

ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลสองรุ่นอายุ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่* Work Values of Two Generations of Nurses, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital *

นันทวัน มงคลเวส, พย.ม. (การบริหารทางการพยาบาล) ¹

Nantawan Mongkolwesa, M.N.S. (Nursing Administration) ¹

อรอนงค์ วิชัยคำ, ประ.ด. (การพยาบาล) ²

กุลวดี อภิชาติบุตร, ประ.ด. (การพยาบาล) ³

Ornanong Wichaikhum, Ph.D. (Nursing) ²

Kulwadee Abhicharttibutra, Ph.D. (Nursing) ³

Received: August 6, 2025 Revised: November 13, 2025 Accepted: November 28, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบเปรียบเทียบ เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงาน และเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของพยาบาลระหว่างเจนเนอเรชันเอ็กซ์กับเจนเนอเรชันวาย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 337 คน เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น .91 เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2564 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และ Mann-Whitney U test

* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

¹ Master's Independent Study of Nursing Science Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

¹ มหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

¹ Master, Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

¹ ผู้เขียนหลัก (Corresponding author) E-mail: nantawan399@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

² Assistant Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University: Major Advisor

³ รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

³ Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University: Co-advisor

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีค่านิยมในการทำงานในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านอำนาจ และด้านสิ่งเร้า ส่วนพยาบาลเจนเนอเรชันวายมีค่านิยมในการทำงานในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจ ด้านชนบประเพณี และด้านสิ่งเร้า พยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีค่านิยมในการทำงานมากกว่าพยาบาลเจนเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเมตตา กรุณา ($Z = -2.961, p < .01$) ด้านความเป็นสากล ($Z = -4.773, p < .001$) ด้านการชี้นำตนเอง ($Z = -5.763, p < .001$) ด้านสิ่งเร้า ($Z = -4.010, p < .001$) และด้านสุขนิยม ($Z = -4.965, p < .001$) และพยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีค่านิยมในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลเจนเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ด้าน คือ ด้านชนบประเพณี ($Z = -8.004, p < .001$) และด้านการคล้อยตาม ($Z = -7.081, p < .001$)

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการส่งเสริมให้พยาบาลแต่ละรุ่นอายุเกิดความพึงพอใจและประสบความสำเร็จในการทำงาน
คำสำคัญ: ค่านิยมในการทำงาน พยาบาล สองรุ่นอายุ

Abstract

This descriptive comparative research aimed to study the work values and compare the work values between Generation X and Generation Y nurses. The participants were 337 professional nurses at Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. The research instruments included a demographic questionnaire and the Work Values Questionnaire (WVal) with a reliability of .91. Data were collected from January to February 2021. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, median, and Mann-Whitney U test.

The research results revealed that Generation X nurses had two aspects of work values at a high level, namely 1) the power aspect and 2) the stimulus aspect. Generation Y nurses had three aspects of work values at a high level, namely, 1) the power aspect, 2) the tradition aspect, and 3) the stimulus aspect. Generation X nurses had statistically significantly higher scores on five aspects of work values than Generation Y nurses, namely 1) the benevolence aspect ($Z = -2.961, p < .01$), 2) the universalism aspect ($Z = -4.773, p < .001$), 3) the self-direction aspect ($Z = -5.763, p < .001$), 4) the stimulus aspect ($Z = -4.010, p < .001$), and 5) the hedonism aspect ($Z = -4.965, p < .001$). On the other hand, Generation X nurses had statistically significantly lower scores on two aspects of work values than Generation Y nurses, namely 1) the tradition aspect ($Z = -8.004, p < .001$) and 2) the conformity aspect ($Z = -7.081, p < .001$).

This research suggests that nursing executives should utilize the findings

to encourage nurses in each generation to achieve satisfaction and success in their work.

