

ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

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

บทความวิจัย

ปริญดา เนตรหาญ* อารี ชิวเกษมสุข** อารียัวรรณ อ่วมตานี***

Parinda Netharn, R.N., M.N.S.*

Aree Cheevakasemsook, R.N., M.Ed., Ph.D.**

Areewan Oumtane, R.N., M.S. Ph.D.***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ 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 และการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

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

คำสำคัญ : ค่านิยมในงาน, ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร, สองรุ่นอายุ, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลเอกชน

Corresponding Author: *วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

Aabstract

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

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ (Generation difference) จัดเป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญในการทำงานในองค์กร เนื่องจากแต่ละรุ่นอายุต่างมีลักษณะเฉพาะตัวและมุมมองหลายประการต่างกัน มีงานวิจัยมากมายที่ค้นคว้าเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ นักวิชาการส่วนใหญ่จำแนกออกเป็นสี่รุ่นอายุตามช่วงปีที่เกิดได้แก่ รุ่นทหารผ่านศึก (The Veterans/Silent) (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) แต่ละรุ่นอายุจะมีลักษณะแตกต่างกันที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ (Strauss and Howe, 1991; Zemke et al., 2000; Wieck, 2005; Weston, 2006; Kupperschmidt, 2006) ความแตกต่างเหล่านี้ทำให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละรุ่นอายุไม่เหมือนกัน จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับรุ่นอายุพบว่า แต่ละรุ่นอายุมีลักษณะต่าง ๆ แตกต่างกันไปเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ส่งผลให้เกิดปัญหาความขัดแย้งที่เพิ่มมากขึ้น

ระหว่างคนแต่ละรุ่นอายุที่ทำงานอยู่ร่วมกัน 3 ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) การคงอยู่ในงาน 2) สัมพันธภาพระหว่างทีมงาน และ 3) ค่านิยมในงาน ดังนั้นความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์หลายประการ เช่น การพัฒนาบุคลากร การคงบุคลากรไว้ในองค์กร เป็นต้น

ประเทศไทยเริ่มกล่าวถึงความแตกต่างเกี่ยวกับรุ่นอายุของพนักงานมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่มีพนักงานมากกว่าร้อยละ 50 เป็นคนรุ่นวาย อีกร้อยละ 30 เป็นคนรุ่นเอ็กซ์ นอกนั้นเป็นคนรุ่นเบบี้บูมเมอร์ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดปัญหาช่องว่างระหว่างรุ่นอายุเพิ่มมากขึ้น ผลที่เกิดขึ้นตามมาคือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดลง อัตราการลาออกสูงขึ้น จากการสำรวจพบว่า ในประเทศไทยเมืองการเพียงร้อยละ 10 ที่มีแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับปัญหาความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุในองค์การรองรับไว้แล้ว ส่วนอีกร้อยละ 90 ยังไม่มีแผนรองรับกับปัญหาดังกล่าว (สสส., 2553) ดังนั้นจะเห็นว่า การบริหารบุคลากรที่

มีรุ่นอายุแตกต่างกันหลายด้านมีแนวโน้มจะเกิดปัญหาหรืออาจเกิดความขัดแย้งมากขึ้นในอนาคตที่ยังไม่มีการเตรียมการที่เหมาะสมทั้งในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนซึ่งเป็นองค์กรที่มีการปรับตัวและขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับนโยบายรัฐบาลที่ต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชียทำให้สถานบริการสาธารณสุขมีการขยายตัวมากขึ้น และมีโรงพยาบาลเอกชนมากที่สุดในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีรุ่นอายุแตกต่างกัน ทำให้มีลักษณะต่าง ๆ แตกต่างกัน มีการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพหลายรุ่นอายุในต่างประเทศบ้างแล้ว แต่ในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการศึกษาลักษณะความแตกต่างของพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเฉพาะค่านิยมในงาน เนื่องจากค่านิยมในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในงานของพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลดีต่อการแก้ไขปัญหาคาดการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ได้แก่ รุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาล และส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้มีการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังรวมทั้งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่ในงานยาวนานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครที่มีรุ่นอายุต่างกัน มีค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ค่านิยมในงานของพยาบาลสองรุ่นอายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิด

