บทความวิจัย

บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง

Organizational Climate according to Expectation of Professional Nurses within Different Generation in Tertiary Hospital, A Health Area

พรรณนิภา จำรูญ (Punnipa Jumroon)*
ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ (Phattaramanas Pongrungsarn)**
จรรจา สันตยากร (Chanjar Suntayakorn)***

Received: March 10, 2024
Revised: April 10, 2024
Accepted: May 7, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ 3 เจนเนอเรชั่น ประกอบด้วยเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 350 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิตินอนพาราเมตริก Independent samples Kruskal-Wallis test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.53) จำแนกรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การและด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.28, S.D.=0.60 และ $\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.57 ตามลำดับ) ด้านรางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = 0.89) การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์กับพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ($p < 0.05$) และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์กับพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ($p < 0.01$)

---

*Corresponding author: Punnipa Jumroon; E-mail: punnipaj62@nu.ac.th
*นิสิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทางการพยาบาล) มหาวิทยาลัยนเรศวร (Student, Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Naresuan University)
**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (Assistant Professor, Faculty of Nursing, Naresuan University)
***รองศาสตราจารย์ (Associate Professor)

เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี และด้านความเสี่ยง ที่ระดับนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ส่วนพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์และเจนเนอเรชั่นวาย แตกต่างกันในด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี ที่ระดับนัยสำคัญ ($p < 0.01$)

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, เจนเนอเรชั่น, พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

This cross-sectional survey research aimed to study organizational climate according to different generation professional nurses' expectations in a tertiary hospital, a health area. Samples were 350 professional nurses of three generations: Baby boomer, generation X and generation Y obtained by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire about organizational climate according to the expectation of professional nurses in different generations. Data were analyzed with descriptive statistics those were frequency, percentage, means, and standard deviation. Nonparametric statistic, independent samples Kruskal-Willis test was used to compare pairwise differences at a statistical significance level of 0.05.

The results of the study showed that the overall organizational climate from the expectation of different generation professional nurses was very high ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.53). The areas of highest score were organizational structure and responsibility ($\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.60 and $\bar{x}$ = 4.28, S.D. = 0.57 respectively). The area with the lowest score was awards ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = 0.89). There were different organization climate scores between nurses in generation X and generation Y and between baby boomer generation and generation Y ($p < 0.01$). The different expectation between generation X and generation Y were found in the 3 areas of organizational structure, organizational identity and loyalty, and organizational risk with statistical significance ($p < 0.05$). There was statistical different expectation between baby boomer generation and generation Y in the areas of organizational identity and loyalty ($p < 0.01$).

Keywords: Organizational climate, Generation, Professional nurse

ความเป็นมาและความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างประชากร โดยมีทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของงานและความก้าวหน้าขององค์การ ตลอดจนการนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและพันธกิจขององค์การโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพของประชาชนเกี่ยวข้องกับบุคลากรด้านสุขภาพ ความรุนแรงของการเกิดโรคติดเชื้ออุบัติใหม่จากการระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องมีภาระงานหนักขึ้น ทั่วโลกมีความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้นอีกอย่างน้อย 6 ล้านคนในปี 2030 เพื่อรองรับการขาดแคลนพยาบาลและโรคอุบัติใหม่ (Yosthong, 2019) ซึ่งสถานการณ์ในประเทศไทย พบว่าวิชาชีพพยาบาลขาดแคลนและคณะรัฐมนตรีได้ประกาศให้วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์เป็นสาขาขาดแคลนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 (Nursing Council, 2022)

บรรยากาศองค์การเป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่าง องค์การ บุคลากร และ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ (Moorhead & Griffen, 2010) บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญ ที่มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรทุกคน มีส่วนในการวางรูปแบบตามความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศองค์การส่งผลต่อความคิด ทัศนคติ ค่านิยมที่ดีและมีความภักดีต่อองค์การ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานได้ (Dubrin, 2016) ด้วยเหตุนี้ บรรยากาศองค์การที่เน้นความสำคัญของเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ย่อมสนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Steer, 1977)

พยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันที่ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างน้อยสามเจนเนอเรชั่นมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันความแตกต่างกันของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย และการที่มีบุคลากรที่หลากหลายเจนเนอเรชั่นที่มาทำงานร่วมกันในองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์การในการสร้างการยอมรับในความแตกต่างในแต่เจนเนอเรชั่นของการทำงานร่วมกัน (Prajusil, 2018) ซึ่งส่งผลต่อความคาดหวังบรรยากาศองค์การในต่างเจนเนอเรชั่น (Sharma & Pandit, 2021; Wongkanghae & Mongkholkham, 2023) ด้วยเหตุนี้ บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลบวกต่อองค์การ เช่น การทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความผูกพันต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การสำเร็จอย่างเต็มความสามารถ (Steer, 1977)

โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งหนึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคทุกสาขาวิชาแพทย์และมีศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง (Excellence center) บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพเป็นการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกวัย เน้นแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วยและผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงวิกฤต ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อป้องกันโรค ครอบคลุมถึงการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ ในยุคที่องค์กรพยาบาลประกอบไปด้วยเจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน และจากทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมายังไม่พบว่ามีผู้ศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งผลที่ได้จะสะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่จะนำมาวางแผนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การวางไว้และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบรรยากาศองค์การและตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพแต่ละเจนเนอเรชั่น อันจะส่งผลดีต่อทุกส่วนงานขององค์การและสำคัญอย่างยิ่ง คือ รักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่คู่กับองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย

สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นโรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง โดยตัวแปรที่ศึกษา คือ บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลูสสิเออร์ (Lussier, 2019) ที่ได้กล่าวถึง 7 มิติบรรยากาศองค์การ ดังนี้ 1) โครงสร้าง (Structure) 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) รางวัล (Reward) 4) ความอบอุ่น (Warmth) 5) การสนับสนุน (Support) 6) เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี (Organizational identity and loyalty) 7) ความเสี่ยง (Risk) พยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นใช้แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นของเซมเก, ไรเนส และฟิลิปแซค (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000) ประกอบด้วย 1) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) ผู้ที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2489 ถึง พ.ศ. 2507 2) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ผู้ที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ.

2508 ถึง พ.ศ. 2522 3) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ผู้ที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ.2543

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มการพยาบาลประจำโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง และอยู่ในเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 1,562 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มการพยาบาล ได้แก่ งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก งานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม งานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม งานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช งานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม งานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ งานการพยาบาลผู้ป่วย โสต ศอ นาสิก จักษุ และอยู่ในเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยมีเกณฑ์คัดเข้า (inclusion criteria) ดังนี้ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลศูนย์ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป 2) ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยในฝ่ายการพยาบาลตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป 3) ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน และเพื่อทดแทนข้อมูลที่อาจไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ทำให้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นจำนวน 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและการทบทวนรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม ซึ่งแบบสอบถามนี้ ประกอบไปด้วย 2 ส่วน ซึ่งได้แก่

ส่วนที่ 1เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบกำหนด ตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของลูสสิเออร์ (Lussier, 2019) ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้าง (Structure) 2) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) ด้านรางวัล (Reward) 4) ด้านความอบอุ่น (Warmth) 5) ด้านการสนับสนุน (Support) 6) ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี (Organizational identity and loyalty) 7) ด้านความเสี่ยง (Risk) ซึ่งแบบสอบถามเป็นคำถามเชิงบวกปลายปิด จำนวน 39 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบ Rating scale โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับเป็นดังนี้ 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังอยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังอยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพระดับมากที่สุด (ช่วงคะแนน 4.21-5.00), มาก (ช่วงคะแนน 3.41-4.20), ปานกลาง (ช่วงคะแนน 2.61-3.40), น้อย (ช่วงคะแนน 1.81-2.60), น้อยที่สุด (ช่วงคะแนน 1.00-1.80) ตามลำดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความตรงตามเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลทางการพยาบาล 2 ท่านและผู้ให้การพยาบาล 1 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง สอดคล้อง และชัดเจนของเนื้อหา จากนั้นทำการปรับปรุงแบบสอบถาม

ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิใช้ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index : CVI) โดยได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.83 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยนเรศวรผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง เข้าพบกลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์ โดยชี้แจงถึงสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย รวมทั้งแจ้งว่า ข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ และนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะเสนอข้อมูลเป็นภาพรวม เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยขอให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในเอกสารแสดงความยินยอม จากนั้นให้ผู้วิจัยทำแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2566-เมษายน 2566 ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทั้งหมด 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ข้อมูล บรรยากาศองค์การ ตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งโดยรวมรายด้านและรายข้อ ส่วนเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ 3 เจนเนอเรชั่น 7 ด้าน ด้วยสถิติอนุมาน (Inferential statistics) โดยใช้สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่ม จากการทดสอบตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติพาราเมตริก พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มที่นำมาวิเคราะห์ไม่เท่ากัน ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ทั้ง 3 กลุ่มมีความเป็นอิสระต่อกัน และข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นมาตรวัดระดับอัตราส่วน ดังนั้น จึงใช้สถิติการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิตินอนพาราเมตริก Independent samples Kruskal-Wallis test ทำการทดสอบสมมุติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวรวิจัยในมนุษย์ เลขที่ COA No. 406/2022 IRB No.P2-2069/2565 วันที่รับรอง 22 กันยายน 2565 ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจะได้รับแบบฟอร์มการยินยอมในการตอบแบบสอบถามที่มีรายละเอียดของเอกสารชี้แจงและคำแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัยเพื่อป้องกันผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ระบุชื่อและนามสกุลในแบบสอบถามและพิทักษ์สิทธิ์ กลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น ผู้วิจัยส่งใบยินยอมการเข้าร่วมงานวิจัยและแบบสอบถามผ่านผู้ประสานงานไปยังกลุ่มตัวอย่างพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์กลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลศูนย์ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ยินดีเข้าร่วมการวิจัยให้ลงชื่อในแบบแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและตอบแบบสอบถาม จากนั้นผู้ประสานงานของโรงพยาบาลศูนย์ ส่งแบบแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยกลับมาพร้อมแบบสอบถาม โดยบรรจุในซองปิดผนึกที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมให้ การวิจัยนำเสนอข้อมูลแปลผล อภิปรายผล นำเสนอในภาพรวมและและเผยแพร่ผลการวิจัย โดยไม่อ้างอิงถึงตัวบุคคลหรือหน่วยงาน

ผลการวิจัย

1.ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 39 ปี (S.D. = 9.56) คิดเป็นร้อยละ 99.1 เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ (ร้อยละ 6.3) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (ร้อยละ 41.1) เจนเนอเรชั่นวาย (ร้อยละ 52.6) ระดับการศึกษาสูงสุดเกือบทั้งหมดปริญญาตรี (ร้อยละ 96.0) โดยแผนกที่มีพยาบาลปฏิบัติงานมากที่สุด คือ แผนกงานอายุรกรรมคิดเป็นร้อยละ 22.0 แผนกที่ปฏิบัติงานน้อยที่สุด

คือ แผนกโสต ศอ นาสิก จักษุ คิดเป็นร้อยละ 3.1 อายุงานเฉลี่ย 15 ปี (S.D. = 9.71) ช่วงอายุงานส่วนใหญ่ 1-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.4

2. บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.44) พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังอยู่ ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.53 $\bar{x}$ = 4.05, S.D. = 0.54 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม และรายด้านจำแนกตามเจนเนอเรชั่น (n = 350)