Keywords: Work values, Nurses, Two generations

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพยาบาลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อระบบสุขภาพ โดยเน้นการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ การให้การพยาบาลที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีจำนวนเพียงพอ ซึ่งในปัจจุบันมีการขยายของหน่วยงานและการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพในยุคการแข่งขันที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานที่เหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอ หากองค์กรสุขภาพประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพย่อมส่งผลกระทบต่อในหลายด้านจากประสิทธิภาพการให้บริการพยาบาลที่ลดลง ได้แก่ ผู้ป่วยอาจต้องรับการรักษารักษาในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลานานขึ้น และมีความจำเป็นในการรักษาพยาบาลเพิ่มสูงขึ้น พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ต้องรับภาระงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความเครียด ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และองค์กรสุขภาพต้องจำกัดจำนวนเตียงและการรับผู้ป่วยเพื่อลดภาระการดูแล ส่งผลให้ไม่สามารถขยายการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จุฬาร กระทบ และคณะ, 2564)

ค่านิยมในการทำงาน (work values) มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดลักษณะงานที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานของพนักงาน หากบุคคลมีค่านิยมที่ดีในการทำงาน เข้าใจค่านิยมของตนเองและผู้อื่น ก็จะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ยึดถือค่านิยมร่วมขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรก็จะดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย (สุพัตรา บุญเจียม, ภูมิศา อินทรประสงค์, จรรยา ภัทรอาชาชัย, และสิระยา สัมมาวาจ, 2553)

จากการศึกษาพบว่า ค่านิยมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสุขภาพ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน และลดอัตราการลาออกของบุคลากร (ปริญา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข, และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2557) ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานมีหลายปัจจัย ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาก่อการอบรม บุคลิกภาพ และทัศนคติส่วนบุคคล โดยหลายการศึกษาพบปัจจัยที่มีความสำคัญ คือ ความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุ หรือเจนเนอเรชัน (generation) เช่น baby boomer, generation X, generation Y, generation Z เนื่องจากแต่ละรุ่นอายุจะมีลักษณะเฉพาะตัวและมีมุมมองหลายประการที่แตกต่างกัน เช่น ทัศนคติ ค่านิยม รูปแบบการทำงาน โดยเจนเนอเรชันเอ็กซ์จะยึดมั่นความมั่นคง เชื่อสัจยต่อองค์กร ทำงานหนัก ชอบการสื่อสารแบบตรงไปตรงมาแบบตัวต่อตัว เคารพลำดับชั้นและประสบการณ์ ให้ความสำคัญกับระเบียบ ปรับตัวได้ช้า มักยึดติดกับวิธีการเดิม ในขณะที่เจนเนอเรชันวายให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตกับงาน สุขภาพในการทำงาน และความคิดเห็นส่วนบุคคล ชอบการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี เปิดรับเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ได้เร็ว ต้องการการยอมรับจากหัวหน้า ความแตกต่างเหล่านี้ทำให้พฤติกรรมการทำงานของบุคคลแต่ละรุ่นอายุไม่เหมือนกัน และส่งผลให้เกิดปัญหาความขัดแย้งที่เพิ่มมากขึ้น (Twenge, 2010)

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ประกอบด้วยงานการพยาบาล 11 งาน การพยาบาล มีบุคลากรทางการพยาบาลในสายการ

บังคับบัญชาจำนวน 2,379 คน โดยมีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 1,425 คน ซึ่งร้อยละ 50 เป็นบุคคลเจนเนอเรชั่นวายอีกร้อยละ 30 เป็นบุคคลเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, 2562) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจนำร่องเกี่ยวกับระดับค่านิยมในการทำงาน โดยใช้มาตราวัดตัวเลข 0–10 กับพยาบาลเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย กลุ่มละ 10 คนพบว่า ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ส่วนค่านิยมในการทำงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีความแตกต่างกันในสองเจนเนอเรชัน

การทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในรุ่นอายุแตกต่างกันทำให้มีค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน แต่การศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพหลายรุ่นอายุยังมีค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะการศึกษาลักษณะความแตกต่างของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในบริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุ ได้แก่ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาล และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสมานฉันท์และมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้การให้บริการพยาบาลมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง รวมทั้งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่ในวิชาชีพยาวนานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

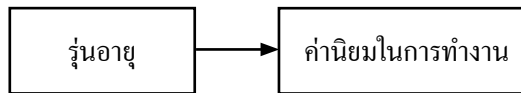
1. เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของพยาบาลระหว่างเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์กับเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย

พยาบาลเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์กับเจนเนอเรชั่นวายมีค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาค่านิยมในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล โดยใช้แนวคิดค่านิยมในการทำงาน ของ Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, and Schwartz (2017) ที่ประยุกต์จากทฤษฎีค่านิยมพื้นฐานของค่านิยมของ Schwartz ปี ค.ศ. 1992 ซึ่งประกอบด้วยค่านิยมในการทำงาน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ ด้านความเมตตา กรุณา ด้านความเป็นสากล ด้านความปลอดภัย ด้านชนบะประเพณี ด้านการคล้อยตาม ด้านการขึ้นนำตนเอง ด้านสิ่งเร้า และด้านสุขนิยม และเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของพยาบาลสองรุ่นอายุ คือ เจเนอเรชั่นเอ็กซ์กับเจนเนอเรชั่นวาย โดยใช้แนวคิดรุ่นอายุ ของ Howe and Strauss (1991) ที่กล่าวว่า เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ บุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2504–2524 และเจนเนอเรชั่นวาย คือ บุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2525–2548 ซึ่งพยาบาลทั้งสองรุ่นอายุมีลักษณะที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบเปรียบเทียบ (descriptive comparative research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จากงานการพยาบาล 10 งานการพยาบาล จำนวน 1,328 คน แบ่งออกเป็นพยาบาลวิชาชีพเจนเนอรัลเอน์ซ์ จำนวน 652 คน และเจนเนอรัลนวย จำนวน 676 คน (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, 2562) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) อายุ 21-59 ปี 2) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน 3) ปฏิบัติงานทางคลินิกกับผู้ป่วยโดยตรง 4) ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล 5) ไม่อยู่ในช่วงลาศึกษาหรือลาคลอด และ 6)ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 307 คน และเพื่อเป็นการทดแทนในกรณีที่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 368 คน แบ่งออกเป็นเจนเนอรัลเอน์ซ์ จำนวน 181 คน และเจนเนอรัลนวย จำนวน 187 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละงานการพยาบาล จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากรายชื่อพยาบาล

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน (The Work Values Questionnaire [WVall]) ของ Consiglio et al. (2017) แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ จำนวน 5 ข้อ ด้านอำนาจ จำนวน 4 ข้อ ด้านความเมตตากรุณา จำนวน 6 ข้อ ด้านความเป็นสากล จำนวน 4 ข้อ ด้านความปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ ด้านชนบประเพณี จำนวน 6 ข้อ ด้านการคล้อยตาม จำนวน 7 ข้อ ด้านการขึ้นนำตนเอง จำนวน 3 ข้อ ด้านสิ่งเร็ว จำนวน 5 ข้อ และด้านสุขนิยม จำนวน 5 ข้อ รวมจำนวน 50 ข้อ โดยข้อความทั้ง 50 ข้อนี้กระจายอยู่ในกลุ่มคำถาม 10 กลุ่ม กลุ่มละ 5 ข้อความ แต่ละข้อความแสดงถึงค่านิยมในการทำงาน 1 ด้าน (กลุ่มคำถาม 1 กลุ่ม แสดงถึงค่านิยมในการทำงาน 5 ด้านที่ไม่ซ้ำกัน) มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราการจัดลำดับ (ranking scales) 5 ลำดับ จากลำดับที่ 1-5 ได้แก่ ให้ความสำคัญมากที่สุด ให้ความสำคัญมาก ให้ความสำคัญปานกลาง ให้ความสำคัญน้อย และให้ความสำคัญน้อยที่สุด จากนั้นปรับลำดับความสำคัญเป็นคะแนน โดยความสำคัญลำดับที่ 1 ให้ 5 คะแนน ลำดับที่ 2 ให้ 4 คะแนน ลำดับที่ 3 ให้ 3 คะแนน ลำดับที่ 4 ให้ 2 คะแนน และลำดับที่ 5 ให้ 1 คะแนน

