจหรือไม่สามารถตัดสินใจได้
- 1 เมื่อข้อคำถามนั้น ไม่ตรง ไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากสูตร

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

เมื่อ IC หรือ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามหรือประเด็นที่จะรวบรวมมีความตรง ข้อคำถามที่ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาตัดทิ้ง

ความคิดเห็นที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร (IOC) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกใช้ได้และบางส่วนมีการปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มเติมแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากเดิมมีจำนวน 61 ข้อ เป็นจำนวน 65 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ปรับปรุงข้อคำถามด้านรายได้เป็นคำถามปลายเปิด	
ตอนที่ 2 ค่านิยมในงาน	จำนวน 37 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของการใช้ภาษา	จำนวน 21 ข้อ
เพิ่มข้อคำถาม	จำนวน 4 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 41 ข้อ
ตอนที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	จำนวน 18 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของการใช้ภาษา	จำนวน 10 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 18 ข้อ

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีความเห็นตรงกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ หลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปทดลองใช้หาความเที่ยงต่อไป

2.2.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขหลังการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระรามเก้าจำนวน 38 คน ในระหว่างวันที่ 14 ถึงวันที่ 20 มกราคม 2556 หลังจากนั้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังนี้ ตัวแปรค่านิยมในงาน ได้ค่าความเที่ยงโดยรวมเท่ากับ 0.904 และตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับ 0.924 หมายความว่าแบบสอบถามค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความเที่ยงเชื่อถือได้สูง แต่เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงรายด้านของตัวแปรค่านิยมในงาน พบว่า ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านอิสระมีค่าความเที่ยงน้อยกว่า 0.70 เมื่อนำมาวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวิจัยด้วยวิธีการสกัดปัจจัยโดยวิธีหาองค์ประกอบหลัก (Factor analysis) เพื่อวิเคราะห์ค่า Factor loading ของตัวแปร พบว่า ในตัวแปรค่านิยมบางด้านมีค่า Factor loading ต่ำกว่า .5 จึงมีการปรับปรุงข้อคำถามและเพิ่มข้อคำถามอีก 3 ข้อ จากเดิม 41 ข้อ รวมเป็น 44 ข้อ หลังจากนั้นจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บ

รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และคำนวณหาความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้งหลังเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรายด้าน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามที่ ทดลองใช้ (n=38)	ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามที่ เก็บข้อมูลจริง (n=314)
1 ค่านิยมในงาน	0.904	0.943
ด้านความท้าทาย	0.717	0.894
ด้านการคิดสร้างสรรค์	0.820	0.891
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.674	0.889
ด้านความมีศักดิ์ศรี	0.716	0.890
ด้านความมีอิสระ	0.674	0.888
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	0.763	0.882
ด้านค่าตอบแทน	0.862	0.885
ด้านผู้ร่วมงาน	0.864	0.892
ด้านการนิเทศงาน	0.819	0.887
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.716	0.886
ด้านวิถีชีวิต	0.819	0.891
2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	0.924	0.929
ด้านอารมณ์	0.892	0.880
ด้านการคงอยู่	0.803	0.897
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.863	0.881

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมดังต่อไปนี้

3.1 ทำเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 แห่ง เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และตัวอย่างเครื่องมือการวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล

3.3 ติดต่อประสานงานเมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้ว กับผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล/หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน และมอบแบบสอบถามที่บรรจุในซองให้แก่โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย การสุ่มตัวอย่างและการแจกแบบสอบถามกระจายตามสัดส่วนให้ครอบคลุมพยาบาลวิชาชีพทั้งรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายตามสัดส่วนของแต่ละโรงพยาบาล กำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืน และการส่งแบบสอบถามคืน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึก ส่งกลับมาที่ฝ่ายการพยาบาลภายใน 1 สัปดาห์หลังจากที่ได้แบบสอบถาม

3.4 ติดตามทวงถามขอรับแบบสอบถามคืนจากฝ่ายการพยาบาล โดยขอโทรศัพท์สอบถามด้วยตนเอง เมื่อผ่านกำหนดการส่งแบบสอบถามคืนใน 1 สัปดาห์ ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม ถึงวันที่ 15 เมษายน 2556 รวมระยะเวลา 45 วัน จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 327 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จำนวน 314 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 96.02 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่า แบบสอบถามสมบูรณ์ครบถ้วนทุกข้อ เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ได้ $r = 0.02043$ พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์มากขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งเดิมกำหนดค่า $r = 0.02$

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติดังจะกล่าวต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลหาระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

การแปลผลค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยการกำหนดความหมายตามขอบเขตการใช้ค่าแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางของค่าเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต 2535) ดังนี้

ช่วงค่าน้ำหนัก (ทศนิยม 2 ตำแหน่ง)	การแปลความหมาย	
คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ โดยใช้สถิติทดสอบที ชนิด 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์พิจารณาของบาร์ท (Bart 1999:184 อ้างถึงใน มุกดา ต้นชัย 2549) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 หรือสูงกว่า	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.61 ถึง 0.80	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.41 ถึง 0.60	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 ถึง 0.40	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.20 หรือต่ำกว่า	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร แสดงเป็นค่าความถี่และร้อยละ (ตารางที่ 4.1)

ตอนที่ 2 ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและโดยรวม(ตารางที่ 4.2-4.5)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 4.6)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 4.7-4.8)



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาล

เอกชนกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ (n = 314 คน)

ข้อมูลประชากร	รุ่นเอ็กซ์ (n=132)		รุ่นวาย (n=182)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ				
22-27 ปี	-	-	95	52.20
28-32 ปี	-	-	87	47.80
33-37 ปี	69	52.27	-	-
38-42 ปี	32	24.24	-	-
> 42 ปี	31	23.49	-	-
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	120	90.91	178	97.80
ปริญญาโท	12	9.09	4	2.20
สถานภาพสมรส				
โสด	53	40.15	144	79.12
สมรส	70	53.03	36	19.78
หม้าย/หย่า/แยก	9	6.82	2	1.10
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล*				
< 1 ปี	4	3.08	49	27.22
1-3 ปี	19	14.62	62	34.45
4-6 ปี	23	17.69	45	25.00
7-9 ปี	27	20.76	22	12.22
≥10 ปี	57	43.85	2	1.11

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลประชากร	รุ่นเอ็กซ์ (n=132)		รุ่นวาย (n=182)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่				
พยาบาลปฏิบัติการ	80	60.61	170	93.41
หัวหน้าหอผู้ป่วย	42	31.82	8	4.40
ผู้ตรวจการพยาบาล	10	7.57	4	2.19
หัวหน้ากลุ่มงาน	0	0.00	0	0.00
รายได้**				
≤20,000 บาท	3	2.63	12	7.14
20,001 - 30,000 บาท	38	33.33	105	62.50
30,001 - 40,000 บาท	50	43.86	43	25.60
40,001 - 50,000 บาท	19	16.67	5	2.98
>50,000 บาท	4	3.51	3	1.78

* ประเด็นระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายไม่ตอบแบบสอบถาม (จำนวน 2, 2 ราย ตามลำดับ) ดังนั้นการคำนวณร้อยละจึงคิดเทียบจากจำนวนผู้ตอบทั้งหมด (130,180 ราย ตามลำดับ)

** ประเด็นรายได้ 1) มีรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายไม่ตอบแบบสอบถาม (จำนวน 18, 14 ราย ตามลำดับ) ดังนั้นการคำนวณร้อยละจึงคิดเทียบจากจำนวนผู้ตอบทั้งหมด (114,168 ราย ตามลำดับ)
2) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้พอใช้ ร้อยละ 80.25 (252 ราย) และเหลือเก็บ ร้อยละ 19.75 (62 ราย)

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุระหว่าง 33-37 ปี (ร้อยละ 52.27) แต่พยาบาลวิชาชีพรุ่นวายมากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 22- 27 ปี (ร้อยละ 52.20) พยาบาลวิชาชีพทั้งรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายเกือบทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 90.91, 97.80 ตามลำดับ) พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มากกว่าครึ่งหนึ่งสมรสแล้ว (ร้อยละ 53.03) ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพรุ่นวายส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 79.12) พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์เกือบครึ่งหนึ่งปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (ร้อยละ 43.85) แต่พยาบาลวิชาชีพรุ่นวายส่วนใหญ่

ปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี (ร้อยละ 61.67) พยาบาลวิชาชีพทั้งรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายส่วนใหญ่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 60.61 และ 93.41 ตามลำดับ) เกือบครึ่งหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ มีรายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท (ร้อยละ 43.86) ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพรุ่นวายส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 69.64)



**ตอนที่ 2 ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
สองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพ
สองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม
(n=314 คน)

ค่านิยมในงาน	รุ่นเด็กซ์ (n=132)			รุ่นวาย (n=182)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านความมีศักดิ์ศรี	4.28	0.53	มาก	4.15	0.59	มาก
2. ด้านความท้าทาย	4.23	0.54	มาก	4.14	0.52	มาก
3. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.06	0.50	มาก	3.98	0.54	มาก
4. ด้านความมีอิสระ	3.98	0.61	มาก	3.87	0.58	มาก
5. ด้านผู้ร่วมงาน	3.86	0.98	มาก	3.84	0.67	มาก
6. ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.79	0.56	มาก	3.61	0.66	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.76	0.62	มาก	3.71	0.66	มาก
8. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.67	0.75	มาก	3.47	0.69	ปานกลาง
9. ด้านการนิเทศงาน	3.66	0.77	มาก	3.74	0.72	มาก
10. ด้านวิถีชีวิต	3.50	0.93	มาก	3.34	0.89	ปานกลาง
11. ด้านค่าตอบแทน	3.18	0.80	ปานกลาง	3.16	0.79	ปานกลาง
รวม	3.81	0.46	มาก	3.73	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่านิยมในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ
ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพยาบาลวิชาชีพรุ่นเด็กซ์มีค่านิยม
ในงานมากกว่ารุ่นวาย ($\bar{x} = 3.81$ และ 3.73 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในพยาบาล
วิชาชีพรุ่นเด็กซ์มีค่านิยมในงานเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปาน
กลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.18$) ส่วนพยาบาลวิชาชีพรุ่นวายมีค่านิยมในงานส่วนใหญ่อยู่ใน
ระดับมาก ยกเว้น ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านวิถีชีวิต และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{x} = 3.47, 3.34,$ และ 3.16 ตามลำดับ) โดยด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพ
สองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ
(n = 314 คน))

ค่านิยมในงาน	รุ่นเอ็กซ์ (n=132)			รุ่นวาย (n=182)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านความท้าทาย	4.23	0.54	มาก	4.14	0.52	มาก
1.1 งานที่ทำส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	4.14	0.59	มาก	4.07	0.58	มาก
1.2 งานที่ทำส่งเสริมการใช้สติปัญญา	4.26	0.60	มาก	4.19	0.60	มาก
1.3 งานที่ทำเป็นงานส่งเสริมการใช้ ความรู้ความสามารถ	4.30	0.58	มาก	4.16	0.61	มาก
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.79	0.56	มาก	3.61	0.66	มาก
2.1 ได้ใช้ความคิดใหม่ๆในการปฏิบัติและหรือ การแก้ไขปัญหา	4.01	0.61	มาก	3.94	0.71	มาก
2.2 มีโอกาสคิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ	3.68	0.72	มาก	3.43	0.80	ปานกลาง
2.3 มีโอกาสนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ใน การทำงาน	3.92	0.64	มาก	3.68	0.80	มาก
2.4 มีโอกาสสร้างผลงานที่มีความโดดเด่นและ แตกต่างจากงานทั่วไป	3.55	0.73	มาก	3.38	0.82	ปานกลาง
3. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.06	0.50	มาก	3.98	0.54	มาก
3.1 ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ ตามเวลาที่กำหนด	4.12	0.67	มาก	4.07	0.60	มาก
3.2 ช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายมีผลลัพธ์ตาม เป้าหมาย	4.08	0.62	มาก	3.93	0.62	มาก
3.3 มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อแม้มี อุปสรรคในการทำงาน	4.16	0.66	มาก	4.03	0.71	มาก
3.4 ประสบความสำเร็จในงานดี	3.89	0.63	มาก	3.88	0.70	มาก
4. ด้านความมีศักดิ์ศรี	4.28	0.53	มาก	4.15	0.59	มาก
4.1 งานที่ทำมีความสำคัญต่อหน่วยงานและ สังคม	4.29	0.64	มาก	4.21	0.67	มาก
4.2 งานที่ทำได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วย และสังคม	4.27	0.63	มาก	4.13	0.65	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คำนิยามในงาน	รุ่นเอ็กซ์ (n=132)			รุ่นวาย (n=182)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
4.3 งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติในสายตาของสังคม	4.28	0.61	มาก	4.14	0.70	มาก
4.4 งานที่ทำให้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.61	มาก	4.10	0.88	มาก
5. ด้านความมีอิสระ	3.98	0.61	มาก	3.87	0.58	มาก
5.1 ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างอิสระ	3.95	0.69	มาก	3.84	0.73	มาก
5.2 ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองตามขอบเขตความรู้ความสามารถของท่าน	4.09	0.61	มาก	3.95	0.65	มาก
5.3 ได้รับโอกาสปฏิบัติงานใหม่ๆตามความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่จากหัวหน้างาน	3.98	0.79	มาก	3.81	0.69	มาก
5.4 แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างอิสระ	3.89	0.78	มาก	3.89	0.70	มาก
6. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.67	0.75	มาก	3.47	0.69	ปานกลาง
6.1 งานมีความมั่นคงดี	4.16	0.70	มาก	4.10	0.77	มาก
6.2 มั่นใจที่จะได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป	2.73	0.93	ปานกลาง	3.51	0.89	มาก
6.3 ทำงานในโรงพยาบาลที่มีเสถียรภาพทางการเงินที่ดี	3.72	0.92	มาก	3.42	0.86	ปานกลาง
6.4 มีหลักประกันตอบแทนหลังเกษียณอายุ	3.08	1.18	ปานกลาง	2.85	1.10	ปานกลาง
7. ด้านค่าตอบแทน	3.18	0.80	ปานกลาง	3.16	0.79	ปานกลาง
7.1 ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเทียบเคียงกับวิชาชีพอื่น เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา	3.23	0.90	ปานกลาง	3.18	0.90	ปานกลาง
7.2 ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เมื่อท่านมีผลงานและหรือภาระงานเพิ่มขึ้น	3.04	1.02	ปานกลาง	3.10	1.04	ปานกลาง
7.3 ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน	3.28	0.84	ปานกลาง	3.19	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ค่านิยมในงาน	รุ่นเอ็กซ์ (n=132)			รุ่นวาย (n=182)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
7.4 ได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น การ รักษาพยาบาลให้แก่ครอบครัว การตรวจ สุขภาพประจำปี เป็นต้น	3.17	0.95	ปานกลาง	3.19	0.98	ปานกลาง
8. ด้านผู้ร่วมงาน	3.86	0.98	มาก	3.84	0.67	มาก
8.1 มีเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานคอย ช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.30	3.64	มาก	4.05	0.75	มาก
8.2 มีเพื่อนร่วมงานภายนอกหน่วยงานคอย ช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.69	0.75	มาก	3.66	0.86	มาก
8.3 มีเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานสามารถ ไว้วางใจ	3.90	0.73	มาก	3.93	0.74	มาก
8.4 มีเพื่อนร่วมงานภายนอกหน่วยงานสามารถ ไว้วางใจ	3.48	0.82	ปานกลาง	3.61	0.83	มาก
8.5 มีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน	3.94	0.73	มาก	3.96	0.78	มาก
9. ด้านการนิเทศงาน	3.66	0.77	มาก	3.74	0.72	มาก
9.1 ได้รับการนิเทศงานจากผู้นิเทศอย่างเป็น ธรรม	3.65	0.77	มาก	3.77	0.77	มาก
9.2 ได้รับการนิเทศงานจากผู้นิเทศด้วยความเอา ใจใส่เป็นอย่างดี	3.64	0.80	มาก	3.76	0.75	มาก
9.3 ผู้นิเทศยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.65	0.82	มาก	3.70	0.80	มาก
9.4 ผู้นิเทศเห็นคุณค่าในตัวท่าน	3.67	0.82	มาก	3.72	0.76	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.76	0.62	มาก	3.71	0.66	มาก
10.1 ทำงานในสถานที่ ที่ปลอดภัย	3.94	0.70	มาก	3.85	0.78	มาก
10.2 ทำงานในสถานที่ ที่สะอาด	3.97	0.67	มาก	3.88	0.74	มาก
10.3 ทำงานในสถานที่ ที่สุขสบาย	3.90	0.70	มาก	3.81	0.78	มาก
10.4 ทำงานในสถานที่ ที่มีห้องรับประทานอาหาร และพักผ่อนได้	3.38	1.02	ปานกลาง	3.41	1.04	ปานกลาง
10.5 ทำงานในสถานที่ ที่มีเครื่องมือทาง การแพทย์ที่ทันสมัยพร้อมใช้	3.63	0.86	มาก	3.58	0.89	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ค่านิยมในงาน	รุ่นเอ็กซ์ (n=132)			รุ่นวาย (n=182)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
11. ด้านวิถีชีวิต	3.50	0.93	มาก	3.34	0.89	ปานกลาง
11.1 มีเวลาสำหรับการทำกิจกรรมกับครอบครัว	3.45	0.97	ปานกลาง	3.27	1.00	ปานกลาง
11.2 มีเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ	3.48	0.94	ปานกลาง	3.36	0.92	ปานกลาง
11.3 มีวันหยุดพักผ่อนเพียงพอ	3.48	1.00	ปานกลาง	3.37	0.91	ปานกลาง
รวม	3.81	0.46	มาก	3.73	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยรายข้อของค่านิยมในงานเกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและด้านวิถีชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถ (ด้านความท้าทาย) ($\bar{x} = 4.30$) และมีเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานคอยช่วยเหลือ (ด้านผู้ร่วมงาน) ($\bar{x} = 4.30$) แต่มีรายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ มั่นใจที่จะได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป ($\bar{x} = 2.73$) ส่วนพยาบาลวิชาชีพ รุ่นวาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยรายข้อของค่านิยมในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านวิถีชีวิต และค่าตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานมีความมั่นคงดี (ด้านความมั่นคงปลอดภัย) ($\bar{x} = 4.10$) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อมีท่านมีผลงานและหรือภาระงานเพิ่มขึ้น (ด้านค่าตอบแทน) ($\bar{x} = 3.10$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ
ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n=314 คน)

ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ	รุ่นเด็กซ์ (n=132)			รุ่นวาย (n=182)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านจิตใจ	3.63	0.70	มาก	3.40	0.67	ปานกลาง
2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.40	0.78	ปานกลาง	3.28	0.70	ปานกลาง
3. ด้านการคงอยู่	3.16	0.71	ปานกลาง	3.03	0.69	ปานกลาง
รวม	3.40	0.63	ปานกลาง	3.24	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเด็กซ์มากกว่ารุ่นวาย ($\bar{x} = 3.40$ และ 3.24 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเด็กซ์มีค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$ และ 3.16 ตามลำดับ) ส่วนพยาบาลวิชาชีพรุ่นวายมีค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านการคงอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ($\bar{x} = 3.40$, 3.28 และ 3.03 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ (n = 314 คน)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	รุ่นเด็กซ์ (n=132)			รุ่นวาย (n=182)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านจิตใจ	3.63	0.70	มาก	3.40	0.67	ปานกลาง
1.1 มีความสุขที่จะทำงานใน โรงพยาบาล แห่งนี้จนเกษียณอายุ	3.37	0.86	ปานกลาง	3.16	0.88	ปานกลาง
1.2 รู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาลคือปัญหา ของท่านด้วย	3.65	0.77	มาก	3.40	0.76	ปานกลาง
1.3 มีความรู้สึกที่ โรงพยาบาลแห่งนี้ ของท่าน	3.56	0.85	มาก	3.28	0.78	ปานกลาง
1.4 รู้สึกผูกพันกับ โรงพยาบาลแห่งนี้	3.70	0.86	มาก	3.49	0.83	ปานกลาง
1.5 รู้สึกว่าเป็น “ส่วนหนึ่ง” ของโรงพยาบาล แห่งนี้	3.79	0.75	มาก	3.53	0.76	มาก
1.6 รู้สึกว่า โรงพยาบาลแห่งนี้มีความหมาย หรือมีความสำคัญต่อท่านมาก	3.72	0.83	มาก	3.51	0.78	มาก
2. ด้านการคงอยู่	3.16	0.71	ปานกลาง	3.03	0.69	ปานกลาง
2.1 ยังทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากมีความจำเป็นที่ต้องอยู่	3.39	0.98	ปานกลาง	3.32	0.97	ปานกลาง
2.2 เห็นว่าเป็นเรื่องที่ยากมากที่จะลาออก จากโรงพยาบาลในตอนนี้ แม้ว่าอยาก จะลาออกก็ตาม	3.30	1.05	ปานกลาง	3.04	1.03	ปานกลาง
2.3 ถ้าตัดสินใจออกจากโรงพยาบาล ในตอนนี้ ชีวิตจะเดือดร้อนมาก	2.79	1.25	ปานกลาง	2.64	1.07	ปานกลาง
2.4 รู้สึกว่า ไม่มีเหตุผลใดที่จะตัดสินใจ ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	3.33	0.91	ปานกลาง	3.24	0.95	ปานกลาง
2.5 หุ่นเทในการปฏิบัติงานอย่างมาก จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับ โรงพยาบาลอื่น	3.30	0.98	ปานกลาง	3.10	0.91	ปานกลาง
2.6 คิดว่าถ้าลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ ไปจะเสียผลประโยชน์บางอย่าง ซึ่งที่อื่น อาจจะไม่สามารถให้ได้	2.85	1.00	ปานกลาง	2.84	1.01	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	รุ่นเอ็กซ์ (n=132)			รุ่นวาย (n=182)		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.40	0.78	ปานกลาง	3.28	0.70	ปานกลาง
1.1 คิดว่าจำเป็นที่จะต้องอุทิศตนทุ่มเททำงานให้โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป	3.49	0.84	ปานกลาง	3.36	0.76	ปานกลาง
1.2 ไม่เคยคิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าจะมีโรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.16	1.04	ปานกลาง	3.09	0.88	ปานกลาง
1.3 รู้สึกผิดหากลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	3.04	1.10	ปานกลาง	2.96	0.91	ปานกลาง
1.4 คิดว่าควรจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลแห่งนี้	3.54	0.98	มาก	3.44	0.89	ปานกลาง
1.5 ไม่ลาออกไปทำงานที่อื่นเนื่องจากรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.84	มาก	3.47	0.91	ปานกลาง
1.6 โรงพยาบาลแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่านมาก	3.59	0.94	มาก	3.37	0.89	ปานกลาง
รวม	3.40	0.63	ปานกลาง	3.24	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยรายข้อของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือมีความสุขที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ ($\bar{x} = 3.37$) ด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลางและระดับมากเท่ากัน รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้ (ด้านจิตใจ) ($\bar{x} = 3.79$) และต่ำที่สุดคือ ถ้าตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ชีวิตจะเดือดร้อนมาก (ด้านการคงอยู่) ($\bar{x} = 2.79$) สำหรับพยาบาลวิชาชีพ รุ่นวายมีค่าเฉลี่ยรายด้านของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและต่ำที่สุดเหมือนกับพยาบาล รุ่นเอ็กซ์

**ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานและ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาล
เอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและ โดยรวม (n =314 คน)

ตัวแปร	รุ่นเอ็กซ์ (n=132)		รุ่นวาย (n=182)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ค่านิยมในงาน						
1. ด้านความมีศักดิ์ศรี	4.28	0.53	4.15	0.59	2.01	0.04
2. ด้านความท้าทาย	4.23	0.54	4.14	0.52	1.54	0.13
3. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.06	0.50	3.98	0.54	1.42	0.16
4. ด้านความมีอิสระ	3.98	0.61	3.87	0.58	1.56	0.12
5. ด้านผู้ร่วมงาน	3.86	0.98	3.84	0.67	0.19	0.85
6. ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.79	0.56	3.61	0.66	2.55	0.01
7. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.76	0.62	3.71	0.66	0.79	0.43
8. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.67	0.75	3.47	0.69	2.46	0.01
9. ด้านการนิเทศงาน	3.66	0.77	3.74	0.72	-0.97	0.34
10. ด้านวิถีชีวิต	3.50	0.93	3.34	0.89	1.30	0.20
11. ด้านค่าตอบแทน	3.18	0.80	3.16	0.79	0.17	0.87
รวม	3.81	0.46	3.73	0.46	1.55	0.12
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร						
1. ด้านจิตใจ	3.63	0.70	3.40	0.67	3.01	0.00
2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.40	0.78	3.28	0.70	1.35	0.09
3. ด้านการคงอยู่	3.16	0.71	3.03	0.69	1.58	0.06
รวม	3.40	0.63	3.24	0.60	2.28	0.02

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่านิยมในงาน โดยรวมระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.12$) แต่เมื่อพิจารณาค่านิยมในงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p<0.05$) สามด้าน ได้แก่ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านความมั่นคงปลอดภัย ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) โดยพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มีมากกว่ารุ่นวาย ($\bar{x} = 3.40$ และ 3.24 ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านระหว่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย พบว่า ด้านจิตใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.00$) โดยพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มากกว่ารุ่นวาย ($\bar{x} = 3.63$ และ 3.40 ตามลำดับ) ส่วนด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ไม่มีความแตกต่างกัน



**ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (n=314 คน)

ค่านิยมในงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ความมั่นคงปลอดภัย	0.656**	สูง
2. ค่าตอบแทน	0.614**	สูง
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.486**	ปานกลาง
4. วิถีชีวิต	0.470**	ปานกลาง
5. การนิเทศงาน	0.411**	ปานกลาง
6. ผู้ร่วมงาน	0.390**	ต่ำ
7. มุ่งผลสัมฤทธิ์	0.390**	ต่ำ
8. ความมีอิสระ	0.336**	ต่ำ
9. ความมีศักดิ์ศรี	0.343**	ต่ำ
10. การคิดสร้างสรรค์	0.328**	ต่ำ
11. ความท้าทาย	0.273**	ต่ำ
รวม	0.644**	สูง

** p<0.01

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.644$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่านิยมในงานรายด้านกับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านค่าตอบแทน
รายด้านที่มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านวิถีชีวิต และ
ด้านการนิเทศงาน นอกนั้นมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

ตารางที่ 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (n=314 คน)

ค่านิยมในงาน	รุ่นเอ็กซ์ (n=132)		รุ่นวาย (n=182)	
	ค่าสัมประสิทธิ์	ระดับความ	ค่าสัมประสิทธิ์	ระดับความ
	สหสัมพันธ์	สัมพันธ์	สหสัมพันธ์	สัมพันธ์
1. ความมั่นคงปลอดภัย	0.658**	สูง	0.643**	สูง
2. ค่าตอบแทน	0.602**	สูง	0.631**	สูง
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.506**	ปานกลาง	0.471**	ปานกลาง
4. วิถีชีวิต	0.502**	ปานกลาง	0.437**	ปานกลาง
5. การนิเทศงาน	0.383**	ต่ำ	0.454**	ปานกลาง
6. ผู้ร่วมงาน	0.387**	ต่ำ	0.408**	ปานกลาง
7. มุ่งผลสัมฤทธิ์	0.380**	ต่ำ	0.390**	ต่ำ
8. ความมีอิสระ	0.267**	ต่ำ	0.378**	ต่ำ
9. ความมีศักดิ์ศรี	0.226**	ต่ำ	0.410**	ปานกลาง
10. การคิดสร้างสรรค์	0.185*	ต่ำมาก	0.404**	ปานกลาง
11. ความท้าทาย	0.170	ต่ำมาก	0.340**	ต่ำ
รวม	0.614**	สูง	0.660**	สูง

** p<0.01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.614$ และ 0.660 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง ส่วนค่านิยมในงานของทั้งสองรุ่นอายุกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านวิถีชีวิตมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง ส่วนด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีอิสระ และด้านความท้าทายมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางบวกระดับต่ำ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เพื่อศึกษาระดับค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับค่านิยมในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 กลุ่มเขตการปกครอง รวมทั้งหมด 6,347 คน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2553) ซึ่งมีสัดส่วนประมาณการณของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละรุ่นอายุ ดังนี้ รุ่นเบบี้บูมเมอร์ร้อยละ 2 รุ่นเอ็กซ์ร้อยละ 40 และรุ่นวายร้อยละ 58 การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพเพียงสองรุ่นอายุ ได้แก่ รุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ดังนั้นประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้จึงเป็นจำนวนทั้งสิ้น 5,990 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ประมาณ 2,445 คน และรุ่นวายประมาณ 3,545 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นโรงพยาบาลเวชกรรม ขนาด 100 เตียงขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 กลุ่มเขตการปกครอง จำนวน 47 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเกาะกลุ่มสุ่ม 3 ชั้น (three-stage cluster sampling) จำนวน 327 คน

1.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รุนอายุ ค่านิยมในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุนอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ช่วงปีที่เกิด สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติและรายได้ ลักษณะคำถามเป็นการให้ตรวจสอบรายการและเติมคำในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของไซโตว์สกี (Zytowski, 2006) มี 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทาย ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านความมีอิสระ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและด้านวิถีชีวิต เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 44 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎีสามองค์ประกอบของเมเยอร์และอัลเลน (Three-Component Model of Commitment; Meyer and Allen, 1997) มี 3 ด้าน ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (*content validity*) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามและความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา ความชัดเจน และความถูกต้อง พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้น จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับสาระมิติที่วัด โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและกรอบทฤษฎีของมิติ ถือเป็นเกณฑ์ความสอดคล้อง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรประเด็นและมิติของตัวแปรการวิจัย (The index of item-objective congruence: IOC) หลังจากนั้นไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่ม

ตัวอย่างของโรงพยาบาลพระรามเก้าจำนวน 38 คน จากนั้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.904 และ 0.924 ตามลำดับ

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการส่งหนังสือขออนุญาตทำการวิจัยต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 8 แห่ง หลังจากนั้นเข้าพบผู้อำนวยการฝ่ายหรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ การวิจัย การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง การแจกแบบสอบถาม การส่งแบบสอบถามคืน กำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืน หลังจากแจกแบบสอบถาม โทรศัพท์ติดตามขอรับแบบสอบถามคืน จากฝ่ายการพยาบาล เมื่อพ้นกำหนดการส่งแบบสอบถามคืน 1 สัปดาห์ ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม ถึงวันที่ 15 เมษายน 2556 รวมระยะเวลา 45 วัน จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป ทั้งหมด 327 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 314 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 96.02 มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกข้อ เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ได้ $r = 0.02043$ พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์มากขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งเดิมกำหนดค่า $r = 0.02$

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลหาระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร งานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม
- 3) วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ใช้สถิติทดสอบที ชนิด 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test)
- 4) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลประชากรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

พยาบาลวิชาชีพพูนเอ็กซ์มากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุระหว่าง 33-37 ปี (ร้อยละ 52.27) แต่พยาบาลวิชาชีพพูนวายมากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 22- 27 ปี (ร้อยละ 52.20) พยาบาลวิชาชีพทั้งรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายเกือบทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 90.91, 97.80 ตามลำดับ) พยาบาลวิชาชีพพูนเอ็กซ์มากกว่าครึ่งหนึ่งสมรสแล้ว (ร้อยละ 53.03) ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพพูนวายส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 79.12) พยาบาลวิชาชีพพูนเอ็กซ์เกือบครึ่งหนึ่งปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (ร้อยละ 43.85) แต่พยาบาลวิชาชีพพูนวายส่วนใหญ่ปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี (ร้อยละ 61.67) พยาบาลวิชาชีพทั้งรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายส่วนใหญ่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 60.61 และ 93.41 ตามลำดับ) เกือบครึ่งหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพพูนเอ็กซ์ มีรายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท (ร้อยละ 43.86) ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพพูนวายส่วนใหญ่มีรายได้ไม่น้อยกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 69.64) (ตารางที่ 4.1)

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ของค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า

1) ค่าเฉลี่ยของค่านิยมในงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพยาบาลวิชาชีพพูนเอ็กซ์มีค่านิยมในงานมากกว่ารุ่นวาย ($\bar{x} = 3.81$ และ 3.73 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในพยาบาลวิชาชีพพูนเอ็กซ์มีค่านิยมในงานเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$) ส่วนพยาบาลวิชาชีพพูนวายมีค่านิยมในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านวิถีชีวิต และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47, 3.34,$ และ 3.16 ตามลำดับ)(ตารางที่ 4.2)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพพูนเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยรายข้อของค่านิยมในงานเกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและด้านวิถีชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถ (ด้านความท้าทาย) ($\bar{x} = 4.30$) และมีเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานคอยช่วยเหลือ (ด้านผู้ร่วมงาน) ($\bar{x} = 4.30$) แต่มีรายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ มั่นใจที่จะได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป ($\bar{x} = 2.73$) ส่วนพยาบาลวิชาชีพพูนวาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยรายข้อของค่านิยมในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านวิถีชีวิต และค่าตอบแทนที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อ

อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานมีความมั่นคงดี (ด้านความมั่นคงปลอดภัย) ($\bar{x} = 4.10$) และรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมเมื่อมีท่านมีผลงานและหรือภาระงานเพิ่มขึ้น (ด้านค่าตอบแทน) ($\bar{x} = 3.10$) (ตารางที่ 4.3)

2) ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มากกว่ารุ่นวาย ($\bar{x} = 3.40$ และ 3.24 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$ และ 3.16 ตามลำดับ) ส่วนพยาบาลวิชาชีพรุ่นวายมีค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านการคงอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ($\bar{x} = 3.40$, 3.28 และ 3.03 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.4)

เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยรายข้อของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเกือบทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ มีความสุขที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จนเกษียณอายุ ($\bar{x} = 3.37$) ด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับปานกลางและระดับมากเท่ากัน รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้ (ด้านจิตใจ) ($\bar{x} = 3.79$) และต่ำที่สุดคือถ้าตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ชีวิตจะเหือดร้อนมาก (ด้านการคงอยู่) ($\bar{x} = 2.79$) สำหรับพยาบาลวิชาชีพรุ่นวายมีค่าเฉลี่ยรายด้านของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและต่ำที่สุดเหมือนกับพยาบาลรุ่นเอ็กซ์ (ตารางที่ 4.5)

1.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า

1) ค่าเฉลี่ยของค่านิยมในงาน โดยรวมระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.12$) แต่เมื่อพิจารณาค่านิยมในงานเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p<0.05$) สามด้าน ได้แก่ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านความมั่นคงปลอดภัย (ตารางที่ 4.6)

2) ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) โดยพยาบาลวิชาชีพ

รุ่นเอ็กซ์มีมากกว่ารุ่นวาย ($\bar{x} = 3.40$ และ 3.24 ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้านระหว่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย พบว่า ด้านจิตใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.00$) โดยพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มีมากกว่ารุ่นวาย ($\bar{x} = 3.63$ และ 3.40 ตามลำดับ) ส่วนด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมไม่มีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.6)

1.3.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า

1) ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุโดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูงทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.644$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่านิยมในงานรายด้านกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านค่าตอบแทน รายด้านที่มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านวิถีชีวิต และด้านการนิเทศงาน นอกนั้นมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ(ตารางที่ 4.7)

2) ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.614$ และ 0.660 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง ส่วนค่านิยมในงานของทั้งสองรุ่นอายุกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านวิถีชีวิตมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง ส่วนด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีอิสระ และด้านความท้าทายมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทางบวกระดับต่ำ (ตารางที่ 4.8)

1. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 ผลการศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ สองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

2.1.1 ค่านิยมในงาน

1) ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเอ็กซ์มีค่านิยมในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) (ตารางที่ 4.2) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเอ็กซ์มีความคิดเห็น และให้คุณค่าความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$) (ตารางที่ 4.2) เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญต่อค่าตอบแทนสูงแต่เมื่อมีภาระงานมากและได้รับค่าตอบแทน หรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมกรณีมีภาระงานเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นในระดับพอใช้ จึงมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของเซอร์แมน เวสตัน และแวก์และคณะ (Sherman, 2006; Weston, 2006; Wieck et al., 2009) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ในรุ่นเอ็กซ์ ให้ความสำคัญหรือพึงพอใจในการทำงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง

2) ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพ รุ่นวาย มีค่านิยมในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) (ตารางที่ 4.2) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ รุ่นวายมีความคิดเห็น และให้คุณค่าความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติอย่างมากเช่นเดียวกับรุ่นเอ็กซ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านวิถีชีวิต และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47, 3.34$ และ 3.16 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.2) เนื่องจาก 1) พยาบาลวิชาชีพ รุ่นวาย ให้ความสำคัญต่อค่าตอบแทนสูงในขณะที่มีภาระงานมากและรับรู้ว่าได้รับค่าตอบแทนเทียบเท่ากับ วิชาชีพอื่นในระดับพอใช้เหมือนรุ่นเอ็กซ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ แวก์และคณะ (Wieck et al., 2009) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายพึงพอใจในงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงและสิ่งตอบแทนที่จูงใจในการทำงานอันดับแรกคือค่าตอบแทน 2) พยาบาลวิชาชีพ รุ่นวายให้ความสำคัญต่อความมั่นคงปลอดภัยและด้านวิถีชีวิตสูงด้วยเพราะเคยมีประสบการณ์จากการที่รุ่นบิดามารดาประสบปัญหาการทำงานที่มีการปรับลดขนาดขององค์กรและถูกออกจากงาน (Duchscher and Cowin, 2004) ทำให้รับรู้ว่า ความมั่นคงปลอดภัยและมีวิถีชีวิตที่ดีเป็นเรื่องสำคัญต่อตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของลาวอยซ์-เทรมเบลย์และคนอื่นๆ (Lavoie-Tremblay and others, 2010) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ รุ่นวายต้องการชอบทำงานกับองค์กรที่มีแผนเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนและมีการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และแสวงหาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว

2.1.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1) ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กซ์ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.40$)(ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.63, 3.40$ และ 3.16 ตามลำดับ)(ตารางที่ 4.4) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กซ์อยู่ในองค์กรมานานปรับตัวเข้ากับองค์กรได้และมีตำแหน่งงานชัดเจน พยาบาลบางรายเป็นหัวหน้างานแล้วจึงมีความรู้สึกที่ดี รักใคร่และมีความผูกพันกับองค์กร รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเห็นว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตนเองด้วย รวมถึงตระหนักถึงการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นหากลาออกพอสมควร เนื่องจาก 1) ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ (ตารางที่ 4.5) และ 2) พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กซ์ไม่ยึดมั่นผูกพันกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง (Duchscher and Cowin, 2004; Kopperschmidt, 2006) โดยพึงพอใจในงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงแต่จะไม่เสียสละชีวิตส่วนตัวของตนเองเพื่อองค์กร (Sherman, 2006) สอดคล้องกับการศึกษาของ แวกก์และคณะ (Wieck et al.,2009) พบว่า พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กซ์มีการวางแผนที่จะเกษียณอายุภายใน 10-15 ปีข้างหน้า โดยมีความตั้งใจจะคงอยู่ในงานอีกประมาณ 10 ปี

2) ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กซ์มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.24$)(ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.40, 3.28$ และ 3.03 ตามลำดับ)(ตารางที่ 4.4) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กซ์อยู่ในองค์กรไม่นานบางส่วนยังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้และเป็นพยาบาลในระดับปฏิบัติการเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 93.41) (ตารางที่ 4.1) จึงทำให้มีความรู้สึกรักใคร่ผูกพันกับองค์กร และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพอสมควร รวมทั้งตระหนักถึงการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นหากลาออกพอสมควร และมีความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องทำงานอยู่ในองค์กรพอใช้ เนื่องจาก 1) ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจรายชื่อเกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ (ตารางที่ 4.5) และ 2) พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กซ์มีประสบการณ์การทำงานที่รุ่นบิดามารดาได้รับจากการปรับลดขนาดขององค์กร ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กซ์นี้จึงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพียงเล็กน้อย และให้ความสำคัญในการทำงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง พร้อมทั้งจะลาออกจากองค์กรถ้ามีองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{x}=3.09$) (ตารางที่ 4.5) สอดคล้องกับผลการศึกษาของลาวอยซ์-เทรมเบลย์และคนอื่นๆ (Lavoie-Tremblay and others, 2010) และผลการวิจัยของ

แวก์และคณะ (Wieck et al., 2009) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพผู้ดูแลผู้ป่วยมีการวางแผนที่จะเกษียณอายุภายใน 10-15 ปี ข้างหน้า โดยมีความตั้งใจจะคงอยู่ในงาน 7 ปี

2.2 ผลจากการเปรียบเทียบค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

2.2.1 ผลจากการเปรียบเทียบค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.12$) แต่เมื่อเปรียบเทียบค่านิยมในงานเป็นรายด้านระหว่างพยาบาลวิชาชีพผู้เฝ้าไข้และผู้ดูแลผู้ป่วย พบว่า ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p<0.05$) โดยผู้เฝ้าไข้มากกว่าผู้ดูแลผู้ป่วย ($\bar{x}= 4.28$ และ 4.15 ตามลำดับ)(ตารางที่ 4.6) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุให้คุณค่าต่องานพอๆกัน แต่พยาบาลวิชาชีพผู้เฝ้าไข้จะรับรู้ค่านิยมในงาน 3 ด้านนี้มากกว่าผู้ดูแลผู้ป่วยว่า 1) งานทำให้ตนเองได้รับการยอมรับและมีเกียรติ 2) เป็นงานที่ได้ใช้ความคิดที่แตกต่างจากเดิมเพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น และ 3) งานมีความมั่นคงดี (ตารางที่ 4.6) อภิปรายได้ ดังนี้

1) ด้านความมีศักดิ์ศรีและด้านการคิดสร้างสรรค์ พยาบาลวิชาชีพผู้เฝ้าไข้อยู่ในองค์กรนานกว่า ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนางานและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานมากกว่าผู้ดูแลผู้ป่วย นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพผู้เฝ้าไข้มีความเชื่อมั่นในตนเองและพึ่งพาตนเองสูงจึงสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตัวเอง (Zemke et al., 2000) รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและปรับตัวเข้ากับงานที่หลากหลายได้ ดังนั้นมักจะมีความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเอง ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพผู้ดูแลผู้ป่วยแม้จะมีความเชื่อมั่นในตนเองและทะเยอทะยาน ตั้งเป้าหมายในชีวิตและคาดหวังความสำเร็จในงานสูง มองโลกในแง่ดี คาดหวังการทำงานเป็นทีม เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและปรับตัวเข้ากับงานที่หลากหลายได้ (Zemke et al., 2000, Duchscher and Cowin, 2004) แต่เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพผู้ดูแลผู้ป่วยเพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กรส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน ระหว่าง 1-3 ปี (ตารางที่ 4.1) จึงทำให้มีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานน้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพผู้เฝ้าไข้

2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย พยาบาลวิชาชีพผู้เฝ้าไข้มีการรับรู้ต่อองค์กรด้านความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าผู้ดูแลผู้ป่วย เพราะมีประสบการณ์ที่ผ่านมาเกี่ยวกับบิดามารดาว่า แม้จะเสียสละและอุทิศตนทุ่มเทกับงานแต่ก็ยังถูกให้ออกจากงานเมื่อองค์กรประสบกับภาวะเศรษฐกิจซบเซา สอดคล้องกับผลการวิจัยของเซอร์แมน และเวสต์อน (Sherman, 2006; Weston, 2006) ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพผู้เฝ้าไข้ให้ความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพที่ดี (Kaminski, 2010-2011) มากกว่าผู้ดูแลผู้ป่วย

1.1.2 ผลจากการเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสอง

รุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กัซและຸ່ນວາຍโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) โดยพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กัซมากกว่าຸ່ນວາຍ ($\bar{x} = 3.40$ และ 3.24 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.6) เนื่องจาก 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.00$) โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กัซอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ຸ່ນວາຍอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.63$ และ 3.40 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.6) และ 2) พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กัซมีอายุและระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรมากกว่าจึงรับรู้ถึงเป้าหมายและนโยบายขององค์กร มีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมกับการมากกว่า ปรับตัวเข้ากับองค์กรได้มากกว่า บางรายเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ตรวจการพยาบาล (ตารางที่ 4.1) ส่งผลให้มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Meyer and Allen, 1997) มากกว่าพยาบาลวิชาชีพຸ່ນວາຍ ในขณะที่ຸ່ນວາຍมีอายุน้อยกว่าและเพิ่งเริ่มทำงานเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการและอยู่ในองค์กรไม่นาน ความรู้สືກັກใครຸ່ນວາຍกับองค์กรและรู้สືກັກว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มการพยาบาลยังไม่มาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวิวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล (2551) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีช่วงอายุ 31-35 ปี และมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.91$ และ 4.25 ตามลำดับ) สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีช่วงอายุ 21-25 ปี และช่วงอายุ 26-30 ปี ($\bar{x} = 3.85$ และ 3.87 ตามลำดับ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กัซและຸ່ນວາຍอยู่ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน ($\bar{x} = 3.40$ และ 3.28 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.6) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กัซและຸ່ນວາຍต่างรับรู้ว่าเป็นภาระหน้าที่และพันธะสัญญาที่จะต้องปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปในระดับปานกลางเหมือนกัน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กัซและຸ່ນວາຍอยู่ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน ($\bar{x} = 3.16$ และ 3.03 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.6) เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กัซและຸ່ນວາຍตระหนักรືถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียที่จะเกิดขึ้นหากลาออกอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

2.3.1 ค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ

โดยรวม จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุโดยรวม และของแต่ละรุ่นอายุโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.644$) (ตารางที่ 4.7) ($r = 0.614$ และ 0.660

ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.8) เนื่องจาก ค่านิยมในงานเป็นความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพทั้งรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายที่ให้คุณค่าหรือความสำคัญต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งค่านิยมในงานเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในสามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Meyer and Allen, 1997)

**2.3.2 ค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ
จำแนกเป็นรายด้าน** จากผลการวิจัยพบว่า

1) **ค่านิยมในงานที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง**
มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านค่าตอบแทน อภิปรายได้ดังนี้

(1) ค่านิยมในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.658$ และ 0.643 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.8) เนื่องจาก 1) พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายต่างให้ความสำคัญต่อความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับมากและปานกลางตามลำดับ (ตารางที่ 4.2) จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของคาร์เวอร์ และคามินสกี (Carver, 2008; Kaminski, 2010-2011) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและชอบทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ และ 2) ทั้งสองรุ่นอายุมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะช่วงที่มีการถดถอยทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ.2540 เกิดภาวะวิกฤติต้มยำกุ้งที่มีวิกฤติการณ์เงินในประเทศไทยและลุกลามไปยังประเทศในทวีปเอเชียและทั่วโลก (รังสรรค์ 2545) ผลที่ตามมาคือ อัตราการว่างงานเพิ่มมากขึ้นและเศรษฐกิจชะลอตัว ทำให้พยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุรับรู้ปัญหาเหล่านี้ในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นอย่างดี ส่งผลให้รับรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยว่า มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและต่อตนเองอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ค่านิยมในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามมา โดยมีข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัยที่พบว่า พยาบาลทั้งสองรุ่นอายุรู้สึกไม่มั่นใจต่องานที่ทำจากการมีประสบการณ์ของรุ่นบิดามารดาทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างหนัก แต่ก็ยังถูกให้ออกจากงานเมื่อองค์กรเกิดภาวะวิกฤติ (Zemke et al., 2000; Sherman, 2006; Weston, 2006; Lavoie-Tremblay and others, 2010)

(2) ค่านิยมในงานด้านค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.602$ และ 0.631 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.8) เช่นเดียวกับด้านความมั่นคงปลอดภัยเนื่องจาก 1) แม้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายต่างให้ความสำคัญกับการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงใน

ระดับปานกลางเหมือนกัน (ตารางที่ 4.2) แต่สภาพความเป็นจริงจากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ ทั้งสองรุ่นอายุแตกต่างกันไม่มาก โดยพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.19) มีรายได้เฉลี่ย 33,128 บาทต่อเดือน และรุ่นวายส่วนใหญ่ (ร้อยละ 98.10) มีรายได้เฉลี่ย 29,352 บาทต่อเดือน โดยพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุเห็นว่า ค่าตอบแทนเพียงพอใช้จ่ายในการดำรงชีวิตเท่านั้นแต่ไม่มีเงินเหลือเก็บไว้ใช้จ่ายในอนาคต จึงส่งผลให้ค่านิยมในงานด้านค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัย ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุให้ความสำคัญต่องานที่ให้ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจในการทำงานอันดับแรกคือ ค่าตอบแทน (Sherman, 2006; Wieck et al., 2009; Lavoie-Tremblay and others, 2010)

2) *ค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง* มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทน อภิปรายได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและด้านวิถีชีวิตของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางบวกระดับปานกลาง ($r = 0.506, 0.471, 0.502$ และ 0.437 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.8) เนื่องจาก

(1) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายส่วนใหญ่รับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานว่า อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ความสะอาดและสุขสบาย เป็นต้น แต่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 1 ข้อ พยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุยังประเมินว่ามีสภาพพอใช้ ได้แก่ การจัดให้มีที่พักผ่อนว่างจากการทำงาน และที่รับประทานอาหารในสถานที่ทำงาน (ตารางที่ 4.3) สอดคล้องกับผลการศึกษาของเวอพลานเกน (Verplanken, 2004) พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ซึ่งเมื่อ บุคคลมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ ละออ อริยกุลนิมิต (2546) พบว่า การมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่มียกขานขนาดความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงอภิปรายได้เพียงว่าสองเรื่องมีความสัมพันธ์กันเท่านั้น

(2) ด้านวิถีชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เนื่องจาก ทั้งพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายรับรู้ว่าการทำงานมีวันหยุดพักผ่อนและมีเวลาว่างสำหรับทำกิจกรรมกับครอบครัวพอสมควร (ตารางที่ 4.3) เนื่องจากทั้งสองรุ่นอายุจะมีลักษณะที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวคล้ายคลึงกัน แต่ไม่มากเท่ากับค่านิยมในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านค่าตอบแทน (Zemke et al., 2000) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คูปเปอร์สชมิทท์ (Kupperschmidt, 2006) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ยึดตนเองเป็นหลักและ