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยศึกษารุ่นอายุโดยใช้แนวคิดของลาวอย-เทรมเบลย์ และคณะ (Lavoie-Tremblay and others, 2010) ซึ่งแบ่งรุ่นอายุของพยาบาลวิชาชีพเป็นสองรุ่นอายุ ได้แก่ รุ่นเอ็กซ์ (เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508 - 2523) และรุ่นวาย (เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 - 2543) งานวิจัยศึกษา 2 ตัวแปรคือ ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยค่านิยมในงาน (Work Values) ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดและเครื่องมือที่ใช้วัดค่านิยมในงานของ ซิตอว์สกี (Zytowski, 2006) เรียกว่า “SWVI-r” (Super’s Work Values Inventory-revised) โดยแบ่งค่านิยมในงานออกเป็น 11 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความท้าทาย 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ด้านความมีศักดิ์ศรี 5) ด้านความมีอิสระ 6) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 7) ด้านค่าตอบแทน 8) ด้านผู้ร่วมงาน 9) ด้านการนิเทศงาน 10) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และ 11) ด้านวิถีชีวิต ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดของ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1997) โดยนำเครื่องมือทฤษฎีสามองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพัน (Three-Component Model of commitment) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) และ 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน 2556 โดยมีรายละเอียดดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ได้แก่ รุ่นเอ็กซ์ (เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508 - 2523) และ

รุ่นวัย (เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524 - 2543) ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 6 เดือนขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 100 เตียงขึ้นไปใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 47 แห่งจาก 6 กลุ่มเขตการปกครอง จำนวนทั้งหมด 5,990 คน (สำนันโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2553) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบเกาะกลุ่มสุ่ม 3 ชั้น (three-stage cluster sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 3 ชุด ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เกี่ยวกับอายุ (ปี พ.ศ. เกิด) การศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับค่านิยมในงาน 11 ด้าน จำนวน 44 ข้อ และ 3) แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน จำนวน 18 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการและด้านการบริหารการพยาบาล ในสถาบันการศึกษาและสถานพยาบาลของเอกชน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับตัวแปร คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้สูงกว่า 0.60 ทุกข้อ และหาค่าความเที่ยงโดยนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระรามเก้า จำนวน 39 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่าค่าความเที่ยงของค่านิยมในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.90 และ 0.93 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิ์

ผู้วิจัยดำเนินการทำเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ เลขที่ 0027/2555 วันที่ 18 ธันวาคม 2555 จากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 8 แห่ง เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงติดต่อประสานงานกับ ผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 327 ชุด ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 314 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 96.02

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่าง ด้วยสถิติทดสอบทีชนิด 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการคำนวณหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ สองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุระหว่าง 33 - 37 ปี (ร้อยละ 52.27) ส่วนรุ่นวัยมากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุ ระหว่าง 22 - 27 ปี (ร้อยละ 52.20) พยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่น อายุเกือบทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 90.91, 97.80 ตามลำดับ) ด้านสถานภาพ พบว่า พยาบาล วิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มากกว่าครึ่งหนึ่งสมรสแล้ว (ร้อยละ 53.03) ในขณะที่รุ่นวัยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 79.12) พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์เกือบครึ่งหนึ่งปฏิบัติงานมากกว่าหรือ เท่ากับ 10 ปี (ร้อยละ 43.85) แต่พยาบาลวิชาชีพรุ่นวัย ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี (ร้อยละ 61.67) ส่วนใหญ่ เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการทั้งรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวัย (ร้อยละ 60.61 และ 93.41 ตามลำดับ) เกือบครึ่งหนึ่งของพยาบาล วิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ มีรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท (ร้อยละ 43.86) ในขณะที่รุ่นวัยส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 69.64)

ส่วนที่ 2 การศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ใน โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและ โดยรวม ดังนี้

2.1 คำนิยมในงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่านิยมในงานทั้ง 11 ด้าน โดยรวมระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.12$) แต่เมื่อพิจารณาค่านิยมในงานเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านความมั่นคงปลอดภัย ส่วนค่านิยมในงานอีก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทาย ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีอิสระ ด้านผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านวิถีชีวิต และด้านค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันดังแสดงในตารางที่ 1