ส่วนเกณฑ์การแปลผลคะแนนค่านิยมในการทำงาน รายด้าน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มีค่านิยมในการทำงานในระดับน้อย (1.00–2.33 คะแนน) ในระดับปานกลาง (2.34–3.67 คะแนน) และในระดับมาก (3.68–5.00 คะแนน)

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนั้น แบบสอบถามค่านิยมในการทำงานได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้พัฒนาเครื่องมือใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) มีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .87 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างใด ๆ ของแบบสอบถาม จึงไม่ได้ทำการทดสอบซ้ำ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงภาษา ด้วยวิธีการแปลย้อนกลับ (back translation) ดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของครอนบาช ได้ค่าเท่ากับ .91

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้ 1) หลังจากโครงร่างวิจัยได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เอกสารรับรอง เลขที่ 124/2020 วันที่ 4 ธันวาคม 2563) และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ชุดที่ 4 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เอกสารรับรอง เลขที่ 463/63COA-NUR 124/63 วันที่ 4 ธันวาคม 2563) ผู้วิจัยจึงเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูล และ 2) ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล และสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย รวมทั้งแจ้งว่าข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตดำเนินการวิจัยจากคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ชี้แจง

วัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นเข้าพบรองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขอรายชื่อพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ทำการสุ่มตัวอย่าง เข้าพบหัวหน้างานการพยาบาลทั้ง 10 งานการพยาบาล และขอความร่วมมือในการจัดผู้ประสานงาน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการของแต่ละงานการพยาบาล จากนั้นพบผู้ประสานงาน แนะนำตัว มอบแบบสอบถาม พร้อมเอกสารเกี่ยวกับการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างซึ่งบรรจุในซอง ให้นำไปแจกกลุ่มตัวอย่าง โดยให้เวลาดำเนินการ 2 สัปดาห์ เมื่อตอบเสร็จให้นำแบบสอบถามใส่ซอง ปิดผนึก และส่งคืนในกล่องที่ตั้งไว้ที่งานการพยาบาลนั้นๆ จากนั้นผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถาม ทั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2564

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลค่านิยมในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่ามัธยฐาน ส่วนการเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของพยาบาลระหว่างเจนเนอเรชันเอ็กซ์กับเจนเนอเรชันวาย วิเคราะห์ด้วยสถิติ Mann-Whitney U test เนื่องจากข้อมูลมีการกระจายแบบไม่เป็นโค้งปกติ ทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 91.58

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย พบว่า พยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ($n = 160$) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 95 มีอายุเฉลี่ย 47.40 ปี ($SD = 5.10$) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.75 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเฉลี่ย 22.33 ปี ($SD = 23$) และแผนกที่ปฏิบัติงาน คือ งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรศาสตร์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.72 รองลงมา

คือ งานการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน และงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 7.42 และ 7.12 ตามลำดับ ส่วนพยาบาลเจเนอรัลเวयर (n = 177) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 93.22 มีอายุเฉลี่ย 28.64 ปี ($SD = 4.12$) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 95.48 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเฉลี่ย 5.97 ปี ($SD = 5$) และแผนกที่ปฏิบัติงาน คือ งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรศาสตร์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 11.57 รองลงมา คือ งานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยศาสตร์ และงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 9.20 และ 8.90 ตามลำดับ

2. ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลเจเนอรัลเวयरและเจเนอรัลเวयर พบว่า พยาบาลเจเนอรัลเวयरเอ็กซ์มีค่านิยมในการทำงานในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านอำนาจ ($M = 3.89, SD = .64, Med = 4$) และด้านสิ่งเร้า ($M = 3.99, SD = .73, Med = 4.20$) และมีค่านิยมในการทำงานในระดับปานกลาง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ($M = 2.67, SD = .60, Med = 2.70$) ด้านความเมตตากรุณา ($M = 2.42, SD = .66, Med = 2.40$) ด้านความเป็นสากล ($M = 2.61, SD = .65, Med = 2.60$) ด้านความปลอดภัย ($M = 2.64, SD = .69, Med = 2.60$) ด้านชนบประเพณี ($M = 3.07, SD = .69, Med = 3$) ด้านการคล้อยตาม ($M = 3.17, SD = .63, Med = 3.14$) ด้านการขึ้นนำตนเอง ($M = 3.05, SD = .95, Med = 3.33$) และด้านสุขนิยม ($M = 2.60, SD = .74, Med = 2.60$) ส่วนพยาบาลเจเนอรัลเวयर