ต้องการความสมดุลของชีวิตครอบครัวและการทำงาน คุณลักษณะของคนรุ่นเอ็กซ์เหล่านี้มีผลงานวิจัยที่สนับสนุนคุณลักษณะของคนรุ่นเอ็กซ์คือ สุรพงษ์ มีทูน (2551) พบว่า พนักงานรุ่นเอ็กซ์จะมีลักษณะค่านิยมในงานที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว โดยมีอิทธิพลสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ ($\beta = .219$) จะเห็นได้ว่า ผลการวิจัยที่ผ่านมายังไม่มีการระบุขนาดของความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านวิถีชีวิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3) **ค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีอิสระ และด้านความท้าทาย** อภิปรายได้ดังนี้ ค่านิยมในงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีอิสระ และด้านความท้าทายของพยาบาลวิชาชีพทั้งรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับต่ำ ($r=0.380$ และ 0.390 , $r=0.267$ และ 0.378 $r=0.170$ และ 0.340)(ตารางที่ 4.8) เนื่องจาก ค่านิยมในงาน 3 ด้านนี้เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลทั้งสองรุ่นอายุ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ทั้งสิ้น ความรู้ความสามารถเหล่านี้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอย่างต่อเนื่องจากองค์กรและจากตนเอง โดยไม่ได้มาจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยตรง แต่หากพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุได้รับการส่งเสริมค่านิยมในงาน 3 ด้านนี้ให้มากขึ้นก็จะส่งผลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในอนาคตได้ จึงทำให้ค่านิยมในงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีอิสระ และด้านความท้าทายกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างไรก็ตามยังไม่มีผลการวิจัยเกี่ยวกับขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน 3 ด้านนี้กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีเพียงผลการวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์เท่านั้น เช่น ผลงานวิจัยของพุตตีและคณะ (Putti et al., cited in Elizur, 1996) ที่พบว่า ค่านิยมภายในตัวงาน (intrinsic work values) มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของโครวเทอร์และเคมพ์ (Crowther and Kemp, 2009) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุให้ความสำคัญกับงานที่ท้าทายและใช้ทักษะที่หลากหลาย ส่วนผลการวิจัยของดาวใจ ศรีลัมพ์ (2554) พบว่า ค่านิยมในงานด้านการทำงานด้วยความอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรักความมุ่งมั่นและปรารถนาที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรของพนักงานทั้งสามรุ่นอายุ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะของการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.2) เมื่อพิจารณารายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ที่มีค่านิยมในงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพรุ่นวาย มีค่านิยมในงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านวิถีชีวิต และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลและผู้เกี่ยวข้องในองค์กรควรมีการบริหารจัดการ ดังนี้

1) *ด้านค่าตอบแทน* เช่น ต้องเป็นธรรมเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน การพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งจัดให้มีสวัสดิการด้านอื่นๆอย่างเหมาะสมให้กับพยาบาลวิชาชีพทั้งรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย เป็นต้น

2) *ด้านความมั่นคงในอาชีพ* เช่น มีนโยบายหลักประกันตอบแทนหลังเกษียณอายุ ส่งเสริมการคงอยู่ในงาน และสร้างองค์การให้มีความมั่นคงทางการเงินให้กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นวาย เป็นต้น

3) *ด้านวิถีชีวิต* เช่น มีการบริหารจัดการอัตรากำลังและภาระงานที่เพียงพอและเหมาะสม ให้มีวันหยุดเพียงพอเพื่อพักผ่อนและมีเวลากับครอบครัวให้กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นวาย เป็นต้น

3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุไม่ต่างกัน ยกเว้นด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มากกว่ารุ่นวาย (ตารางที่ 4.6) ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นวายมีค่านิยมในงานมากขึ้นในด้านต่อไปนี้

1) *ด้านความมีศักดิ์ศรี* เช่น ให้เกียรติและเคารพในการเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล ขอมรับและยกย่องชื่นชมในผลงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

2) *ด้านการคิดสร้างสรรค์* เช่น ดึงศักยภาพและจุดเด่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ โดยให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆในการทำงาน เป็นต้น

3) *ด้านความมั่นคงปลอดภัย* เช่น สร้างความมั่นใจให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าจะอยู่ในองค์กรที่มีเสถียรภาพและมีความมั่นคง เป็นต้น

3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.4) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก แต่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพรุ่นวัย มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มากกว่ารุ่นวัย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.6) ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรมีนโยบายในการบริหารจัดการ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในพยาบาลวิชาชีพรุ่นวัย เพื่อให้มีความรู้สึกผูกพันอย่างใกล้ชิดและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่น เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อให้ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2) ผู้บริหารควรส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และบรรทัดฐานทางสังคม เช่น ด้านการคงอยู่ โดยการให้ผลประโยชน์แก่พยาบาลวิชาชีพเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานาน ยิ่งอยู่นานยิ่งให้ผลประโยชน์มากเป็นเงาตามตัว เป็นต้น ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคม เช่น ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และให้การช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพเมื่อประสบปัญหาในงานและครอบครัวอย่างจริงจัง เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงควรทำการวิจัยเรื่องนี้ในบริบทของโรงพยาบาลเอกชนในภูมิภาคอื่นๆหรือของรัฐบาลต่อไปเพื่อให้ได้ความรู้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรเท่านั้น ยังมีปัจจัยด้านอื่นๆที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ยังไม่ได้ทำการศึกษา เช่น การสนับสนุนจากองค์กร การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3.2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถาม ดังนั้น ควรมีการศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลกลุ่มลึกและกว้างขวางมากขึ้น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบค่านิยมในบริบท ความเชื่อ ประเพณีและวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ เป็นต้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการส่งออก (2553) “รายงานสถานะความพร้อมธุรกิจบริการสาขาสุขภาพและวิชาชีพ
ที่เกี่ยวข้อง : สำนักส่งเสริมธุรกิจบริการรักษาพยาบาล” ค้นคืนวันที่ 15 มีนาคม 2556
จาก <http://www.thaifita.com/ThaiFTA/Portals/0/%>
- “กฎกระทรวงว่าด้วยลักษณะของสถานพยาบาลและลักษณะการให้บริการของสถานพยาบาล
ประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน พ.ศ. 2545” สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ค้นคืน
วันที่ 15 มีนาคม 2556 <http://law.longdo.com/law/620/sub43599>
- กำจร หลุยยะพงศ์ (2550) “สังคมไทยในพุทธศักราช 2520-2547” *วารสารวิชาการคณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* 3, 1 (มกราคม-มิถุนายน): 73-95
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556) “ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของเจนเนอเรชั่นต่างๆ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ *วารสารบริหารธุรกิจ* 36, 138 (เมษายน-มิถุนายน): 40-62
- ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2554) “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความ
ปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ: กรณีศึกษา บริษัทปูนซิเมนต์
ไทย (แ่งคอย) จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์
- นิรัตน์ อิมามิ (2549) “เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการ
พยาบาล สารสนเทศและสถิติ* ที่ 4 หน้า 4-55 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง วรรณสูตร (2535) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554)” ค้นคืนวันที่ 15 มีนาคม 2556
จาก <http://www.idd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/005.pdf>

- พันทิพย์ จอมศรี และคนอื่นๆ (2553) “การรับรู้เกี่ยวกับหลักการพยาบาลของพยาบาลในประเทศไทย” *วารสารสภาการพยาบาล* 2553; 25(1) 27-37
- “พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ ๒) (2540, 23 ธันวาคม) ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 114 ตอนที่ 75 ก หน้า 1”
- พรรณวดี สถิตถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2551) “ทัศนคติของคนรุ่น Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ” *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ และขนาดย่อม มหาวิทยาลัยกรุงเทพ*
- พาริดา อิบราฮิม (2536) *นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์ทางการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร สามเจริญพานิชย์
- _____. (2545) *สาระการบริหารการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สามเจริญพานิชย์ (กรุงเทพ) จำกัด
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2551) *The People Champion แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อผลงาน* กรุงเทพมหานคร วิ.เจ.พรินต์ติ้ง
- มุกดา ตันชัย (2549) “สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 9 หน้า 9-1 - 9-88 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- “มาตรฐานบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ระดับทุติยภูมิและระดับตติยภูมิ” (2548, 3 พฤศจิกายน) *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 122 ตอน 94 ง. หน้า 42-45
- รังสรรค์ ชนะพรพันธุ์ (2545) งานศึกษาเกี่ยวข้องกับสาเหตุและผลกระทบของวิกฤตเศรษฐกิจ ปี 2540 สืบค้นวันที่ 15 มิถุนายน 2556
<http://www.stou.ac.th/stouonline/LOM/data/sec/Lom6/03-01-02.html>
- รัชฎา อีสตินธิสกุล (2553) เตรียมรับ Generation Y คลื่นลูกใหม่ขององค์กร ค้นคืนวันที่ 10 มกราคม 2556 จาก http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/news_thaihealth/16299
- รศนา ถนอมเกียรติ (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
- รวีวรรณ สิมาสวัสดิ์กุล (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล” *สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*

- ลดาวัลย์ คำภา (2555) “ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจไทยภายใต้แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” *วารสารเศรษฐศาสตร์สุโขทัยธรรมมาธิราช* 6, 2 (มีนาคม): 1-27
- วิไล กุศลวิศิษฐ์กุล (2549) “การสู่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่าง” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน้าที่ 5 หน้า 5-1 -5-102 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- สุพักตร์ พิบูลย์ (2552) “การพัฒนาเครื่องมือประเภทมาตรประมาณค่างานวิจัย” ใน *เอกสารชุดวิชา* 24703 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาพยาบาลศาสตร์
- สุพัตรา มะปรางหวาน (2546) “อนาคตภาพองค์การพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน ในช่วงพุทธศักราช 2550-2554” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- สุรพงษ์ มีทุน (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร” *สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) (2553) “มหกรรม Happy Workplace Forum 2010” *สาระสังเขปออนไลน์* คืบค้นวันที่ 12 ธันวาคม 2555 จาก http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/news_thaihealth/16299
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (2553) “ข้อมูลทรัพยากร บุคลากรทางการแพทย์ ปี 2553” คืบค้นวันที่ 12 ธันวาคม 2555 จาก <http://bps.ops.moph.go.th/Healthinformation/index.htm>
- สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2553) “รายชื่อสถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน ณ กันยายน ปี 2553” คืบค้นวันที่ 12 ธันวาคม 2555 จาก <http://203.157.6.204/ac/stat.asp?Page=2>
- สภาการพยาบาล (2548) *ประกาศสภาการพยาบาลเรื่องมาตรฐานบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ระดับทุติยภูมิ* นนทบุรี: สภาการพยาบาล (อัครสำเนา)
- สมาคมโรงพยาบาลเอกชน (2551) *สถานพยาบาลภาคเอกชน* คืบค้นวันที่ 18 ตุลาคม 2555 จาก <http://www.thaiph.Org/>
- อารีย์วรรณ อ่วมธานี (2554) *การพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* กรุงเทพมหานคร คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- Allen, Natalie J. and Meyer, John P. (1990). "The Measurement and Antecedence of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology*. 63:1 -18.
- _____. (1993). "Organizational commitment: Evidence of career stage effect?." *Journal of Business Research*. 26(1),:49-61.
- Borges, N.J., Manuel, R.S., and Elam, C.L. (2006). "Comparing Millennial and Generation X medical students at one medical school." *Academic Medicine*,81 (6):571-576.
- Brewer, A. and Lok, P. (1995) "Managerial strategy and Nursing commitment in Australia hospital" *Journal of Advanced Nursing*. 21;789-799.
- Buchanan, B. II. (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations" *Administrative Science Quarterly* 19,4 (December):533-546.
- Carver, Lara L. (2008). "Organizational Commitment and Generational Differences in Nursing Faculty." *Graduate College University of Nevada, Las Vegas*.
- Chang, I., Yeh, N.M., and Yang, T.C. (2001). "The relationship of hospital coworker's job satisfaction, organizational commitment and attitude toward collaborative management" *Journal of Labour Studies*, 10, 49-74.
- Crowther, A. and Kemp, M. (2009) "Generational Attitudes of rural mental health nurses" *Aust. J. Rural Health*, 17, 97-101.
- Cohen, A. (1999). "Relationships among five forms of commitment : An empirical assessment." *Journal of Organizational Behavior*. 20 (3),:285-308.
- Curry Cheryl, J. (2005). "Predicting the Effects of Extrinsic and Intrinsic Job Factor on Overall Job Satisfaction for Generation X and Baby Boomers in a Regional Healthcare Organization" *Georgia State University, Public Management and Policy Dissertation Paper 27*. Retrieved June 22, 2011, from http://digitalarchive.gsu.edu/pmap_diss/27.
- Duchscher, Judy E.B. and Cowin, Leanne (2004). "Multigenerational Nurses in the Workplace." *JONA*. Vol.34, (November): 491-501.
- Dunn-Cane, K., Gonzalez, J., and Stewart, H. (1999). "Managing the new generation" *Association of Operating Room Nurses. AORN Journal*, 69 (4), 950.

- Elizur, Dov (1984). "Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes" *Journal of Applied Psychology* Vol.9, No.3:379-389 Copyright 1984 by the American Psychological Association, Inc.
- _____ (1996). "Work Values and commitment" *International Journal of Manpower* Vol.17, No.3:25-30 MCB University Press.
- Farag, Amany A., Tullai-Mcguinness, S. and Anthony, Mary K. (2009). "Nurse' perception of there manager's leadership style and unit climate : are there generational differences?" *Journal of Nursing Management*. 17,26-34
- George, J.M. and Jones, G.R. (2005). "Understanding and Managing Organizational Behavior. 4th ed." New Jersey: Pearson Education
- Gormley, D.K. (2005). "Organizational Climate, Role Ambiguity, Role Conflict and Nurse Faculty Work Role Balance : Influence on Organizational Commitment and Turnover Intention." *Unpublished Doctoral Dissertation, The College of Nursing, University of Cincinnati*
- Goodin, H.J. (2003). "The nursing shortage in the United States of America : an integrative review of the literature." *Journal of Advanced Nursing*, 43(4),335-342.
- Gould, D. and Fantenia, M. (2006) "Commitment to Nursing: Results of a qualitative interview study." *Nursing Administration Quarterly*, 31(1) 61-67.
- Gursoy, D., Maier, Thomas A. and Chi, Christina G. (2007). "Generational differences: An examination of Work values and generational gaps in the hospitality workforce." *International Journal of Hospitality Management* 27 (2008):448-458 Retrieved June 22, 2011, from <http://www.elsevier.com/locate/ijhosman>
- Hartmann, L.C., and Bambacas, M. (2000). "Organizational Commitment :A Multi method scale analysis and test of effects." *The International Journal of Organizational Analysis*, 8 (1) 89-108.
- Ho, Chin-Chin, (2006) "A Study of the Relationship between Work Values, Job Involvement and Organizational Commitment among Taiwanese Nurses" *A Thesis submitted for the Degree of Doctor of Health Science in the centre for Health Research, Queensland University of Technology, Australia* Retrieved June 22, 2011, from http://eprints.qut.edu.au/16421/1/Chin-Chih_Ho_Thesis.pdf.

- Howell, L.P., Servis, G. and Bonham, A. (2005). "Multigeneration challenges in academic medicine : UCDavis's responses." *Academic Medicine*, 80, (6) :527-532.
- Johnson, S. (2006). "See one, do one, teach one: Developing professionalism across the generations." *Clinical Orthopedics and Related Research* 449, :186-192.
- Kaminski, June (2010-2011). " Organizational Management and Generation X." Retrieved Jan 8, 2012, from <http://www.nursing-informatics.com/GenXpaper.html>.
- Kanter. R.M. (1968) "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities." *American Sociological Review*. 33,4 (August): 499-517.
- Knoop, R. (1995). "Relations among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses" *The Journal of Psychology*, 129(6): 643-649.
- Kupperschmidt, Betty R. (2006). "Addressing Multigenerational Conflict: Mutual Respect and Carefronting as Strategy" Retrieved June 22, 2011, from http://www.nurringworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Volume112006/No2May06/tpc30_316075.html.
- Lancaster, Lynne C., and Stillman, David (2002). *When generations collide:Who They are, Why they clash .How to solve the generational puzzle at work*. New York: Harper Collins Publishers.
- Lavoie-Tremblay, M. and others. (2010). "Retaining Nurses and Other Hospital Workers: An Intergenerational Perspective of the Work Climate." *Journal of Nursing Scholarship*, 42:4,414-422.
- _____. (2010). "The Needs and Expectations of Generation Y Nurses in the Workplace." *Journal for Nurses in Staff Development*, Vol.26 (1): 2-8. Retrieved Jan 22, 2012, from http://www.nursingcenter.com/prodev/ce_article.asp?tid=967552.
- Lee, Y.D., and Chang, C.M. (2001). "The relationship of cooperate culture, employees' work values and organizational commitment : An empirical study of major business group in Taiwan. " *Journal of Chang Jung Christian University* , 4 (2):1-18.

- Leiter Michael P., Jackson, Nicole J. and Shaughnessy, Krystelle (2009). "Contrasting burnout, turnover intention, control, value congruence and knowledge sharing between Baby Boomers and Generation X." *Journal for Nurses Management, Vol.17:100-109*. 2008 Blackwell.
- Liau, C. Y. (2001). "A study of work values in the generation X of nurses," *National Taipei College Nursing*.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Lynn, M.R., and Redman, R.W. (2005). "Faces of the nursing shortage : Influences on staff nurses' intentions to leave their positions or nursing." *Journal of Nursing Administration, 35(5):264-270*.
- Lyons, S., Duxbery, L. and Higgins, C. (2005) "An empirical assessment of generational difference in work related values." *ASAC Toronto, Ontario, 28-31(May): 62-70*.
- Manhardt, P.J. (1972). "Job orientation of male and female college graduates in business." *Personnel Psychology, 25: 361-368*.
- Matin, C.A., and Tulgan, B. (2002). *Managing the generation mix : From collision to collaboration*. Amherst, MA ; hrd Press.
- McGuinness, S.V. (1999). "The effect of generation group identification on organizational commitment : A study of Baby Boomers and Generation X." *Unpublished Dissertation, Nova Southeastern University, Florida*.
- McNeese-smith, D. and Crook, M. (2003). "Nursing values and a changing nurse workforce." *Journal of Nursing Administration, 33(5): 260-270*.
- Meglino, B.M., Ravlin, E.C., & Adkins, C.L. (1989). "A Work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes." *Journal of Applied Psychology 74 (3), 424-432*.
- Meyer, J. P., Irving, P.G. and Allen, N.J. (1998). "Examination of combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment." *Journal of Organizational Behavior, 19: 29-52*.