2.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) โดยรุ่นเอ็กซ์มีมากกว่ารุ่นวาย ($\bar{X} = 3.40$ และ 3.24 ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านระหว่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย พบว่า ด้านจิตใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.00$) โดยรุ่นเอ็กซ์มีมากกว่ารุ่นวาย ($\bar{X} = 3.63$ และ 3.40 ตามลำดับ) ส่วนด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมไม่มีความแตกต่างกัน ($\bar{X} = 3.40$, 3.28 และ 3.16, 3.03 ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม ($n = 314$ คน)

ตัวแปร	รุ่นเอ็กซ์ (n=132)			รุ่นวาย (n=182)			t
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	
ค่านิยมในงาน							
1. ด้านความมีศักดิ์ศรี	4.28	0.53	มาก	4.15	0.59	มาก	2.01*
2. ด้านความท้าทาย	4.23	0.54	มาก	4.14	0.52	มาก	1.54
3. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.06	0.50	มาก	3.98	0.54	มาก	1.42
4. ด้านความมีอิสระ	3.98	0.61	มาก	3.87	0.58	มาก	1.56
5. ด้านผู้ร่วมงาน	3.86	0.98	มาก	3.84	0.67	มาก	0.1
6. ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.79	0.56	มาก	3.61	0.66	มาก	2.55*
7. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.76	0.62	มาก	3.71	0.66	มาก	0.79
8. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.67	0.75	มาก	3.47	0.69	ปานกลาง	2.46*
9. ด้านการนิเทศงาน	3.66	0.77	มาก	3.74	0.72	มาก	-0.97
10. ด้านวิถีชีวิต	3.50	0.93	มาก	3.34	0.89	ปานกลาง	1.30
11. ด้านค่าตอบแทน	3.18	0.80	ปานกลาง	3.16	0.79	ปานกลาง	0.17
รวม	3.81	0.46	มาก	3.73	0.46	มาก	1.55
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร							
1. ด้านจิตใจ	3.63	0.70	มาก	3.40	0.67	ปานกลาง	3.01**
2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.40	0.78	ปานกลาง	3.28	0.70	ปานกลาง	1.35
3. ด้านการคงอยู่	3.16	0.71	ปานกลาง	3.03	0.69	ปานกลาง	1.58
รวม	3.40	0.63	ปานกลาง	3.24	0.60	ปานกลาง	2.28*

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

ส่วนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม
ในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อการระหว่างพยาบาล
วิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานและความยึดมั่น
ผูกพันต่อการของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดย
รวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.614$ และ 0.660 ตามลำดับ) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพัน

ต่อการด้านการความมั่นคงปลอดภัยและด้านค่าตอบแทนมี
ความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง ส่วนค่านิยมในงานของทั้งสอง
รุ่นอายุกับความยึดมั่นผูกพันต่อการด้านสภาพแวดล้อม
ในที่ทำงาน ด้านวิถีชีวิตมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับ
ปานกลาง ส่วนด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีอิสระ และด้าน
ความท้าทายมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อการ
ทางบวกระดับต่ำ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อการของพยาบาล วิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวาย
ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (n=314 คน)

ค่านิยมในงาน	รุ่นเอ็กซ์ (n=132)		รุ่นวาย (n=182)	
	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความ สัมพันธ์	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความ 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

อภิปรายผลการวิจัย

1. ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ
ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายได้
ดังนี้

1.1 ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาล
วิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มีค่านิยมในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.81$) (ตารางที่ 1) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบ
ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) (ตารางที่ 1) เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพ
รุ่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญต่อค่าตอบแทนสูง แต่เมื่อมีภาระงานมาก

และได้รับค่าตอบแทนหรือได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมกรณี
มีภาระงานเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นในระดับพอใช้
จึงมีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับในระดับปานกลาง
สอดคล้องกับการศึกษาของเวสตัน (Weston, 2006) ที่พบว่า
พยาบาลวิชาชีพในรุ่นเอ็กซ์ ให้ความสำคัญหรือพึงพอใจในการ
ทำงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง

1.2 ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า ค่านิยมในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นวาย มีค่านิยมในงานโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.73$) (ตารางที่ 1) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมั่นคงปลอดภัย