มีค่านิยมในการทำงานในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจ ($M = 3.92, SD = .55, Med = 4$) ด้านชนบประเพณี ($M = 3.69, SD = .60, Med = 3.83$) และด้านสิ่งเร้า ($M = 3.74, SD = .65, Med = 3.80$) มีค่านิยมในการทำงานในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ($M = 2.64, SD = .62, Med = 2.60$) ด้านความปลอดภัย ($M = 2.75, SD = .69, Med = 2.80$) ด้านการคล้อยตาม ($M = 3.67, SD = .56, Med = 3.71$) และด้านการขึ้นนำตนเอง ($M = 2.47, SD = .80, Med = 2.33$) และมีค่านิยมในการทำงานในระดับน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณา ($M = 2.22, SD = .54, Med = 2.20$) ด้านความเป็นสากล ($M = 2.28, SD = .50, Med = 2.20$) และด้านสุขนิยม ($M = 2.20, SD = .64, Med = 2.20$)

3. การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของพยาบาลระหว่างเจเนอรัลเวयरเอ็กซ์กับเจเนอรัลเวयर พบว่า พยาบาลเจเนอรัลเวयरเอ็กซ์มีค่านิยมในการทำงานมากกว่าพยาบาลเจเนอรัลเวयरอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณา ($Z = -2.961, p < .01$) ด้านความเป็นสากล ($Z = -4.773, p < .001$) ด้านการขึ้นนำตนเอง ($Z = -5.763, p < .001$) ด้านสิ่งเร้า ($Z = -4.010, p < .001$) และด้านสุขนิยม ($Z = -4.965, p < .001$) และพยาบาลเจเนอรัลเวयरเอ็กซ์มีค่านิยมในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลเจเนอรัลเวयरอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ด้าน คือ ด้านชนบประเพณี ($Z = -8.004, p < .001$) และด้านการคล้อยตาม ($Z = -7.081, p < .001$) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่านิยมในการทำงานของพยาบาลระหว่างเจนอเรชันเอ็กซ์กับเจนอเรชันวาย
จำแนกเป็นรายด้าน

ค่านิยมในการทำงาน	เจนอเรชันเอ็กซ์ (n = 160)			เจนอเรชันวาย (n = 177)			Mann-Whitney U test	
	M	SD	Med	M	SD	Med	Z	p
ด้านความสำเร็จ	2.67	.60	2.70	2.64	.62	2.60	-.310	.756
ด้านอำนาจ	3.89	.64	4.00	3.92	.55	4.00	-.179	.858
ด้านความเมตตากรุณา	2.42	.66	2.40	2.22	.54	2.20	-2.961	.003
ด้านความเป็นสากล	2.61	.65	2.60	2.28	.50	2.20	-4.773	< .001
ด้านความปลอดภัย	2.64	.69	2.60	2.75	.69	2.80	-1.552	.121
ด้านชนบทประเพณี	3.07	.69	3.00	3.69	.60	3.83	-8.004	< .001
ด้านการคล้อยตาม	3.17	.63	3.14	3.67	.56	3.71	-7.081	< .001
ด้านการขึ้นนำตนเอง	3.05	.95	3.33	2.47	.80	2.33	-5.763	< .001
ด้านสิ่งเร้า	3.99	.73	4.20	3.74	.65	3.80	-4.010	< .001
ด้านสุนิยม	2.60	.74	2.60	2.20	.64	2.20	-4.965	< .001