- Meyer, John P., and Allen, Natalie J. (1993). "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three-component conceptualization." *Journal of Applied Psychology*. 78(4): 538-551.
- _____. (1997). *Commitment in the Workplace : Theory, Research, and Application*. California: SAGE Publications.
- _____. (2004). *TMC Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. University of Western Ontario.
- Miller, Esther J. (2006) "The Effect of Rewards, Commitment, Organizational Climate and Work Values on Intentions to Leave: Is there a difference among generations?" *College of Business Department of Organizational Studies*. Copyright by ProQuest Information and Learning Company.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steer, R.M. (1982). "Employee-organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover." *New York: Academic Press*.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979) "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*. 14,2 (April) : 224-247
- Oliver, N. (1990). "Work rewards, work values and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from the U.K." *Journal of Human Relation*, 43;513-526
- Patricia, P.L. (2007) "Multiple Generations in The Workplace : A study comparing work values of different generation of workers." Copyright 2007 by ProQuest Information and Learning.
- Pryor, Robert.G. L. (1979) "In search of a Concept: Work values." *The Vocational Guidance Quarterly*, 28 :250-258.
- Putti, J.M., Samuel, A., and Tan K.L. (1989) "Work values and Organizational commitment : A Study in the Asian Context." *Journal of Human Relation*, 42;275-288.
- Raines, C. (2003). *Connecting Generations:The Sourcebook for a New Workplace*. Menlo Park, CA: Crisp Publications.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. The Free Press A Division of Macmillan Publishing Co., Inc. New York.

- Sherman, Rose O. (2006) "Leading a Multigenerational Nursing Workforce: Issues, Challenges and Strategies" Retrieved Jan 22, 2012, from http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Volume112006/No2May06/tpc30_216074.html
- Stevens, J.M., Beyer, J.M., & Trice, H.M. (1978) "Assessing personal, role, and organizational predictors of managerial commitment." *Academy of Management Journal*, 21(3),380.
- Strauss, William and Howe, Neil (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. Copyright 1991 by Strauss, William and Howe, Neil. Retrieved Jan 6, 2012, from <http://www.amazon.com/Generations-History-Americas-Future-1584/dp/0688119123>.
- Super, Donald E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
- _____. (1970). *Manual Work Values inventory*. Chicago: The Riverside.
- Twenge, Jean M. and others (2010) "Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing" *Journal of Management*, 36:1117 Published by SAGE. Retrieved June 22, 2011, from <http://jom.sagepub.com/content/36/5/1117>
- Verplankan, B. (2004). "Value congruence and job satisfaction among nurses: A human relations perspective." *International Journal of Nursing Studies*, 41:599-605
- Weston, Marla J. (2006). "Integrating Generational Perspectives in Nursing." *ANA online CE credit-hours are available for this article*. Retrieved Jan 22, 2012, from http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Volume112006/No2May06/tpc30_116073.html
- Wieck, K. L. (2004). "Generational Approaches To Current Nursing Issues Edition #6." *A Publication of the Center for American Nurses*. Retrieved June 22, 2011, from http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3925/is_200502/ai_n11826037/
- Wieck, K. L., Dols, J. and Northam, S. (2009). "What Nurses Want: The Nurse Incentive Project." *Nursing Economic\$* (May-June) Vol 27, No.3:169-177.
- Wollack, S., Goodale, J.G., Wijting, J.P., & Smith, P.C. (1971). "Development of the survey of work values." *Journal of Applied Psychology*, 55(4) :331-338.

- Wu, T.S. (1996). "Development of the survey of work values." *Journal of Applied Psychology*, 55(4) :331-338.
- Zawawi, Dahlia (2003) "The Relationship Between Work Values, Organizational Commitment and Job Performance among Executives in Malaysia." *Putra University, Malaysia* Retrieved June 22, 2011, from <http://www.psasir.upm.edu.my/8788/>
- Zemke, Ron, Raines, Claire and Filipczak, Bob (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. Copyright Performance Research Associates.
- Zytowski, Donald G. (1973). "Contemporary Approaches to Interest Measurement" *University of Minnesota Press Minneapolis*, Published in the United Kingdom and India by the Oxford University Press, London and Delhi, and in Canada by the Copp Clark Publishing Co. Limited, Toronto
- _____. (2006). "Super's Work Values Inventory-Revised." 302 Visions Parkway Retrieved June 22, 2011, from <http://www.kuder.com/info@kuder.com>





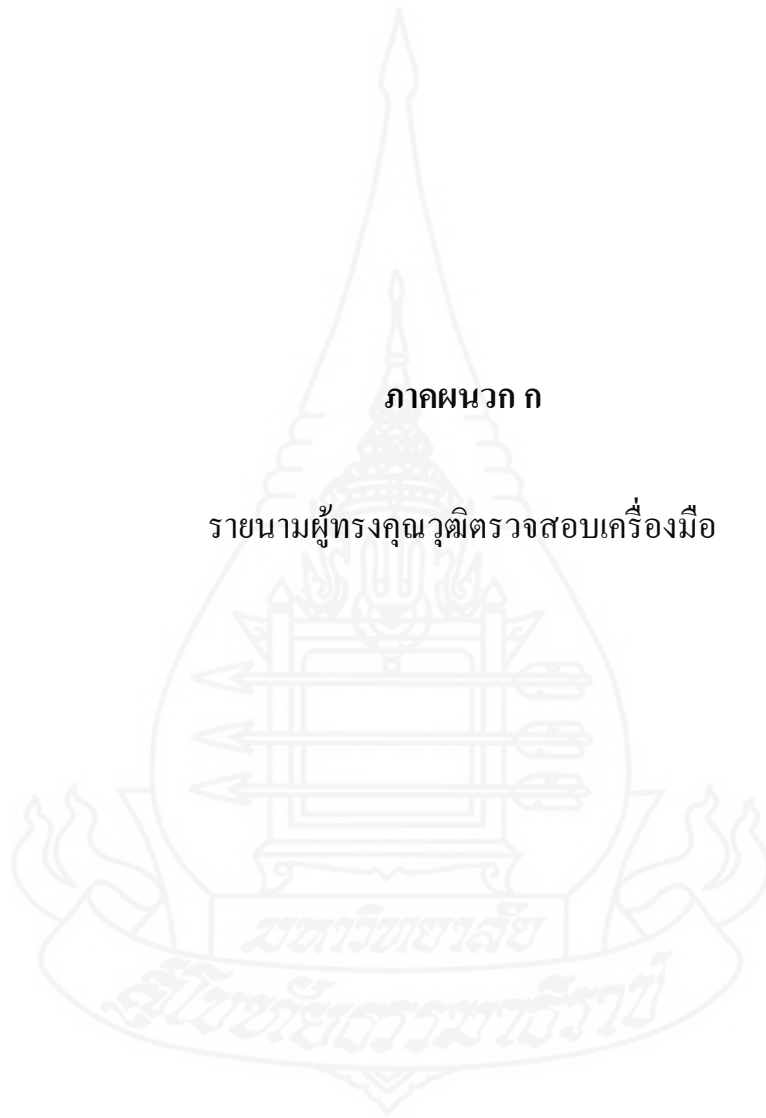
ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

ภาคผนวก ก

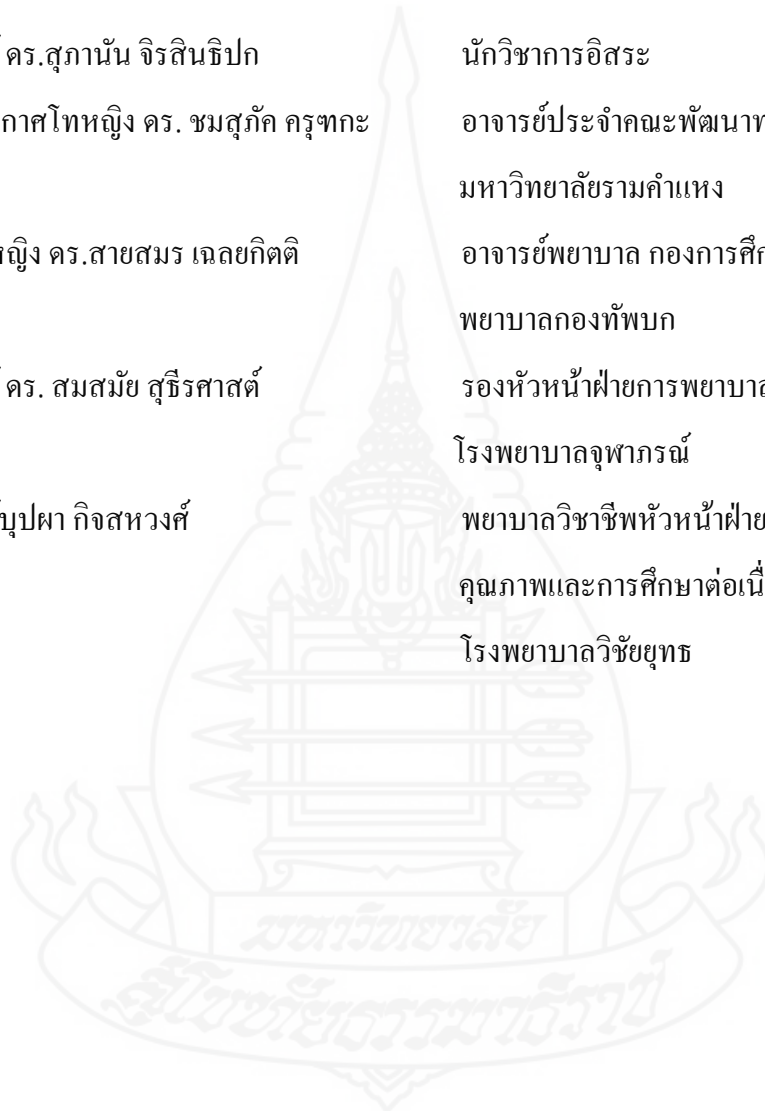
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณา
เครื่องมือวิจัย 5 คนดังนี้

- | | |
|--|---|
| 1. อาจารย์ ดร.สุภานัน จิรสินธิปก | นักวิชาการอิสระ |
| 2. นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทกะ | อาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 3. พันโทหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ | อาจารย์พยาบาล กองการศึกษาวิทยาลัย
พยาบาลกองทัพบก |
| 4. อาจารย์ ดร. สมสมัย สุธีรศาสตร์ | รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านวิจัย
โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ |
| 5. อาจารย์บุปผา กิจสหวงศ์ | พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าฝ่ายพัฒนา
คุณภาพและการศึกษาต่อเนื่อง
โรงพยาบาลวิชัยยุทธ |



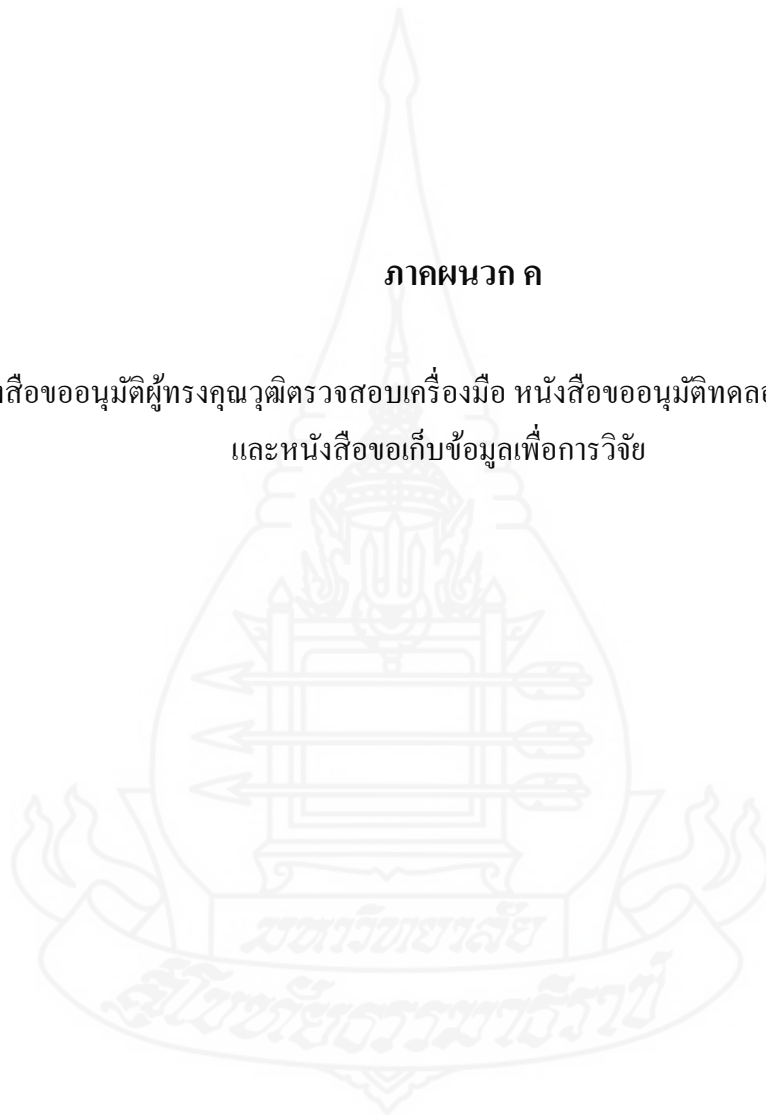
ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ หนังสือขออนุมัติทดลองใช้เครื่องมือ
และหนังสือขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





ที่ ศธ 0522.26/ว 1656

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

6 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ด้วยร้อยตำรวจเอกหญิง ปรีญา เนตรหาญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ค่านิยมในงานและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาล
เอกชนกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่านาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑกะ
อาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์
ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธิพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8096

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 08-111-00544 (ร้อยตำรวจเอกหญิง ปรีญา เนตรหาญ)

สำเนาเรียน นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑกะ



ที่ ศธ 0522.26/ว 1656

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะ

ด้วยร้อยตำรวจเอกหญิง ปริญญา เนตรหาญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาล
เอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์
ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8096
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 08-111-00544 (ร้อยตำรวจเอกหญิง ปริญญา เนตรหาญ)



ที่ ศธ 0522.26 / 55

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

14 มกราคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลพระรามเก้า

ด้วยรื้อยสำรวจเอกหญิง ปริญญา เนตรหาญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุใน
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
โดยใช้แบบสอบถามค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 38 คน ทั้งนี้
นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096

โทรสาร 0-25032620



ที่ ศธ 0522.26 / 55

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

14 มกราคม 2556

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลพระรามเก้า

ด้วยรื้อยสำรวจเอกหญิง ปริญญา เนตรหาญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุใน
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
โดยใช้แบบสอบถามค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 38 คน ทั้งนี้
นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

4 ก.พ. 56

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2504-8096

โทรสาร 0-25032620

ที่ ศบ 0522.26/ว 230



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

13 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการแพทย์ โรงพยาบาลไทยนครินทร์

ด้วยร้อยตำรวจเอกหญิง ปริญญา เนตรหาญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อริ วีระกมลสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมาก โอกาสนี้

อ.สุจิตต์ ใจดีดำรงคุณวุฒิ

ขอแสดงความนับถือ

ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล
 98 กข 56

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8096

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 08-111-00544 (ร้อยตำรวจเอกหญิง ปริญญา เนตรหาญ)



ที่ ศธ 0522.26/ก / ๖ ๘

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

5 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลวิภาวดี

ด้วยร้อยตำรวจเอกหญิง ปรีญาดา เนตรหาญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อธิ วิชาญสมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8096

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 08-111-00544 (ร้อยตำรวจเอกหญิง ปรีญาดา เนตรหาญ)

๖๖ ๒๕.๐.๕๖

ภาคผนวก ง

จดหมายขออนุญาตใช้เครื่องมือและเครื่องมือในการวิจัย



Thursday, August 02, 2012 7:50 PM

Subject : Permission to use tool “ Organizational Commitment Scales”

Dear Dr. Meyer

I am a Master Student at the Sukhothai Thammatirat Open University of Thailand, Bangkok School of Nursing and I am working on my dissertation. I would like to use various tools included in articles and books from various authors for a document survey. Is there any sort of discount on items when doing dissertation research? I do not have an outside funding source for my project. I am particularly interested in the Affective, Normative and Continuance Commitment Scales. I am planning on using your organizational commitment survey in my dissertation. The purpose of the study is to find out and compare organizational commitment and work values among generations of professional nurses.

I have reviewed the price list for using a tool from the Academy of Management Journal and there is limit of 45 placed on the request. My sample will be much larger than this and I need to know how to proceed. Any assistance you can offer will be much appreciated. I am hoping that you can direct me in how to purchase the surveys for use in my study or give me permission to use them at no cost.

I look forward to hearing from you.