บรรยากาศองค์การตามคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ (n = 22)	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (n = 144)	เจนเนอเรชั่นวาย (n = 184)
	$\bar{x}$ (S.D.)	$\bar{x}$ (S.D.)	$\bar{x}$ (S.D.)
1) ด้านโครงสร้างองค์การ	4.36 (.56) มากที่สุด	4.36 (.58) มากที่สุด	4.20 (.62) มาก
2) ด้านความรับผิดชอบ	4.35 (.44) มากที่สุด	4.32 (.58) มากที่สุด	4.23 (.57) มากที่สุด
3) ด้านรางวัล	4.08 (.62) มาก	3.59 (.86) มาก	3.89 (.93) มาก
4) ด้านความอบอุ่น	4.18 (.53) มาก	4.14 (.62) มาก	4.07 (.62) มาก
5) ด้านการสนับสนุน	4.28 (.46) มากที่สุด	4.23 (.58) มากที่สุด	4.16 (.58) มาก
6) ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี	4.25 (.49) มากที่สุด	4.12 (.68) มาก	3.81 (.72) มาก
7) ด้านความเสี่ยง	4.25 (.55) มากที่สุด	4.12 (.63) มาก	3.81 (.64) มาก
ภาพรวม	**4.24 (.44) มากที่สุด**	**4.18 (.53) มาก**	**4.05 (.54) มาก**

3. การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่งพบว่าบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี มีความแตกต่างกันอย่างน้อย 2 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านโครงสร้างองค์การและด้านความเสี่ยงมีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

บรรยากาศองค์การ	เจนเนอเรชั่นของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{x}$	(S.D)	Sig
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.36	.56	.048*
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.36	.58	
	เจนเนอเรชั่นวาย	4.20	.62	
2. ด้านความรับผิดชอบ	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.35.44	.196	
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.32	.58	
	เจนเนอเรชั่นวาย	4.23	.57	
	เจนเนอเรชั่นของ			
3. ด้านรางวัล	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.08	.62	.709
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	3.95	.86	
	เจนเนอเรชั่นวาย	3.89	.93	
4. ด้านความอบอุ่น	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.18	.53	.344
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.14	.62	
	เจนเนอเรชั่นวาย	4.07	.62	
5. ด้านการสนับสนุน	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.28	.46	.613
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.23	.58	
	เจนเนอเรชั่นวาย	4.16	.58	
6. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การ	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.25	.49	.000**
และความจงรักภักดี	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.12	.68	.010**
	เจนเนอเรชั่นวาย	3.81	.72	
7. ด้านความเสี่ยง	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.20	.55	.023*
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	4.14	.63	
	เจนเนอเรชั่นวาย	3.97	.64	
ภาพรวม	**เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์**	**4.24**	**.44**	**.048***
	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	**4.18**	**.53**	
	เจนเนอเรชั่นวาย	**4.05**	**.54**	

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Independent samples Kruskal-Wallistest จำแนกตามเจนเนอเรชั่น ค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โดยภาพรวมพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความแตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีความคาดหวังแตกต่างกันใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านโครงสร้างองค์การและด้านความเสี่ยงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์และพยาบาลวิชาชีพ เจนเนอเรชั่นวาย มีความคาดหวังแตกต่างกันด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Independent samples Kruskal-Wallistest โดยภาพรวมจำแนกตามเจนเนอเรชั่น