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตาม
วัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลเจนอเรชันเอ็กซ์มีค่านิยมในการทำงานในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านอำนาจและด้านสิ่งเร้า สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านอำนาจอธิบายได้ว่า ค่านิยมในการทำงานด้านอำนาจเป็นค่านิยมเกี่ยวกับสถานะทางสังคมและศักดิ์ศรีในการทำงานที่แสดงออกผ่านทางบทบาทความเป็นผู้นำและความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่น ซึ่งพยาบาลเจนอเรชันเอ็กซ์ก็มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ต้องการตัดสินใจและกำหนดวิธีที่ทำงานด้วยตัวเอง (Clark, 2017) จึงให้ความสำคัญกับค่านิยมเกี่ยวกับสถานะทางสังคมและศักดิ์ศรีในการทำงานมาก ทั้งนี้ การมีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน ประกอบกับได้รับการอบรมและการพัฒนาเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ ทำให้พยาบาลเจนอเรชันเอ็กซ์เกิดความเชี่ยวชาญ มีความมั่นใจในการตัดสินใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ Christopher, Fethney, Chiarella, and Waters

(2018) ที่พบว่า ลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของพยาบาลเจนอเรชันเอ็กซ์ คือ การจัดการด้านภาวะผู้นำ รวมทั้งมีการประยุกต์ใช้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาอำนาจและศักดิ์ศรี โดยจะเห็นได้จากการทำงานกลุ่มนี้มักทำหน้าที่เป็นรองหัวหน้าหรือผู้ช่วย เป็นแกนนำในการทำโครงการต่างๆ ในหอผู้ป่วย นอกจากนี้ยังเข้าร่วมและเป็นแกนนำในคณะกรรมการทั้งระดับหอผู้ป่วยระดับฝ่ายการพยาบาล และระดับโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เช่น คณะกรรมการพัฒนาและประกันคุณภาพการพยาบาล คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลหรือคณะกรรมการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพในคลินิกโรคต่างๆ (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, 2565) ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านสิ่งเร้าอธิบายได้ว่า ค่านิยมในการทำงานด้านสิ่งเร้าเป็นค่านิยมในเรื่องการทำงานที่มีความหลากหลาย ความแปลกใหม่และความท้าทาย โดยพยาบาลเจนอเรชันเอ็กซ์ก็มีบุคลิกและลักษณะนิสัยที่ชื่นชอบความแปลกใหม่ มีความ

กระตือรือร้น รักการแข่งขัน ชอบเรียนรู้ ไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้างพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตนเอง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน (Eisner, 2005 อ้างถึงในอนุรักษ วัฒนะถาวรวงศ์, 2558) จึงทำให้พยาบาลเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ชอบการทำงานที่มีความหลากหลาย แปลกใหม่ และท้าทาย ดังจะเห็นได้จากงานต่างๆ ของโรงพยาบาลที่ต้องใช้ความสามารถและความท้าทาย ส่วนใหญ่จะมีพยาบาลเจนเอเรชั่นเอ็กซ์เป็นผู้รับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของปริญา เนตรหาญ และคณะ (2557) ที่พบว่า พยาบาลเจนเอเรชั่นเอ็กซ์มีส่วนร่วมในการพัฒนางานมากกว่าพยาบาลเจนเอเรชั่นวาย โดยพยาบาลเจนเอเรชั่นเอ็กซ์มีความเชื่อมั่นในตนเองและพึ่งพาตนเองสูง จึงสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และปรับตัวเข้ากับงานที่หลากหลายได้ จึงมักมีความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลเจนเอเรชั่นวายมีค่านิยมในการทำงานในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอำนาจ ด้านชนบประเพณี และด้านสิ่งเร้า สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านอำนาจ อธิบายได้ว่า พยาบาลเจนเอเรชั่นวายมักได้รับการส่งเสริมให้มีการแสดงออกทางความคิดทั้งในบ้านและที่โรงเรียน ส่งผลให้มีลักษณะนิสัยที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความทะเยอทะยานสูง จึงอาจทำให้มีค่านิยมในการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของการทำงานในองค์กร โดยเป็นพยาบาลกลุ่มที่กำลังพัฒนาความเชี่ยวชาญของตนเอง และเป็นกำลังสำคัญของหน่วยงาน เพราะเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากขึ้นในระบบบริการสุขภาพ สอดคล้องกับที่สิริพิมพ์ ชูปาน (2561) กล่าวว่า พยาบาลเจนเอเรชั่นวายมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับในความเป็นบุคคลและการให้เกียรติในฐานะผู้ร่วมงาน ตลอดจนชอบงานที่ท้าทาย สร้างสรรค์ ต้องการอิสระในการบริหารจัดการงานด้วยตนเอง ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านชนบประเพณี อธิบายได้ว่า