ด้านวิถีชีวิต และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47, 3.34$ และ 3.18 ตามลำดับ) (ตารางที่ 1) เนื่องจาก 1) พยาบาลวิชาชีพรุ่นวัยให้ความสำคัญต่อความมั่นคงปลอดภัยและด้านวิถีชีวิตสูง เพราะเคยมีประสบการณ์จากการที่บิดามารดาประสบปัญหาการทำงานที่มีการปรับลดขนาดขององค์กรและให้ถูกออกจากงาน (Duchscher and Cowin, 2004) ทำให้รับรู้ถึงความมั่นคงปลอดภัยและมีวิถีชีวิตที่ดีเป็นเรื่องสำคัญต่อตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลาวอยย์-เทรมเบลย์และคณะ (Lavoie-Tremblay and others, 2010) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นวัยต้องการชอบทำงานกับองค์กรที่มีแผนเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนและมีการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และแสวงหาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว และ 2) ให้ความสำคัญต่อค่าตอบแทนสูงในขณะที่มีการะงานมากและรับรู้ได้ว่ารับค่าตอบแทนเทียบเคียงกับวิชาชีพอื่นในระดับพอใช้เหมือนกับรุ่นเอ็กซ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ แวก์และคณะ (Wieck et al., 2009) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวัยพึงพอใจในงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงและมีความต้องการสิ่งตอบแทนที่จูงใจในการทำงานอันดับแรก

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) (ตารางที่ 1) เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63, 3.40$ และ 3.16 ตามลำดับ) (ตารางที่ 1) เนื่องจาก 1) ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และ 2) พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ไม่ยึดมั่นผูกพันกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง (Duchscher and Cowin, 2004; Kupperschmidt, 2006) โดยพึงพอใจในงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงแต่จะไม่เสียสละชีวิตส่วนตัวของตนเองเพื่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของแวก์และคณะ (Wieck et al., 2009) พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มีการวางแผนที่จะเกษียณ อายุภายใน 10 - 15 ปีข้างหน้า โดยมีความตั้งใจจะคงอยู่ในงานอีกประมาณ 10 ปี

2.2 ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นวัย มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) (ตารางที่ 1) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40, 3.28$ และ 3.03 ตามลำดับ) (ตารางที่ 1) เนื่องจาก 1) ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจรายข้อเกือบทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และ 2) พยาบาลรุ่นวัยมีประสบการณ์การทำงานที่รุ่นพ่อแม่ได้รับการปรับลดขนาดขององค์กร ส่งผลให้พยาบาลรุ่นนี้จึงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพียงเล็กน้อย และให้ความสำคัญในการทำงานที่ให้ค่าตอบแทนสูง พร้อมทั้งจะลาออกจากองค์กรถ้ามีองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลาวอยย์-เทรมเบลย์และคณะ (Lavoie-Tremblay and others, 2010) และผลการวิจัยของแวก์และคณะ (Wieck et al., 2009) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นวัยมีการวางแผนที่จะเกษียณอายุภายใน 10 - 15 ปี ข้างหน้า โดยรุ่นวัยมีความตั้งใจจะคงอยู่ในงาน 7 ปี

3. เปรียบเทียบค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.12$) แต่เมื่อเปรียบเทียบค่านิยมในงานเป็นรายด้านระหว่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวัย พบว่า ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) (ตารางที่ 1) อภิปรายได้ดังนี้

1) ด้านความมีศักดิ์ศรีและด้านการคิดสร้างสรรค์ พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์อยู่ในองค์กรนานกว่าได้รับการอบรมเพื่อพัฒนางานและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานมากกว่ารุ่นวัย นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มีความเชื่อมั่นในตนเองและพึ่งพาตนเองสูงจึงสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตัวเอง (Zemke et al., 2000) รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและปรับตัวเข้ากับงานที่หลากหลายได้ ดังนั้นมักจะมีความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเอง ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพรุ่นวัยแม้จะมีความเชื่อมั่นในตนเองและทะเยอทะยาน ตั้งเป้าหมายในชีวิตและคาดหวังความสำเร็จในงานสูง มองโลกในแง่ดี คาดหวังการทำงานเป็นทีม เชื่อวชาญ