บรรยากาศองค์การ	เจนเนอเรชั่น	$\bar{X}$	เจนเนอเรชั่นของพยาบาลวิชาชีพ		
			เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	เจนเนอเรชั่นวาย
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.36			
	เจนเนอเรชั่เอ็กซ์	4.36			.048*
	เจนเนอเรชั่นวาย	4.20			
	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.25			.000**
2. ด้านเอกลักษณ์ของ	เจนเนอเรชั่เอ็กซ์	4.12			.010*
องค์การและความ	เจนเนอเรชั่นวาย	3.81			
จงรักภักดี	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	4.20			
3. ด้านความเสี่ยง	เจนเนอเรชั่เอ็กซ์	4.14			.023*
	เจนเนอเรชั่นวาย	3.97			
	เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์	**4.24**			
รวม	**เจนเนอเรชั่เอ็กซ์**	**4.18**			**.048***
	เจนเนอเรชั่นวาย	**4.05**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.53) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการรับรู้และประสบการณ์ของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การและลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคลากรในองค์การซึ่งเป็นรูปแบบและการรวบรวมลักษณะชี้เฉพาะขององค์การที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (Jongwisarn, 2017) ประกอบกับบรรยากาศองค์การเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ที่บุคลากรขององค์การนั้นตระหนักและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะการดำเนินงานภายในองค์การให้เกิดความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย (Lussier, 2019) ความพึงพอใจของบุคลากรจะขึ้นอยู่กับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ (Pichairat, Weerathamo, & Suwanmanee, 2022) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้เร็วขึ้น (Hellriegel & Slocum, 2011) ดังนั้น บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น จึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกิจจา อ่วมแก้ว และลัดดาวัลย์ แดงเถิน (Uamkaew & Daengthern, 2018) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวร สุโขทัย พบว่า บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวร สุโขทัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวร สุโขทัย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.60) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโครงสร้างองค์การเป็นระดับของการควบคุมสมาชิก มีโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร และการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จำนวนของกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติขององค์การให้มีความชัดเจน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (Lussier, 2019) ประกอบกับโครงสร้างองค์การสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกว่าบุคลากรได้ถูกจัดระบบไว้เป็นอย่างดี มีคำจำกัดความอย่างชัดเจนของบทบาทความรับผิดชอบ ความเป็นโครงสร้างจะสูงเมื่อบุคลากรรู้สึกว่างานได้รับการอธิบายอย่างชัดเจน และจะต่ำเมื่อบุคลากรสับสนว่าใครทำงานอะไร และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกถึงโครงสร้างที่เหมาะสมจะมีผลกระทบอย่างสูงต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (Jongwisarn, 2017) สอดคล้องกับการศึกษาของนิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล (Pattanaprechakul, 2014) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและเจนเนอเรชั่นกับความผูกพันองค์การ พบว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของมาลินี ศรีไมตรี (Srimaitree, 2015) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร และด้านโครงสร้างองค์การสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ จึงเป็นเหตุให้บรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น ด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านโครงสร้างองค์การที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยตัวเอง ยึดระบบชนชั้นน้อยลง เก็บออมและใช้เท่าที่มี เลือกทำงานที่ชอบ รักอิสระและมีความคิดสร้างสรรค์แหวกกรอบ (Chisiriyasawat, 2018) และมีอุปนิสัย ชอบเสี่ยง ชอบความเป็นอิสระ ชอบทำอะไรใหม่ๆ สนใจเทคโนโลยี ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี พึ่งพาความรู้และความสามารถ

ของตนเอง (Saenung & Oumtanee, 2020) ส่วนพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเต็มใจในการทำงาน สนใจการเรียนรู้ มีทักษะด้านเทคโนโลยีและกีฬา มองโลกในแง่ดี ให้ความสำคัญกับเพื่อนและสังคม ชอบทำงานเป็นกลุ่มและอิสระ ไม่ชอบการผูกมัด มีความทะเยอทะยานความคาดหวังที่จะได้รับการตอบรับอยู่ตลอดเวลา ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เรียนรู้แนวทางหรือวิธีการที่จะไปสู่สิ่งที่ต้องการ ค่านิยมในการทำงานของกลุ่มบุคคลรุ่นนี้คือ มองหางานในองค์การที่มั่นคง ต้องการรายได้สูง ต้องการความก้าวหน้าเร็ว และต้องการการตอบแทนเป็นรางวัล (Prajusil, 2018) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล (Pattanaprechakul, 2014) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและเจนเนอเรชั่นกับความผูกพันองค์การพบว่า ปัจจัยบรรยากาศทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านโครงสร้างองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ เจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ขณะที่เจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน และการศึกษาของมาลินี ศรีไมตรี (Srimaitree, 2015) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร และด้านโครงสร้างองค์การสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ โดยที่เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความผูกพันต่อองค์การที่สูงกว่าเจนเนอเรชั่นวาย จึงเป็นเหตุให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์กับเจนเนอเรชั่นวายมีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านโครงสร้างองค์การที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นโรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีอิสระทางความคิด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยาน ต้องการความก้าวหน้า ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนระหว่างสิ่งตอบแทนที่ได้รับกับความมุ่งมั่นในการทำงาน มองหาความสมดุลระหว่างชีวิตการงานกับครอบครัว มีจริยธรรมในการทำงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตัวเองสูง ชอบความอิสระและท้าทาย ต้องการความก้าวหน้าเร็ว ไม่ชอบการผูกมัด ท้าทายกฎระเบียบ มีความจงรักภักดีต่อองค์การต่ำ ไม่ค่อยวางแผนระยะยาว หรือไม่คำนึงถึงอนาคตมากนัก (Prajusil, 2018) สอดคล้องกับการศึกษาของปริญดา เนตรหาญ, อารี ชีวเกษมสุข และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (Netharn, Cheevakasemsook, & Oumtanee, 2014) ที่ศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุมีความแตกต่างกัน ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระดับสูง ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่นโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีอิสระทางความคิด

มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานต้องการความก้าวหน้า ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนระหว่างสิ่งตอบแทนที่ได้รับกับความมุ่งมั่นในการทำงาน มองหาความสมดุลระหว่างชีวิตการงานกับครอบครัว มีจริยธรรมในการทำงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Prajusil, 2018) ส่วนพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดมาพร้อมเทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลาย รวมทั้งองค์ความรู้ ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง สมาธิสั้นขึ้น ชอบการคัดลอกและเปลี่ยนงานบ่อย กลุ่มบุคคลเจนเนอเรชั่นนี้ไม่ชอบชนชั้น ซึ่งตรงนี้หมายถึงการทำงานและการใช้ชีวิต โดยชอบการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้างานหรือผู้นำอย่างเดียวและการบังคับขู่เข็ญจากพ่อแม่ (Chisiriyasawat, 2018) สอดคล้องกับการศึกษาของประสพ อินสุวรรณ (Insuwan, 2014) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระดับปานกลาง การศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับสูงและผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ และมีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงภัย ข้อเสนอแนะควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เหมาะสมตามภาระงานและความเสี่ยงภัย และจัดสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานความปลอดภัย ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวัง ด้านความเสี่ยงที่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพต่างเจนเนอเรชั่น โรงพยาบาลศูนย์เขตสุขภาพแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ เป็นกลุ่มบุคคลที่เคารพในกฎเกณฑ์ ทำงานเป็นระบบ ไม่ชอบกิจกรรมที่ยุ่งยากหรือซับซ้อน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย และจงรักภักดีต่อองค์การสูง ส่วนเจนเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตัวเองสูง ชอบความอิสระและท้าทาย ต้องการความก้าวหน้าเร็ว ไม่ชอบการผูกมัด ท้าทายกฎระเบียบ มีความจงรักภักดีต่อองค์การต่ำ (Prajusil, 2018) สอดคล้องกับการศึกษาของ ปราณี มีหาญพงษ์, เนตรชนก ศรีทุมมา และสุนีย์รัตน์ บุญศิลป์ (Meehanpong, Sritoomma, & Boonsin, 2017) ที่ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของจันทนา ทองศุภโชค (Thongsupachok, 2022) ศึกษา ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพตามเจเนอเรชั่น โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับ 0.01 โดยเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ เจนเนอเรชั่นซีและเจนเนอเรชั่นวาย ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์และพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย มีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

สถานบริการสาธารณสุขระดับโรงพยาบาลศูนย์ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารระดับสูงสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ในด้านต่างๆ เช่น ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี และด้านความเสี่ยงที่แตกต่างกันให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องตามความคาดหวังของ

พยาบาลวิชาชีพแต่ละเจนเนอเรชั่น อันจะส่งผลดีต่อทุกส่วนงานขององค์การและสำคัญอย่างยิ่งจะสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในสถานบริการสาธารณสุข ซึ่งในอนาคตจะมีพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นซีเข้ามาปฏิบัติงานจำนวนมากขึ้นและคุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกันอาจมีบรรยากาศองค์การตามความคาดหวังที่แตกต่างกัน

2.2 ควรมีการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์เขตอื่นโรงพยาบาลศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูงและโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจะช่วยพัฒนาบรรยากาศองค์การในยุคของการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งบรรยากาศองค์การเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องที่ช่วยให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี กราบขอบพระคุณผู้อำนวยการและองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพ ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

Chisiriyasawat, S. (2018). *Scan the habit of 4 generations of prople 2018.* Retrieved from https://www.prachachat.net/new_detail.php?newsid=1401795159.2561. [In Thai].