ค่านิยมในการทำงานด้านชนบประเพณีให้ความสำคัญเรื่องความเคารพและการยอมรับ ชิมชัยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน โดยพยาบาลเจนเอเรชั่นวายมีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น มีจิตสำนึกทางสังคม รวมทั้งยังยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างโดยสมเหตุสมผล และมีการปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลง เมื่อเข้าสู่ระบบการทำงานทำให้มีความเคารพและยอมรับในวัฒนธรรมองค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับระบบการทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของธารินี บัวสุข (2560) ที่พบว่า ค่านิยมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในพยาบาลเจนเอเรชั่นต่างๆ รวมทั้งเจนเอเรชั่นวาย โดยมีความสัมพันธ์ในค่านิยมด้านการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และการมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน แสดงให้เห็นจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมและประเพณีที่องค์กรจัดขึ้น อันแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้น สำหรับค่านิยมในการทำงานด้านสิ่งเร้า อธิบายได้ว่า ค่านิยมในการทำงานด้านสิ่งเร้าเป็นค่านิยมในเรื่องการทำงานที่มีความหลากหลาย ความแปลกใหม่ และความท้าทาย โดยพยาบาลเจนเอเรชั่นวายเติบโตมาในยุคสังคมดิจิทัลใช้ชีวิตส่วนใหญ่ในโลกออนไลน์ จึงมีลักษณะนิสัยที่เป็นตัวของตัวเองสูง ชอบการแสดงออก มีความคิดนอกกรอบ ชอบการทำงานที่มีลักษณะท้าทายและสร้างสรรค์ รวมทั้งมีอิสระในการบริหารจัดการงานต่างๆ ด้วยตนเอง (เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ, อรุณรัตน์ เทพนา, และธัญรัชต์ องค์กรมีเกียรติ, 2559) สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน และมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้พยาบาลกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีความหลากหลาย ความแปลกใหม่ และความท้าทาย สอดคล้องกับการศึกษาของ Guerrero, Amorós, and Urbano (2021) ที่พบว่า บุคคลในเจนเอเรชั่นวาย

มีรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ในระดับสูง จะรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำงานที่ท้าทายและแตกต่างจากเดิม

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีค่านิยมในการทำงานมากกว่าพยาบาลเจนเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเมตตา กรุณา ด้านความเป็นสากล ด้านการชี้นำตนเอง ด้านสิ่งเร้า และด้านสุขนิยม ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความเมตตา กรุณา เกี่ยวข้องกับการอุทิศตนช่วยเหลือผู้อื่น และการปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีปรองดอง และค่านิยมในการทำงานด้านความเป็นสากล คือ การทำงานที่เน้นความเป็นธรรม ความเคารพ ป้องกันการเลือกปฏิบัติสำหรับสมาชิกทุกคนในองค์กร และมีความรับผิดชอบต่อสังคม การที่พยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีค่านิยมในการทำงานด้านความเมตตา กรุณาและด้านความเป็นสากลมากกว่าพยาบาลเจนเนอเรชันวาย อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมทั้งจะรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาตนเอง แต่ขณะเดียวกันก็มีมุมมองว่า การที่จะทำงานในองค์กรได้ยาวนานก็ต่อเมื่อได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จึงต้องการทำงานในองค์กรที่มีภารกิจที่สนับสนุนความต้องการส่วนบุคคลของตนเองได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Nagorniak (2020) ที่พบว่า บุคคลเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายมีค่านิยมด้านความเป็นสากลในระดับเท่ากัน