Your sincerely,

Parinda Netharn, M.N.S.,RN

Praram9. Hospital

99 Rama9. Road

Bangkok, Thailand

parindan@praram9.com. , parindan08@gmail.com

Sunday, August 04, 2012 2:41 PM

Subject : Permission to use tool “ Organizational Commitment Scales”

Dear Parinda

You can get the commitment measures and permission to use them for research purposes from the following website: <http://employeecommitment.com>. Be sure to download the Academic version. There is no charge if they are being used for academic research purposes only

Best regards,

John Meyer

John P. Meyer, PhD

Department of Psychology

Western University

London, Ontario, Canada

N6A 5C2

Phone: 519-661-3679

Fax: 519-661-3961

Email: meyer@uwo.ca



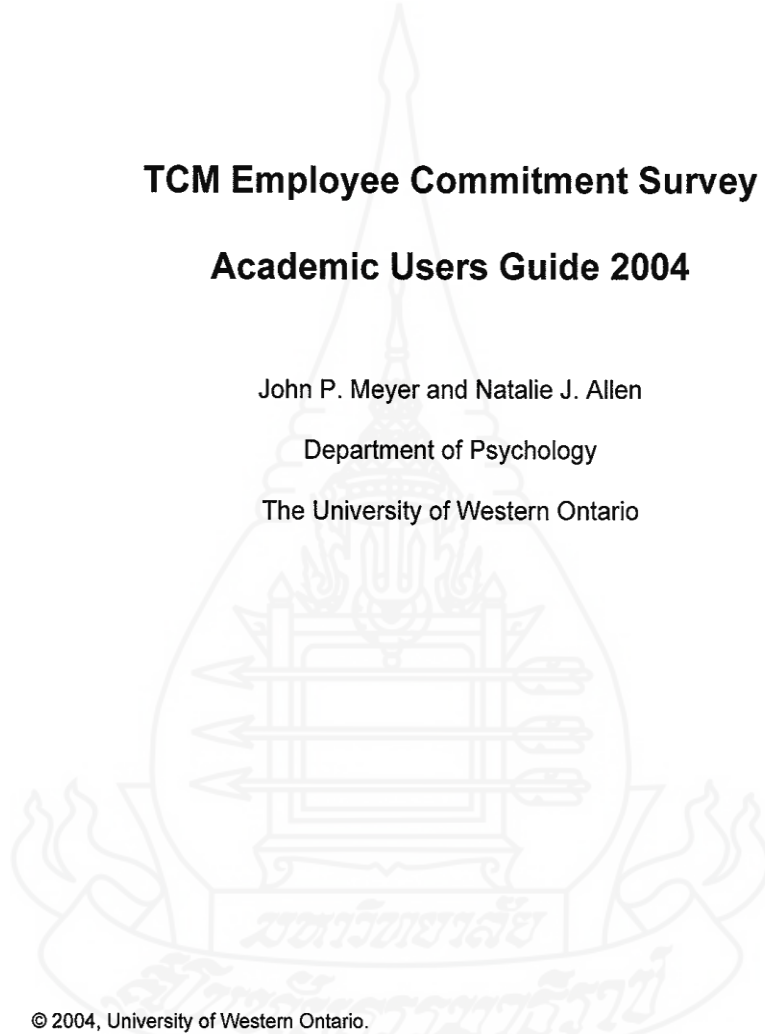
TCM Employee Commitment Survey

Academic Users Guide 2004

John P. Meyer and Natalie J. Allen

Department of Psychology

The University of Western Ontario



© 2004, University of Western Ontario.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form by any means, including under license from a Reproduction Rights Organization, without the express written permission of the University of Western Ontario.

Revised Version (Meyer, Allen, & Smith, 1993)Affective Commitment Scale

1. I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.
2. I really feel as if this organization's problems are my own.
3. I do not feel a strong sense of "belonging" to my organization. (R)
4. I do not feel "emotionally attached" to this organization. (R)
5. I do not feel like "part of the family" at my organization. (R)
6. This organization has a great deal of personal meaning for me.

Continuance Commitment Scale

1. Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.
2. It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.
3. Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now.
4. I feel that I have too few options to consider leaving this organization.
5. If I had not already put so much of myself into this organization, I might consider working elsewhere.
6. One of the few negative consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.

Normative Commitment Scale

1. I do not feel any obligation to remain with my current employer. (R)
2. Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.
3. I would feel guilty if I left my organization now.
4. This organization deserves my loyalty.
5. I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.
6. I owe a great deal to my organization.

Note. (R) indicates a reverse-keyed item. Scores on these items should be reflected (i.e., 1 = 7, 2 = 6, 3 = 5, 4 = 4, 5 = 3, 6 = 2, 7 = 1) before computing scale scores.

แบบสอบถาม
เรื่อง
ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

“Work Values and Organizational Commitment of Two Generations
Of Professional Nurses in Private Hospitals, Bangkok Metropolis”

เรียนพยาบาลวิชาชีพ

เนื่องด้วย ดิฉัน ร้อยตำรวจเอกหญิงปริญญา เนตรหาญ นักศึกษามหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่องค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลแต่ละรุ่นอายุว่าเป็นอย่างไร และค่านิยมในงานใดมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในแต่ละรุ่นอายุ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ในองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นข้อมูลที่ได้รับจากท่านจึงมีความสำคัญยิ่ง

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและข้อมูลที่รวบรวมได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค่านิยมในงานและพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน อย่างไรก็ตามท่านมีสิทธิ์จะปฏิเสธการตอบแบบสอบถามและหยุดตอบได้เมื่อท่านไม่พอใจ หากท่านต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยเพิ่มเติม ผู้วิจัยยินดีที่จะให้คำตอบทุกประการ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยตำรวจเอกหญิงปริญญา เนตรหาญ

ผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--	--

แบบสอบถาม

**ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในงาน จำนวน 44 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 18 ข้อ
2. กรุณาอ่านคำชี้แจงของการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนก่อนตอบแบบสอบถาม
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนตามความเป็นจริงคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาและรักษาบุคลากรพยาบาลให้อยู่กับองค์กรต่อไป
4. ข้อมูลทั้งหมด จะถูกนำมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น และจะเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด
5. ท่านสามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้หากไม่ประสงค์จะให้ข้อมูล



ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง □ ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว
ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. พ.ศ. ที่เกิด
 - พ.ศ. 2508-2523 พ.ศ. 2524-2543
 - อายุ.....ปี
2. สถานภาพสมรส
 - โสด สมรส หม้าย / หย่า / แยก
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - ปริญญาตรี ปริญญาโท
 - อื่นๆ ระบุ.....
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ปี.....เดือน
5. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในแผนก
 - พยาบาลปฏิบัติการ ระบุหน่วยงาน
 - พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - พยาบาลหัวหน้ากลุ่มงาน
 - ผู้ตรวจการพยาบาล
 - ผู้ช่วย / รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
 - อื่นๆ ระบุ.....
6. รายได้ต่อเดือน (เงินตอบแทนทุกประเภทที่ได้รับจากโรงพยาบาลโดยรวมในแต่ละเดือน)
 - บาท ระบุเพิ่มเติม พอใช้ เหลือเก็บ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามค่านิยมในงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็น

ของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ค่านิยมในงานด้านความท้าทาย						
1	งานที่ท่านทำส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน					
2	⋮					
3	↓					
ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์						
4	ท่านได้ใช้ความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติและหรือการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านมีโอกาสคิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ จากการปฏิบัติงาน					
6	⋮					
7	↓					
ค่านิยมในงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์						
8	ท่านสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
9	ท่านมีส่วนช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายมีผลลัพธ์ตามเป้าหมายของโรงพยาบาล					
10	⋮					
11	↓					

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ค่านิยมในงานด้านความมีศักดิ์ศรี						
12	งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อหน่วยงานและสังคม					
13	งานที่ท่านทำได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วยและสังคม					
14						
15						
ค่านิยมในงานด้านความมีอิสระ						
16	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างอิสระ					
17	ท่านสามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองตามขอบเขตความรู้ความสามารถของท่าน					
18						
19						
ค่านิยมในงานด้านความมั่นคง						
20	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความมั่นคงดี					
21	ท่านมั่นใจที่จะได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป					
22						
23						
ค่านิยมในงานด้านค่าตอบแทน						
24	ค่าตอบแทนที่ได้รับยุติธรรม เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา เป็นต้น					
25	ท่านได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เมื่อท่านมีผลงานและหรือภาระงานเพิ่มขึ้น					
26						
27						

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ค่านิยมในงานด้านผู้ร่วมงาน						
28	เพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานคอยช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี					
29	เพื่อนร่วมงานภายนอกหน่วยงานคอยช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี					
30	⋮					
31	⋮					
32	↓					
ค่านิยมในงานด้านการนิเทศงาน						
33	ท่านได้รับการนิเทศงานจากผู้อื่นเทศอย่างเป็นธรรมชาติ					
34	ท่านได้รับการนิเทศงานจากผู้อื่นเทศด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี					
35	⋮					
36	↓					
ค่านิยมในงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน						
37	ท่านทำงานในสถานที่ที่ปลอดภัย					
38	ท่านทำงานในสถานที่ที่สะอาด					
39	⋮					
40	⋮					
41	↓					
ค่านิยมในงานด้านวิถีชีวิต						
42	ท่านมีเวลาสำหรับการทำกิจกรรมกับครอบครัว					
43	⋮					
44	↓					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ						
1	ท่านมีความสุขที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ จนเกษียณอายุ					
2	ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของ โรงพยาบาลคือปัญหาของท่านด้วย					
3	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นของโรงพยาบาลแห่งนี้					
4						
5						
6						
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่						
7	ท่านยังทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากท่านมีความจำเป็นที่ต้องอยู่					
8	ท่านเห็นว่า เป็นเรื่องที่ยากมากที่จะลาออกจากโรงพยาบาลในตอนนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออกก็ตาม					
9	ถ้าท่านตัดสินใจออกจากโรงพยาบาลในตอนนี้ ชีวิตท่านจะเดือดร้อนมาก					
10						
11						
12						

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม						
13	ท่านคิดว่า จำเป็นที่จะต้องอุทิศตนทุ่มเททำงานให้แก่โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป					
14	ท่านไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าจะมีโรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
15	ในสถานการณ์ปัจจุบัน ท่านจะรู้สึกผิด หากลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้					
16						
17						
18						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ





ภาคผนวก จ

ตารางแสดง จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ

ตารางที่ 2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นวัยในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
จำแนกตามระดับ เป็นรายด้านและรายข้อ (n =182 คน)

คำนิยามในงาน	ระดับ (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก			
1. ด้านความท้าทาย						4.23	0.54	สูง
1.1 งานที่ทำส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	25.00	63.60	11.40	0.00	0.00	4.14	0.59	สูง
1.2 งานที่ทำส่งเสริมการใช้สติปัญญา	34.10	57.60	8.30	0.00	0.00	4.26	0.60	สูง
1.3 งานที่ทำเป็นงานที่ส่งเสริมการใช้ความรู้ ความสามารถ	36.30	57.60	6.10	0.00	0.00	4.30	0.58	สูง
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์						3.79	0.56	สูง
2.1 ได้ใช้ความคิดใหม่ๆในการปฏิบัติและหรือการแก้ไข ปัญหา	18.90	62.90	18.20	0.00	0.00	4.01	0.61	สูง
2.2 มีโอกาสคิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ	11.40	49.20	35.60	3.80	0.00	3.68	0.72	สูง
2.3 มีโอกาสนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	15.90	60.60	22.70	0.80	0.00	3.92	0.64	สูง
2.4 มีโอกาสสร้างผลงานที่มีความโดดเด่นและแตกต่าง จากงานทั่วไป	9.80	40.20	45.50	4.50	0.00	3.55	0.73	สูง
3. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์						4.06	0.50	สูง
3.1 ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่ กำหนด	28.00	56.80	14.40	0.80	0.00	4.12	0.67	สูง
3.2 ช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	22.70	63.60	12.90	0.80	0.00	4.08	0.62	สูง
3.3 มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อแม้มีอุปสรรคใน การทำงาน	30.30	56.00	12.90	0.80	0.00	4.16	0.66	สูง
3.4 ประสบความสำเร็จในงานดี	13.60	63.70	21.20	1.50	0.00	3.89	0.63	สูง
4. ด้านความมีศักดิ์ศรี						4.28	0.53	สูง
4.1 งานที่ทำมีความสำคัญต่อหน่วยงานและสังคม	37.80	53.80	7.60	0.80	0.00	4.29	0.64	สูง
4.2 งานที่ทำได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วยและสังคม	36.40	53.80	9.80	0.00	0.00	4.27	0.63	สูง
4.3 งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติในสายตาของสังคม	36.40	55.30	8.30	0.00	0.00	4.28	0.61	สูง
4.4 งานที่ทำได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	37.10	54.60	8.30	0.00	0.00	4.29	0.61	สูง
5. ด้านความมีอิสระ						3.98	0.61	สูง
5.1 ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่าง อิสระ	20.40	55.30	23.50	0.80	0.00	3.95	0.69	สูง
5.2 ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองตาม ขอบเขตความรู้ความสามารถของท่าน	23.50	62.10	14.40	0.00	0.00	4.09	0.61	สูง
5.3 ได้รับโอกาสปฏิบัติงานใหม่ๆตามความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มที่จากหัวหน้างาน	25.00	51.50	20.40	2.30	0.80	3.98	0.79	สูง
5.4 แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างอิสระ	18.90	56.80	18.20	6.10	0.00	3.89	0.78	สูง
6. ด้านความมั่นคงปลอดภัย						3.67	0.75	สูง
6.1 งานมีความมั่นคงดี	33.40	49.20	17.40	0.00	0.00	4.16	0.70	สูง
6.2 มั่นใจที่จะได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป	22.00	37.80	33.40	4.50	2.30	2.73	0.93	ปานกลาง
6.3 ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลที่มีเสถียรภาพทาง การเงินที่ดี	19.70	42.30	30.40	5.30	2.30	3.72	0.92	สูง
6.4 มีหลักประกันตอบแทนหลังเกษียณอายุ	10.60	27.20	36.40	11.40	14.40	3.08	1.18	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คำนิยามในงาน	ระดับ (ร้อยละ)					X̄	S.D.	ระดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก			
7. ด้านค่าตอบแทน						3.18	0.80	ปานกลาง
7.1 ได้รับค่าตอบแทนยุติธรรม เมื่อเทียบเคียงกับวิชาชีพอื่น เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา	6.80	28.80	42.30	10.60	4.50	3.23	0.90	ปานกลาง
7.2 ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เมื่อท่านมีผลงานและหรือภาระงานเพิ่มขึ้น	3.80	34.10	32.60	21.20	8.30	3.04	1.02	ปานกลาง
7.3 ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน	5.30	33.40	49.30	8.20	3.80	3.28	0.84	ปานกลาง
7.4 ได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาลให้แก่ครอบครัว การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น	6.80	29.50	43.20	15.20	5.30	3.17	0.95	ปานกลาง
8. ด้านผู้ร่วมงาน						3.86	0.98	สูง
8.1 มีเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานคอยช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	0.80	21.20	56.30	19.70	1.50	4.30	3.64	สูง
8.2 มีเพื่อนร่วมงานภายนอกหน่วยงานคอยช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	11.30	51.50	32.60	3.60	0.80	3.69	0.75	สูง
8.3 มีเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานสามารถไว้วางใจ	18.90	55.30	22.70	3.10	0.00	3.90	0.73	สูง
8.4 มีเพื่อนร่วมงานภายนอกหน่วยงานสามารถไว้วางใจ	8.30	41.70	41.70	6.10	2.20	3.48	0.82	ปานกลาง
8.5 มีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	21.20	53.00	25.00	0.00	0.80	3.94	0.73	สูง
9. ด้านการนิเทศงาน						3.66	0.77	สูง
9.1 ได้รับการนิเทศงานจากผู้นิเทศอย่างเป็นธรรมชาติ	9.00	54.60	30.40	4.50	1.50	3.65	0.77	สูง
9.2 ได้รับการนิเทศงานจากผู้นิเทศด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี	9.80	53.10	29.50	6.10	1.50	3.64	0.80	สูง
9.3 ผู้นิเทศยอมรับความคิดเห็นของท่าน	11.40	51.50	29.50	6.10	1.50	3.65	0.82	สูง
9.4 ผู้นิเทศเห็นคุณค่าในตัวท่าน	11.40	54.50	25.80	6.80	1.50	3.67	0.82	สูง
10. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน						3.76	0.62	สูง
10.1 ทำงานในสถานที่ที่ปลอดภัย	18.90	58.50	20.40	2.20	0.00	3.94	0.70	สูง
10.2 ทำงานในสถานที่ที่สะอาด	17.40	65.10	14.40	3.10	0.00	3.97	0.67	สูง
10.3 ทำงานในสถานที่ที่สุขสบาย	17.40	57.60	22.70	2.30	0.00	3.90	0.70	สูง
10.4 ทำงานในสถานที่ที่มีห้องสำหรับรับประทานอาหารและพักผ่อนได้	9.00	44.80	26.50	14.40	5.30	3.38	1.02	ปานกลาง
10.5 ทำงานในสถานที่ที่มีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยพร้อมใช้	14.40	44.70	30.30	10.60	0.00	3.63	0.86	สูง
11. ด้านวิถีชีวิต						3.50	0.93	สูง
11.1 มีเวลาสำหรับการทำกิจกรรมกับครอบครัว	10.60	43.20	31.10	10.60	4.50	3.45	0.97	ปานกลาง
11.2 มีเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ	10.60	43.80	31.10	11.40	3.10	3.48	0.94	ปานกลาง
11.3 มีวันหยุดพักผ่อนเพียงพอ	11.40	43.80	31.90	7.60	5.30	3.48	1.00	ปานกลาง
รวม						3.81	0.46	สูง

ตารางที่ 2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานในโรงพยาบาลเอกชน
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับ เป็นรายด้านและรายข้อ (n=182 คน)