ด้านเทคโนโลยีและปรับตัวเข้ากับงานที่หลากหลายได้ (Zemke et al., 2000, Duchscher and Cowin, 2004) แต่เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรุ่นวายเพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กรส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน ระหว่าง 1-3 ปี (ร้อยละ 61.67) จึงทำให้มีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์

2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มีการรับรู้ต่อองค์การด้านความมั่นคงปลอดภัยมากกว่ารุ่นวาย เพราะมีประสบการณ์ที่ผ่านมาเกี่ยวกับบิดามารดาว่า แม้จะเสียสละและอุทิศตนทุ่มเทกับงานแต่ก็ยังถูกให้ออกจากงานเมื่อองค์การประสบกับภาวะเศรษฐกิจซบเซา สอดคล้องกับผลการวิจัยของเวสตัน (Weston, 2006) ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ให้ความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพที่ดี

4. เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) โดยพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มากกว่ารุ่นวาย ($\bar{X} = 3.40$ และ 3.24 ตามลำดับ) (ตารางที่ 1) เนื่องจาก 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.00$) โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพรุ่นวายระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) 2) พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มีอายุและระยะเวลาในการทำงานกับองค์การมากกว่า จึงรับรู้ถึงเป้าหมายและนโยบายขององค์การ มีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วม กับองค์การมากกว่า ปรับตัวเข้ากับองค์การได้มากกว่าบางรายเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ตรวจการพยาบาล ส่งผลให้มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ (Meyer and Allen, 1997) มากกว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นวาย ในขณะที่รุ่นวายมีอายุน้อยกว่าและเพิ่งเริ่มทำงานเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการและอยู่ในองค์การไม่นาน ความรู้สึกใคร่และผูกพันกับองค์การยังไม่มาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวีวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล (2551) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีช่วงอายุ 31 - 35 ปี และมากกว่า 35 ปีขึ้นไปมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.91$ และ 4.25 ตามลำดับ) สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีช่วงอายุ 21 - 25 ปี และช่วงอายุ

26 - 30 ปี ($\bar{X} = 3.85$ และ 3.87 ตามลำดับ) 3) ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายอยู่ในระดับปานกลางไม่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 3.40$ และ 3.28 ตามลำดับ) (ตารางที่ 2) เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ที่จะสูญเสียที่จะเกิดขึ้นหากลาออกอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองอายุโดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูงทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.614$ และ 0.660 ตามลำดับ) (ตารางที่ 2) เนื่องจาก ค่านิยมในงานเป็นความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพทั้งรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายที่ให้คุณค่าหรือความสำคัญต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งค่านิยมในงานเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Meyer and Allen, 1997) จำแนกเป็นด้านได้ ดังนี้

5.1 ค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านค่าตอบแทน อภิปรายได้ดังนี้

1) ค่านิยมในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.658$ และ 0.643 ตามลำดับ) (ตารางที่ 2) เนื่องจาก (1) พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายต่างให้ความสำคัญต่อความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับมากและปานกลางตามลำดับ (ตารางที่ 1) จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของคาร์เวอร์ (Carver, 2008) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและชอบทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพและ (2) ทั้งสองรุ่นอายุมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะช่วงที่มีการถดถอยทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 เกิดภาวะวิกฤติต้มยำกุ้ง ที่มีวิกฤติการณ์เงินในประเทศไทยและลุกลามไปยังประเทศในทวีปเอเชียและทั่วโลก (รังสรรค์, 2545) ผลที่ตามมาคืออัตราการว่างงานเพิ่มมากขึ้นเศรษฐกิจชะลอตัว ทำให้พยาบาลวิชาชีพ

ทั้งสองรุ่นอายุรับรู้ปัญหาเหล่านี้ในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นอย่างดี ส่งผลให้รับรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยว่ามีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและต่อตนเองอย่างชัดเจน ทั้งนี้ค่านิยมในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามมา โดยมีข้อสนับสนุนจากผลงานวิจัยที่พบว่า พยาบาลทั้งสองรุ่นอายุรู้สึกไม่มั่นใจต่องานที่ทำจากการมีประสบการณ์ของรุ่นบิดามารดาทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างหนัก แต่ก็ยังถูกให้ออกจากงานเมื่อองค์กรเกิดภาวะวิกฤติ (Zemke et al., 2000; Weston, 2006; Lavoie-Tremblay and others, 2010)