Dubrin, A. (2016). *Human relations for career and personal success.* Boston: Pearson.

Hellriegel, D., & Slocum, J. (2011). Organization climate: Measure, research and contingencies. *Academy of Management Journal, 17*(2), 251-277.

Insuwan, P. (2014). Organizational climate and quality of work life of professional nurses in the nursing task group at Sriratana Hospital, Si Sa Ket Province. *The Journal of Boromarajonani Colledge of Nursing, Nakhonratchasima, 20*(1), 55-66. [In Thai].

Jongwisarn, R. (2017). *Human relations : Human behavior in organizations* (4th ed.). Bangkok: Kasetsart University Press. [In Thai].

Lussier, R.N. (2019). *Human relations in organizations: Applications and skill building* (11th ed.). United State of America: McGraw-Hill.

Meehanpong, P., Sritoomma, N., & Boonsin, S. (2017). A causal model of organizational commitment of generation Y professional nurses in general hospital under the Ministry of Public Health. *Nursing Journal of the Ministry of Public Health, 27*(3), 146-162. [In Thai].

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2010). *Organization behavior: Managing people and organization* (9th ed.). New York: Houghton Muffing.

Netharn, P., Cheevakasemsook, A., & Oumtanee, A. (2014). Work values and organizational commitment of two generations of professional nurses in Private Hospital, Bangkok Metropolis. *Journal of The Royal Thai Army Nurses, 15*(2), 320-330. [In Thai].

Nursing Council. (2022). *Nursing and midwifery strategic plan 2022-2026.* Bangkok: Tawan media Press. [In Thai].

Oumkaew, K., & Daengthern, L. (2018). Relationship between organization climate and happiness at work among professional nursingSrisangworn Sukhothai Hospital. *Journal of Nursing and Health Science, 12*(2), 128 - 139. [In Thai].

Pattanaprechakul, N. (2014). *A ralationship between organization climate and organizational commitment : Case study bank industry.* Master Thesis (Business), Thammasat University, Bangkok. [In Thai].

Pichairat, A.,Weerathamo, A., & Suwanmanee, S. (2022). Leadership in nursing education. *Journal of Nursing and Health Sciences, 16*(2), 30-41. [In Thai].

Prajusil, K. (2018). *Nursing management and leadership.* Bangkok: Chulalongkorn Press. [In Thai].

Saenung, S., & Oumtanee, A. (2020). How to communicated in generation Z nurses. *Journal of The Royal Army Nurses, 21*(2), 286-294. [In Thai].

Sharma, P., & Pandit, R. (2021). Workplace expectations of different generation-A review of literature. *Wesleyan Journal of Research, 14*(30), 81-89.

Srimaitree, M. (2015). The relationships between perceived organizational support, organization climate, and organizational citizenship behavior among various generation in Ubon Ratchathani Rajabhat University. *Panyapiwat Journal, 7,* 124-140. [In Thai].

Steers, R. M. (1977). *Organizational effective: A behavioral view.* SantaMonica Calif: Goodyear Publishing.

Thongsupachok, C. (2022). The relationship between organizational climate and organizational commitment among nurses from different generations at Queen Savang Vadhana Memorial Hospital. *Thai Red Cross Nursing Journal, 15,* 151-167. [In Thai].

Wongkanghae, S., & Mongkholkham, C. (2023). The challenge for nursing administrators in human resource management: Generation Z professional nurses' group. *Journal of Nursing and Health Sciences, 17*(1), 13-23. Retrieved from https://he01.tci-thaijo.org/index.php/NurseNu/article/view/260193. [In Thai].

Yosthong, D. (2019). Nursing shortage and management: Personal level management. *Nursing Journal Siam University, 20*(38), 134-143. [In Thai].

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). *Generation at work: Managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexters in your workplace.* New York: AMACOM.