คำนิยามในงาน	ระดับ (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก			
1. ด้านความท้าทาย						4.14	0.52	สูง
1.1 งานที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	25.00	63.60	11.40	0.00	0.00	4.07	0.58	สูง
1.2 งานที่ส่งเสริมการใช้สติปัญญา	34.10	57.60	8.30	0.00	0.00	4.19	0.60	สูง
1.3 งานที่เป็นงานที่ส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถ	36.30	57.60	6.10	0.00	0.00	4.16	0.61	สูง
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์						3.61	0.66	สูง
2.1 ได้ใช้ความคิดใหม่ๆในการปฏิบัติหรือการแก้ไขปัญหา	18.90	62.90	18.20	0.00	0.00	3.94	0.71	สูง
2.2 มีโอกาสคิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ	11.40	49.20	35.60	3.80	0.00	3.43	0.80	ปานกลาง
2.3 มีโอกาสนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	15.90	60.60	22.70	0.80	0.00	3.68	0.80	สูง
2.4 มีโอกาสสร้างผลงานที่มีความโดดเด่นและแตกต่างจากงานทั่วไป	9.80	40.20	45.50	4.50	0.00	3.38	0.82	ปานกลาง
3. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์						3.98	0.54	สูง
3.1 ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	28.00	56.80	14.40	0.80	0.00	4.07	0.60	สูง
3.2 ช่วยให้งานที่ได้รับมอบหมายมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	22.70	63.60	12.90	0.80	0.00	3.93	0.62	สูง
3.3 มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อแม้มีอุปสรรคในการทำงาน	30.30	56.00	12.90	0.80	0.00	4.03	0.71	สูง
3.4 ประสบความสำเร็จในงานดี	13.60	63.70	21.20	1.50	0.00	3.88	0.70	สูง
4. ด้านความมีศักดิ์ศรี						4.15	0.59	สูง
4.1 งานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานและสังคม	37.80	53.80	7.60	0.80	0.00	4.21	0.67	สูง
4.2 งานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ป่วยและสังคม	36.40	53.80	9.80	0.00	0.00	4.13	0.65	สูง
4.3 งานที่ทันสมัยทันสมัยในสายตาของสังคม	36.40	55.30	8.30	0.00	0.00	4.14	0.70	สูง
4.4 งานที่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	37.10	54.60	8.30	0.00	0.00	4.10	0.88	สูง
5. ด้านความมีอิสระ						3.87	0.58	สูง
5.1 ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างอิสระ	20.40	55.30	23.50	0.80	0.00	3.84	0.73	สูง
5.2 ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองตามขอบเขตความรู้ความสามารถของท่าน	23.50	62.10	14.40	0.00	0.00	3.95	0.65	สูง
5.3 ได้รับโอกาสปฏิบัติงานใหม่ๆตามความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่จากหัวหน้างาน	25.00	51.50	20.40	2.30	0.80	3.81	0.69	สูง
5.4 แสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างอิสระ	18.90	56.80	18.20	6.10	0.00	3.89	0.70	สูง
6. ด้านความมั่นคงปลอดภัย						3.47	0.69	ปานกลาง
6.1 งานมีความมั่นคงดี	33.40	49.20	17.40	0.00	0.00	4.10	0.77	สูง
6.2 มั่นใจที่จะได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป	22.00	37.80	33.40	4.50	2.30	3.51	0.89	สูง
6.3 ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลที่มีเสถียรภาพทางการเงินที่ดี	19.70	42.30	30.40	5.30	2.30	3.42	0.86	ปานกลาง
6.4 มีหลักประกันตอบแทนหลังเกษียณอายุ	10.60	27.20	36.40	11.40	14.40	2.85	1.10	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คำนิยามในงาน	ระดับ (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก			
1. ด้านค่าตอบแทน						3.16	0.79	ปานกลาง
1.1 ได้รับค่าตอบแทนยุติธรรม เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา	6.80	28.80	42.30	10.60	4.50	3.18	0.90	ปานกลาง
1.2 ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เมื่อท่านมีผลงานและหรือภาระงานเพิ่มขึ้น	3.80	34.10	32.60	21.20	8.30	3.10	1.04	ปานกลาง
1.3 ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในปัจจุบัน	5.30	33.40	49.30	8.20	3.80	3.19	0.87	ปานกลาง
1.4 ได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาลให้แก่ครอบครัว การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น	6.80	29.50	43.20	15.20	5.30	3.19	0.98	ปานกลาง
2. ด้านผู้ร่วมงาน						3.84	0.67	สูง
2.1 มีเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานคอยช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	0.80	21.20	56.30	19.70	1.50	4.05	0.75	สูง
2.2 มีเพื่อนร่วมงานภายนอกหน่วยงานคอยช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	11.30	51.50	32.60	3.60	0.80	3.66	0.86	สูง
2.3 มีเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานสามารถไว้วางใจ	18.90	55.30	22.70	3.10	0.00	3.93	0.74	สูง
2.4 มีเพื่อนร่วมงานภายนอกหน่วยงานสามารถไว้วางใจ	8.30	41.70	41.70	6.10	2.20	3.61	0.83	ปานกลาง
2.5 มีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	21.20	53.00	25.00	0.00	0.80	3.96	0.78	สูง
3. ด้านการนิเทศงาน						3.74	0.72	สูง
3.1 ได้รับการนิเทศงานจากผู้นิเทศอย่างเป็นธรรมชาติ	9.00	54.60	30.40	4.50	1.50	3.77	0.77	สูง
3.2 ได้รับการนิเทศงานจากผู้นิเทศด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี	9.80	53.10	29.50	6.10	1.50	3.76	0.75	สูง
3.3 ผู้นิเทศยอมรับความคิดเห็นของท่าน	11.40	51.50	29.50	6.10	1.50	3.70	0.80	สูง
3.4 ผู้นิเทศเห็นคุณค่าในตัวท่าน	11.40	54.50	25.80	6.80	1.50	3.72	0.76	สูง
4. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน						3.71	0.66	สูง
4.1 ทำงานในสถานที่ที่ปลอดภัย	18.90	58.50	20.40	2.20	0.00	3.85	0.78	สูง
4.2 ทำงานในสถานที่ที่สะอาด	17.40	65.10	14.40	3.10	0.00	3.88	0.74	สูง
4.3 ทำงานในสถานที่ที่สุขสบาย	17.40	57.60	22.70	2.30	0.00	3.81	0.78	สูง
4.4 ทำงานในสถานที่ ที่มีห้องสำหรับรับประทานอาหารและพักผ่อนได้	9.00	44.80	26.50	14.40	5.30	3.41	1.04	ปานกลาง
4.5 ทำงานในสถานที่ ที่มีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยพร้อมใช้	14.40	44.70	30.30	10.60	0.00	3.58	0.89	สูง
5. ด้านวิถีชีวิต						3.34	0.89	ปานกลาง
5.1 มีเวลาสำหรับการทำกิจกรรมกับครอบครัว	10.60	43.20	31.10	10.60	4.50	3.27	1.00	ปานกลาง
5.2 มีเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ	10.60	43.80	31.10	11.40	3.10	3.36	0.92	ปานกลาง
5.3 มีวันหยุดพักผ่อนเพียงพอ	11.40	43.80	31.90	7.60	5.30	3.37	0.91	ปานกลาง
รวม						3.73	0.46	สูง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและ
รายชื่อ (n =132 คน)

คำนิยามในงาน	ระดับ (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก			
1. ด้านจิตใจ						3.63	0.70	สูง
1.1 มีความสุขที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ จนเกษียณอายุ	7.60	36.40	44.70	8.30	3.00	3.37	0.86	ปานกลาง
1.2 รู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาลคือปัญหาของท่านด้วย	10.60	50.00	34.80	3.10	1.50	3.65	0.77	สูง
1.3 มีความรู้สึกว่าเป็นของโรงพยาบาลแห่งนี้	11.30	43.20	37.90	5.30	2.30	3.56	0.85	สูง
1.4 รู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้	14.40	50.00	28.80	4.50	2.30	3.70	0.86	สูง
1.5 รู้สึกว่า ท่านเป็น “ส่วนหนึ่ง” ของโรงพยาบาลแห่งนี้	14.40	55.30	25.00	5.30	0.00	3.79	0.75	สูง
1.6 รู้สึกว่า โรงพยาบาลแห่งนี้มีความหมายหรือมีความสำคัญต่อท่านมาก	15.20	50.00	27.20	6.80	0.80	3.72	0.83	สูง
2. ด้านการคงอยู่						3.16	0.71	ปานกลาง
2.1 ยังทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากท่านมีความจำเป็นที่ต้องอยู่	10.60	36.40	40.10	6.80	6.10	3.39	0.98	ปานกลาง
2.2 เห็นว่าเป็นเรื่องที่ยากมากที่จะลาออกจากโรงพยาบาลในตอนนี้ แม้ว่าท่านอยากจะทำก็ตาม	13.60	27.30	39.40	14.40	5.30	3.30	1.05	ปานกลาง
2.3 ถ้าตัดสินใจออกจากโรงพยาบาลในตอนนี้ ชีวิตท่านจะเดือดร้อนมาก	9.80	19.70	29.60	21.20	19.70	2.79	1.25	ปานกลาง
2.4 รู้สึกว่า ไม่มีเหตุผลใดที่จะตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	8.30	34.10	43.90	9.90	3.80	3.33	0.91	ปานกลาง
2.5 ทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมาก จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับโรงพยาบาลอื่น	6.80	35.60	43.20	9.90	4.50	3.30	0.98	ปานกลาง
2.6 คิดว่า ถ้าท่านลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ไป ท่านจะเสียผลประโยชน์บางอย่าง ซึ่งที่อื่นอาจจะไม่สามารถให้ได้	4.50	18.20	47.00	18.20	12.10	2.85	1.00	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม						3.40	0.78	ปานกลาง
3.1 คิดว่าจำเป็นที่จะต้องอุทิศตนทุ่มเททำงานให้แก่โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป	10.60	38.60	41.70	7.60	1.50	3.49	0.84	ปานกลาง
3.2 ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าจะมีโรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	8.30	29.60	40.20	13.60	8.30	3.16	1.04	ปานกลาง
3.3 รู้สึกผิดหากลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	7.60	26.50	40.90	12.10	12.90	3.04	1.10	ปานกลาง
3.4 คิดว่าท่านควรจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลแห่งนี้	14.40	41.10	33.20	6.80	4.50	3.54	0.98	สูง
3.5 ไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น เนื่องจากรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	9.00	50.00	33.40	4.50	3.10	3.58	0.84	สูง
3.6 โรงพยาบาลแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่านมาก	15.90	41.10	31.70	9.00	2.30	3.59	0.94	สูง
รวม						3.40	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพผู้ช่วยในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน
และรายข้อ (n =182 คน)

คำนิยามในงาน	ระดับ (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
1. ด้านจิตใจ						3.40	0.67	ปานกลาง
1.1 มีความสุขที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ จนเกษียณอายุ	6.60	24.20	52.20	13.20	3.80	3.16	0.88	ปานกลาง
1.2 รู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาลคือปัญหาของท่านด้วย	6.00	36.90	49.50	6.00	1.60	3.40	0.76	ปานกลาง
1.3 มีความรู้สึกว่าเป็นของโรงพยาบาลแห่งนี้ของท่าน	4.40	33.50	49.50	11.00	1.60	3.28	0.78	ปานกลาง
1.4 รู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้	10.40	37.90	42.90	7.70	1.10	3.49	0.83	ปานกลาง
1.5 รู้สึกว่า ท่านเป็น “ส่วนหนึ่ง” ของโรงพยาบาลแห่งนี้	7.70	44.50	41.80	4.90	1.10	3.53	0.76	สูง
1.6 รู้สึกว่า โรงพยาบาลแห่งนี้มีความหมายหรือ มีความสำคัญต่อท่านมาก	8.80	41.20	43.40	5.50	1.10	3.51	0.78	สูง
2. ด้านการคงอยู่						3.03	0.69	ปานกลาง
2.1 ยังทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากท่านมี ความจำเป็นที่ต้องอยู่	11.00	30.80	42.90	10.40	4.90	3.32	0.97	ปานกลาง
2.2 เห็นว่า เป็นเรื่องที่ยากมากที่จะลาออกจาก โรงพยาบาลในตอนนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออก ก็ตาม	8.20	22.00	44.50	16.50	8.80	3.04	1.03	ปานกลาง
2.3 ถ้าตัดสินใจออกจากโรงพยาบาลในตอนนี้ ชีวิตจะ เดือดร้อนมาก	5.50	13.20	37.40	28.00	15.90	2.64	1.07	ปานกลาง
2.4 รู้สึกว่า ไม่มีเหตุผลใดที่จะตัดสินใจลาออกจาก โรงพยาบาลแห่งนี้	11.00	21.40	52.70	9.90	4.90	3.24	0.95	ปานกลาง
2.5 ทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมาก จนไม่คิดจะลาออก ไปทำงานกับโรงพยาบาลอื่น	6.60	22.00	52.20	13.70	5.50	3.10	0.91	ปานกลาง
2.6 คิดว่า ถ้าท่านลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ไป ท่านจะเสียผลประโยชน์บางอย่าง ซึ่งที่อื่นอาจจะไม่ สามารถให้ได้	4.90	17.60	45.60	20.30	11.60	2.84	1.01	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม						3.28	0.70	ปานกลาง
3.1 คิดว่าจำเป็นที่จะต้องอุทิศตนทุ่มเททำงานให้แก่ โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป	3.30	41.80	44.50	8.80	1.60	3.36	0.76	ปานกลาง
3.2 ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าจะมี โรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	4.90	24.20	50.60	15.90	4.40	3.09	0.88	ปานกลาง
3.3 รู้สึกผิดหากลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	4.40	19.80	50.00	19.20	6.60	2.96	0.91	ปานกลาง
3.4 คิดว่าท่านควรจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลแห่งนี้	9.90	37.90	41.80	7.10	3.30	3.44	0.89	ปานกลาง
3.5 ไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น เนื่องจากรู้สึกผูกพัน กับเพื่อนร่วมงาน	12.60	53.20	41.80	7.70	2.70	3.47	0.91	ปานกลาง
3.6 โรงพยาบาลแห่งนี้มีบุญคุณต่อท่านมาก	9.90	31.90	47.20	7.70	3.30	3.37	0.89	ปานกลาง
รวม						3.24	0.60	ปานกลาง



ภาคผนวก ฉ

การทดสอบสมมุติฐาน

มหาวิทยาลัย

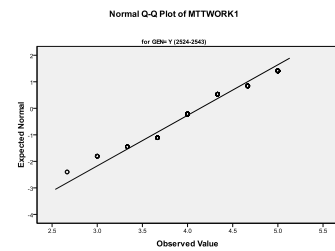
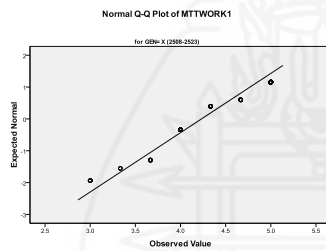
สกลนคร

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การทดสอบกรณีกลุ่มตัวอย่างอิสระ 2 กลุ่ม
การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมี
ขั้นตอนดังนี้

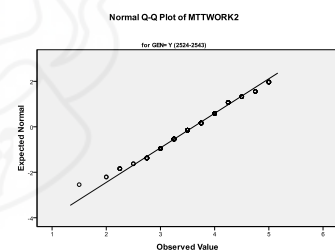
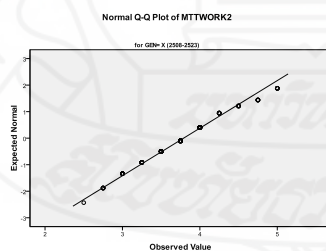
1. ทดสอบการแจกแจงข้อมูล ตัวแปรค่านิยมในงานความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กซ์และຸ່ນววย โดยวิธีการทดสอบโดยใช้ Kolmogorov-Smirnov Goodness-Fit Test กฎการตัดสินใจ ปฏิเสธ H_0 เมื่อ $P\text{-values} \leq \alpha$ โดยข้อมูลมีการแจกแจงปกติเมื่อรับ H_0 และข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติเมื่อปฏิเสธ H_0 ผลการทดสอบ พบว่า ข้อมูลค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້กซ์และຸ່ນววย มีการแจกแจงไม่ปกติ รายละเอียด ดังนี้

1.1 ตัวแปรค่านิยมในงาน

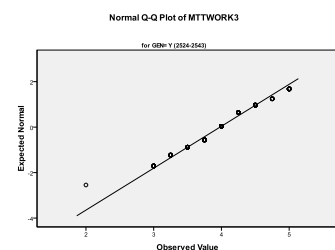
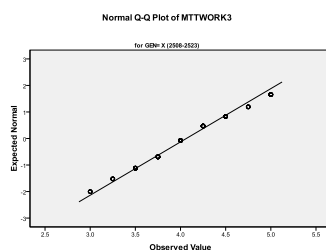
1. ค่านิยมในงานด้านความท้าทาย



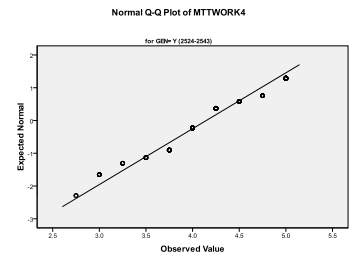
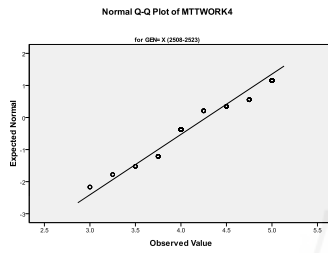
2. ค่านิยมในงานด้านการคิดสร้างสรรค์