2) ค่านิยมในงานด้านค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.602$ และ 0.631 ตามลำดับ) (ตารางที่ 2) เช่นเดียวกับด้านความมั่นคงปลอดภัยเนื่องจาก 1) แม้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายต่างให้ความสำคัญกับการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงในระดับปานกลางเหมือนกัน (ตารางที่ 1) แต่สภาพความเป็นจริงจากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุแตกต่างกันไม่มาก โดยพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.19) มีรายได้เฉลี่ย 33,128 บาทต่อเดือน และรุ่นวายส่วนใหญ่ (ร้อยละ 98.10) มีรายได้เฉลี่ย 29,352 บาท ต่อเดือน โดยพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุเห็นว่า ค่าตอบแทนเพียงพอใช้จ่ายในการดำรงชีวิตเท่านั้นแต่ไม่มีเงินเหลือเก็บไว้ใช้จ่ายในอนาคต จึงส่งผลให้ค่านิยมในงานด้านค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัย ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุให้ความสำคัญต่องานที่ให้ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจในการทำงานอันดับแรกคือค่าตอบแทน (Wieck et al., 2009; Lavoie-Tremblay and others, 2010)

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

1) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ผลการวิจัยพบว่าทั้งพยาบาล

วิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายส่วนใหญ่รับรู้ต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ความสะอาดและสุขสบาย เป็นต้น แต่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 1 ข้อ พยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุยังประเมินว่ามีสภาพพอใช้ ได้แก่ การจัดให้มีที่พักผ่อนว่างจากการทำงานและที่รับประทานอาหารในสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของเวอพลานเกน (Verplanken, 2004) พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ซึ่งเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่มียกย่องความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงอภิปรายได้เพียงว่าสองเรื่องมีความสัมพันธ์กันเท่านั้น

2) ด้านวิถีชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เนื่องจาก ทั้งพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายรับรู้ว่าการทำงานมีวันหยุดพักผ่อนและมีเวลาว่างสำหรับทำกิจกรรมกับครอบครัวพอสมควร เนื่องจากทั้งสองรุ่นอายุจะมีลักษณะที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวคล้ายคลึงกัน แต่ไม่มากเท่ากับค่านิยมในงานด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านค่าตอบแทน (Zemke et al., 2000) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Lavoie-Tremblay and others (2010), Kupperschmidt (2006) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์ยึดตนเองเป็นหลักและต้องการความสมดุลของชีวิตครอบครัวและการทำงาน คุณลักษณะเช่นนี้ของคนรุ่นเอ็กซ์มีผลงานวิจัยที่สนับสนุนคือ สุรพงษ์ มีทุน (2551) พบว่า คนรุ่นเอ็กซ์มีลักษณะมีค่านิยมในงานที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว โดยมีอิทธิพลสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ ($\beta = .219$) จะเห็นได้ว่า ผลการวิจัยที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาขนาดของความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านวิถีชีวิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3) ค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ 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 2) เนื่องจาก ค่านิยมในงาน 3 ด้านนี้เป็นค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลทั้งสองรุ่นอายุ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถตามบทบาทหน้าที่ทั้งสิ้น ความรู้ความสามารถเหล่านี้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอย่างต่อเนื่องจากองค์กรและจากตนเอง ทำให้พยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุรับรู้ค่านิยมในงาน 3 ด้านนี้อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 1) โดยไม่ได้มาจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยตรง หากพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุได้รับการส่งเสริมค่านิยมในงาน 3 ด้านนี้ให้มากขึ้นก็จะส่งผลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในอนาคตได้อย่างไรก็ตามยังไม่มีการวิจัยเกี่ยวกับขนาดความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน 3 ด้านนี้กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีเพียงผลการวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์เท่านั้น เช่น ผลงานวิจัยของพุตตีและคณะ (Putti et al., cited in Elizur, 1996) ที่พบว่า ค่านิยมภายในตัวงาน (intrinsic work values) มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของโครว์เทอร์และเคมพ์ (Crowther and Kemp, 2009) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุให้ความสำคัญกับงานที่ทำและใช้ทักษะที่หลากหลาย ส่วนผลการวิจัยของ ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2554) พบว่า ค่านิยมในงานด้านการงานด้วยความอิสระ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรักความมุ่งมั่นและปรารถนาที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรของพนักงานทั้งสามรุ่นอายุ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลและผู้เกี่ยวข้องในองค์กรควรมีการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทน เช่น ต้องเป็นธรรมและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติ ให้กับพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุ 2) ด้านความมั่นคงในอาชีพ เช่น มีนโยบายหลักประกันตอบแทนหลังเกษียณอายุ ส่งเสริมการคงอยู่ในงาน ให้กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุ และ 3) ด้านวิถีชีวิต เช่น มีการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างและภาระงานที่เพียงพอและเหมาะสมเพื่อให้มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวและสามารถทำกิจกรรมอื่น ๆ ให้กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุ

2. จากผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุไม่ต่างกัน ยกเว้นด้านความมีศักดิ์ศรีด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านความมั่นคงปลอดภัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มากกว่ารุ่นวาย ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริม

ให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นวายมีค่านิยมในงานมากขึ้นในด้านต่อไปนี้ 1) ด้านความมีศักดิ์ศรี เช่น ให้เกียรติและเคารพในการเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล ยอมรับและยกย่องชื่นชมในผลงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ เช่น ดึงจุดเด่นและศักยภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ โดยให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน และ 3) ด้านความมั่นคงปลอดภัยมากขึ้น เช่น สร้างความมั่นใจให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าอยู่ในองค์กรที่มีเสถียรภาพและมีความมั่นคง

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับมากในขณะที่รุ่นวายอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลางทั้งสองรุ่นอายุ และพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรุ่นเอ็กซ์มากกว่ารุ่นวาย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรมีนโยบายในการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) ส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในพยาบาลวิชาชีพรุ่นวายให้เพิ่มมากขึ้น 2) ส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพทั้งสองรุ่นอายุให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่โดยการให้ผลประโยชน์แก่พยาบาลเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานาน และ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม เช่น ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานและให้การช่วยเหลือพยาบาลเมื่อประสบปัญหาในงานและครอบครัวอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพัน ควรทำการวิจัยเรื่องนี้ในบริบทของโรงพยาบาลเอกชนในภูมิภาคอื่น ๆ หรือของรัฐบาลต่อไปเพื่อให้ได้ความรู้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ทำการศึกษา เช่น การสนับสนุนจากองค์กร การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) องค์กรประกอบค่านิยมในบริบทความเชื่อ ประเพณีและวัฒนธรรมของพยาบาลสองรุ่นอายุเพื่อข้อมูลได้ลุ่มลึก

เอกสารอ้างอิง

- ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2554) “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ: กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารคนและองค์การ คณะพัฒนาระบบบริหารคน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นางพิมล นิมิตรอนันต์ และทินกร จังหาร (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษา คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพและพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 13(2) : 60-71.
- รวีวรรณ สีสาวาสต์กุล (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุรพงษ์ มีทุน (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร” สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อริสรา ก้าวพรหม, สายสมร เฉลยกิตติ, สมพิศ เกิดศรี และองค์อร ประจันเขตต์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 8 (ฉบับพิเศษ) : 107-120.
- Carver, Lara L (2008). “Organizational Commitment and Generational Differences in Nursing Faculty.” *Graduate College University of Nevada, Las Vegas*.
- Crowther, A. and Kemp, M. (2009) “Generational Attitudes of rural mental health nurses” *Aust. J. Rural Health*, 17, 97-101.
- Duchscher, Judy E. B. and Cowin, Leanne (2004). “Multigenerational Nurses in the Workplace.” *JONA*. Vol.34, (November): 491-501.
- Meyer, John P., and Allen, Natalie J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: SAGE Publications.
- 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.
- Verplankan, B. (2004). “Value congruence and job satisfaction among nurses: A human relations perspective.” *International Journal of Nursing Studies*, 41 : 599-605
- 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.
- 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.