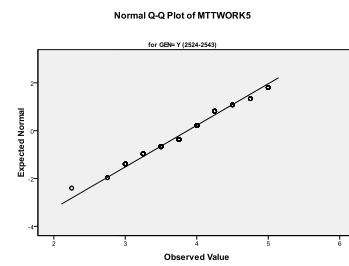
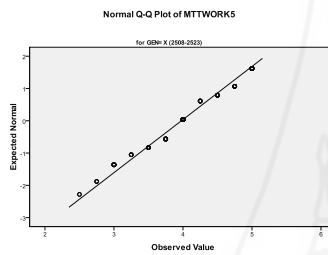
3. ค่านิยมในงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์



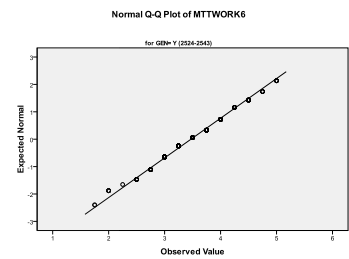
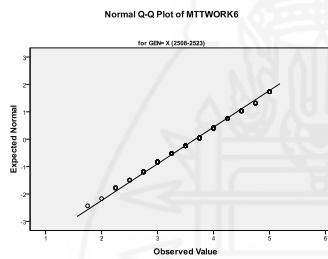
4. คำนิยมในงานด้านความมีศักดิ์ศรี



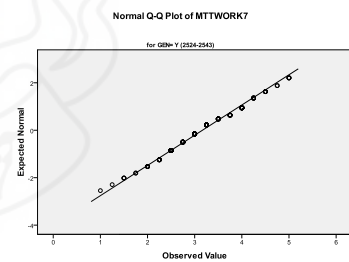
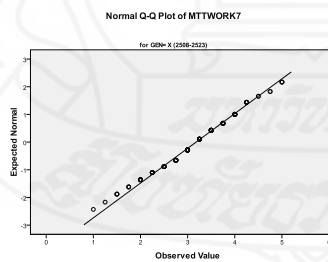
5. คำนิยมในงานด้านความมีอิสระ



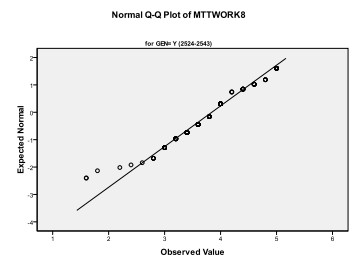
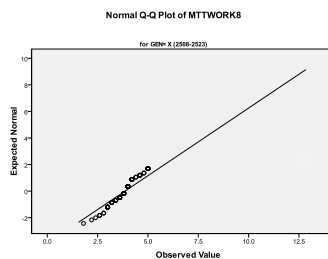
6. คำนิยมในงานด้านค่าความมั่นคงปลอดภัย



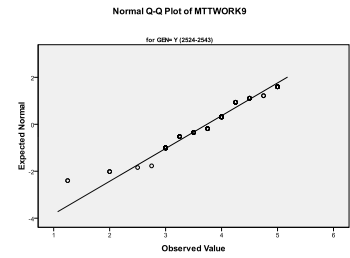
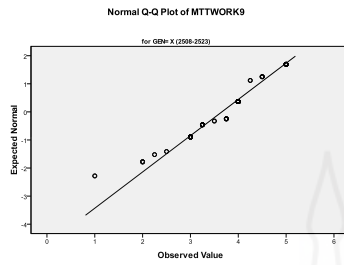
7. คำนิยมในงานด้านค่าตอบแทน



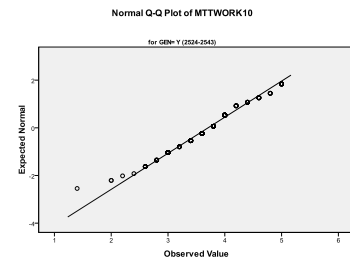
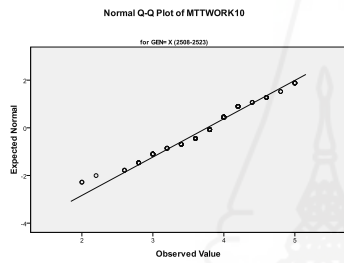
8. คำนิยมในงานด้านผู้ร่วมงาน



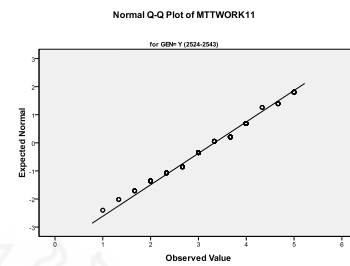
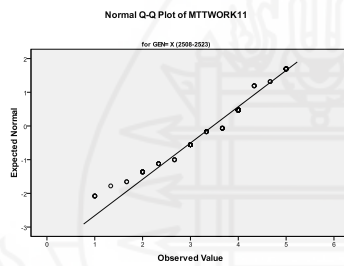
9. ค่านิยมในงานด้านกรรณิเทศงาน



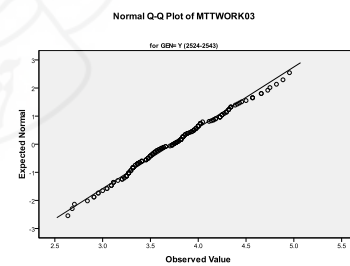
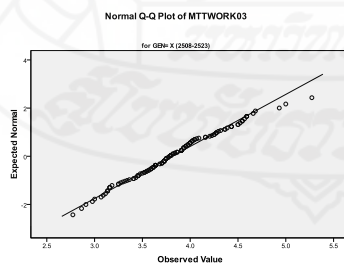
10. ค่านิยมในงานด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน



11. ค่านิยมในงานด้านวิถีชีวิต



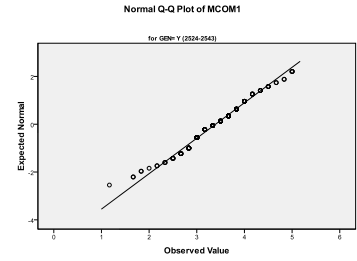
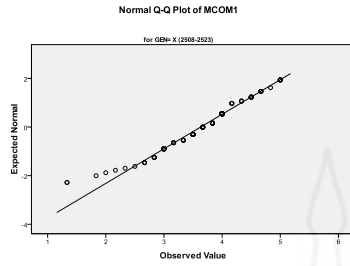
ค่านิยมในงานโดยรวม



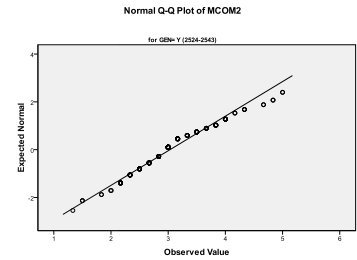
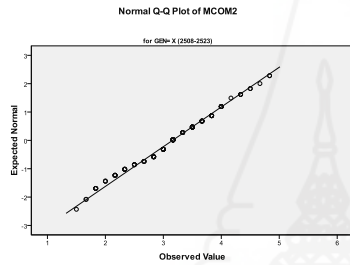
จากการทดสอบการแจกแจงด้วย Normal Probability ด้วย Normal Q-Q Plot พบว่า ตัวแปรค่านิยมในงานเกือบทุกด้านแจกแจงปกติ เมื่อเทียบกับ α พบว่า P-values < 0.05 จึงยอมรับ H_0 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ

1.2 ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ

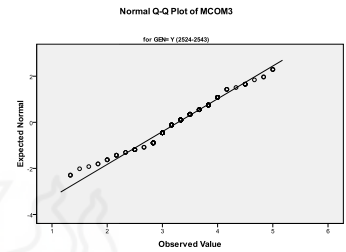
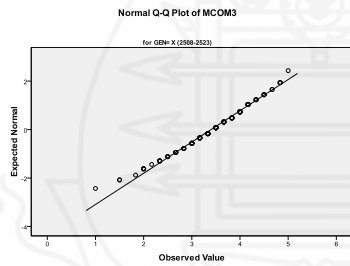
1. ความเชื่อมั่นต่อองค์การด้านอารมณ์



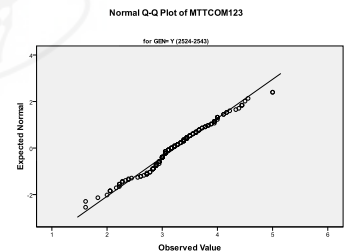
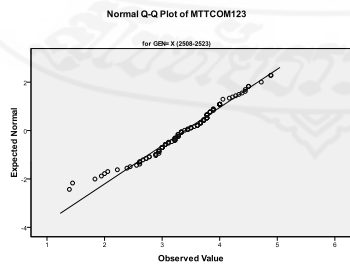
2. ความเชื่อมั่นต่อองค์การด้านการคงอยู่



3. ความเชื่อมั่นต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม



4. ความเชื่อมั่นต่อองค์การโดยรวม



จากการทดสอบการแจกแจงด้วย Normal Probability ด้วย Normal Q-Q Plot พบว่า ตัวแปร
 ค่านิยมในงานเกือบทุกด้านแจกแจงปกติ เมื่อเทียบกับ α พบว่า P-values < 0.05 จึงยอมรับ H_0 แสดงว่า
 ข้อมูลมีการแจกแจงปกติ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงใช้สถิติทดสอบที่ ชนิดสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

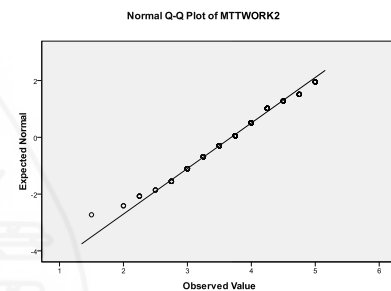
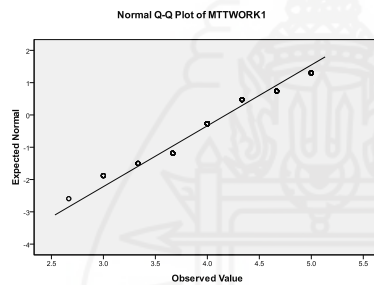
การคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีขั้นตอนดังนี้

1. ทดสอบการแจกแจงข้อมูล ตัวแปรค่านิยมในงานความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย โดยวิธีการทดสอบโดยใช้ Kolmogorov-Smirnov Goodness-Fit Test กฎการตัดสินใจ ปฏิเสธ H_0 เมื่อ $P\text{-values} \leq \alpha$ โดยข้อมูลมีการแจกแจงปกติเมื่อรับ H_0 และข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติเมื่อปฏิเสธ H_0 ผลการทดสอบ พบว่า ข้อมูลค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย มีการแจกแจงปกติ รายละเอียด ดังนี้

1.1 ตัวแปรค่านิยมในงาน

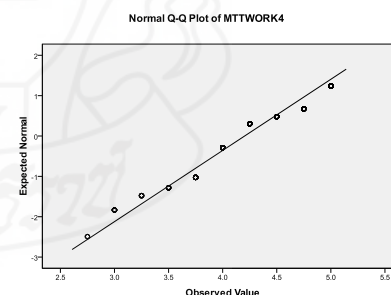
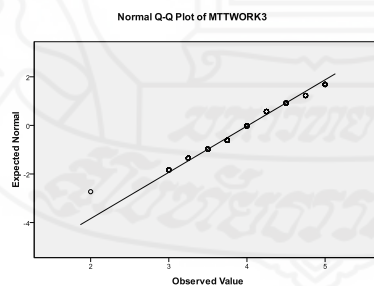
1. ค่านิยมในงานด้านความท้าทาย

2. ค่านิยมในงานด้านการคิดสร้างสรรค์

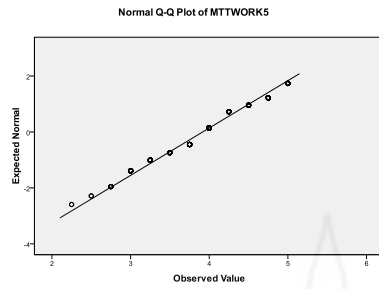


3. ค่านิยมในงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

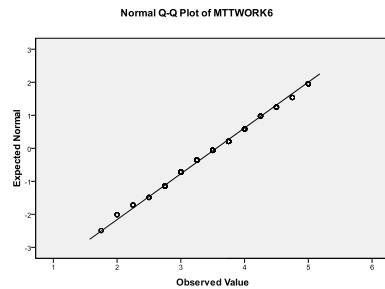
4. ค่านิยมในงานด้านความมีศักดิ์ศรี



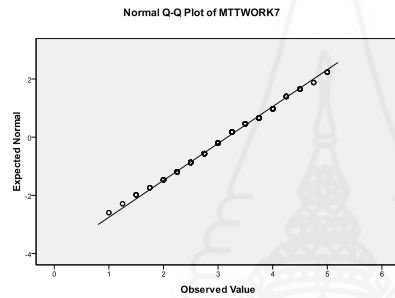
5. คำนิยมในงานด้านความมีอิสระ



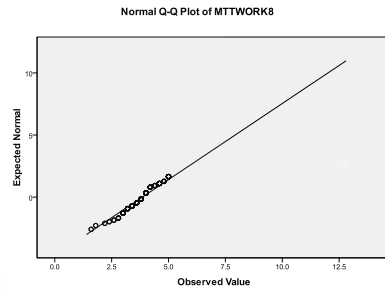
6. คำนิยมในงานด้านความมั่นคงปลอดภัย



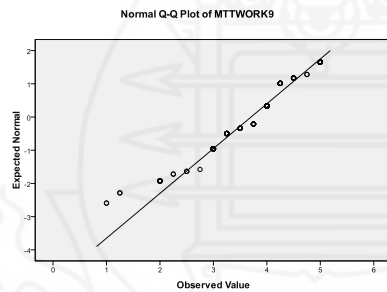
7. คำนิยมในงานด้านค่าตอบแทน



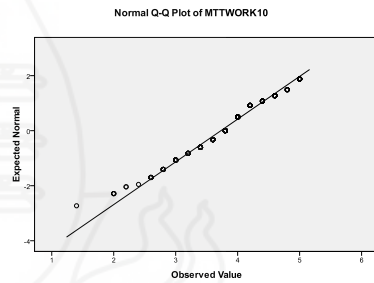
8. คำนิยมในงานด้านความร่วมมือ



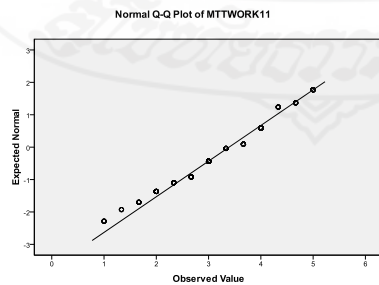
9. คำนิยมในงานด้านการนิเทศงาน



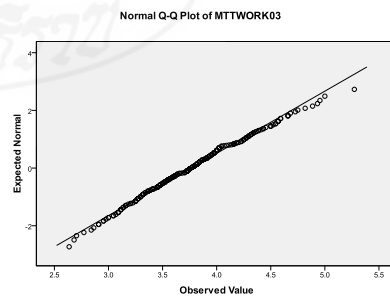
10. คำนิยมในงานด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน



11. คำนิยมในงานด้านวิถีชีวิต

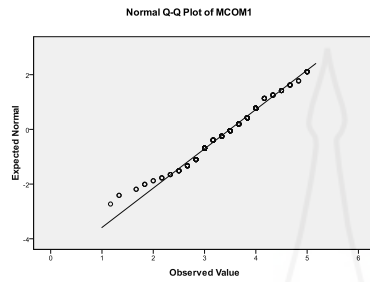


12. คำนิยมในงานโดยรวม

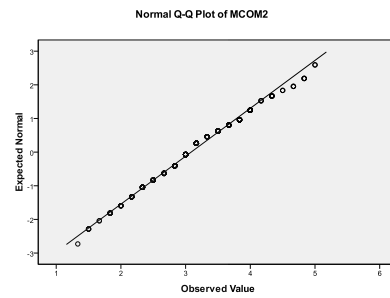


1.2 ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ

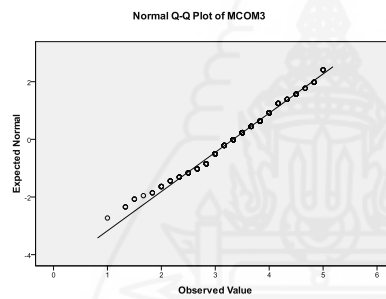
1. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้าน
อารมณ์



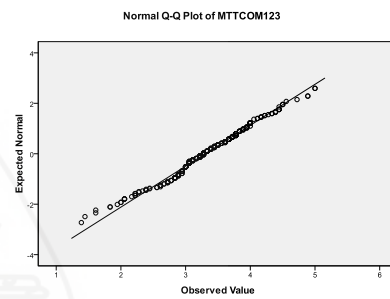
2. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
ด้านการคงอยู่



3. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้าน
บรรทัดฐานทางสังคม



4. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
โดยรวม



จากการทดสอบพบว่า ตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การเกือบทุกตัว $P\text{-values} = 0.00$ เมื่อเทียบกับ α พบว่า $P\text{-values} < 0.05$ จึงยอมรับ H_0 แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงปกติ

ดังนั้นจากการทดสอบการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรค่านิยมในงานและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย พบว่ามีการแจกแจงปกติ ของสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยตำรวจเอกหญิงปริญญา เนตรหาญ
วัน เดือน ปีเกิด	4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2508
สถานที่เกิด	จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ 2531 วุฒิปัตรหลักสูตร “ การบริหารสาธารณสุขและโรงพยาบาล (Mini MBA in Health) รุ่นที่ 22 “ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลพระรามเก้า เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