ส่วนค่านิยมในการทำงานด้านการชี้นำตนเอง ค่านิยมในการทำงานด้านสิ่งเร้า และค่านิยมในการทำงานด้านสุขนิยม อธิบายได้ว่า ค่านิยมในการทำงานด้านการชี้นำตนเอง เกี่ยวข้องกับการมีอิสระทางความคิด และการตัดสินใจ การสร้างสรรค์การทำงาน มีเสรีภาพที่จะเลือกวิธีการทำงานของตนเอง ค่านิยมในการทำงานด้านสิ่งเร้า เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความหลากหลาย ความแปลกใหม่ และความท้าทาย และค่านิยมในการทำงานด้านสุขนิยม เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน โดยพยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์มักต้องการทำงานด้วยวิธีการ

ของตนเองที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ต้องการอิสระในการทำงาน ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองและพึ่งพาตนเองสูง สามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตัวเอง มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และปรับตัวเข้ากับงานที่หลากหลายได้ มีความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับงาน รวมทั้งชอบการทำงานที่มีความหลากหลาย แปลกใหม่ และท้าทาย มีการนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ยังมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน ต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะการให้เวลากับครอบครัวมากกว่าที่จะทำงานหนักมากเกินไป ต้องการใช้ชีวิตในปัจจุบันให้มีความสุข ไม่ต้องรอให้ถึงอนาคตหลังเกษียณ ในขณะที่พยาบาลเจนเนอเรชันวายนั้น ถึงแม้จะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความทะเยอทะยานตั้งเป้าหมายในชีวิตและคาดหวังความสำเร็จในงานสูง มองโลกในแง่ดี คาดหวังการทำงานเป็นทีม เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และปรับตัวเข้ากับงานที่หลากหลายได้ แต่เนื่องจากพยาบาลเจนเนอเรชันวายเพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กร โดยในการวิจัยครั้งนี้พบว่า พยาบาลเจนเนอเรชันวายมีประสบการณ์การปฏิบัติงานเฉลี่ยเพียง 5.97 ปี โอกาสที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานหรือมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์จึงน้อยกว่าพยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์ สอดคล้องกับการศึกษาของปริญดา เนตรหาญ และคณะ (2557) ที่พบว่า พยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานด้านความมีศักดิ์ศรีและด้านการคิดสร้างสรรค์มากกว่าพยาบาลเจนเนอเรชันวาย โดยพยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์มุ่งพัฒนางานในอาชีพของตน ชอบทำงานแบบพึ่งพาตัวเอง มีแนวคิดว่าต้องขยันขันแข็ง มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง และมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีค่านิยมในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลเจนเนอเรชันวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ด้าน คือ ด้านชนบทประเพณี และ

ด้านการคล้อยตาม ทั้งนี้อธิบายได้ว่า พยาบาลเจนเนอเรชัน เอ็กซ์มีอายุและประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก จึงมีความเป็นอิสระมากกว่า และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานและความยืดหยุ่นของเวลาการทำงานมากกว่า จึงมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของงานมากกว่าการยึดมั่นต่อกฎเกณฑ์หรือขนบธรรมเนียมเดิม การมีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานยังช่วยเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจและวิจารณ์งาน ทำให้พยาบาลรุ่นอายุนี้ไม่จำเป็นต้องคล้อยตามความคิดเห็นของผู้อื่นมากนัก แต่เน้นการใช้ประสบการณ์และวิจารณ์งานของตนเองเป็นหลัก (Clark, 2017) แต่พยาบาลเจนเนอเรชันวายมีความสามารถในการปรับตัวได้ดีในทุกสถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างโดยสมเหตุสมผล ต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (สิริพิมพ์ ชูปาน, 2561) นอกจากนี้พยาบาลเจนเนอเรชันวายยังต้องการสร้างความสัมพันธ์และมิตรภาพในการทำงาน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของการทำงานในองค์กร เคารพและยอมรับในวัฒนธรรมองค์กร มีการปรับตัวเข้ากับระบบการทำงานได้ อีกทั้งยังมีความคุ้นเคยกับตารางเวลาที่มีการวางแผนไว้เป็นอย่างดี จึงให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน และต้องการลักษณะแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เพื่อที่จะปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบระบบงานและนโยบายการบริหารที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพยาบาลตามลักษณะค่านิยมในแต่ละรุ่นอายุ โดยมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้อิสระในการตัดสินใจ เปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

รวมถึงให้ข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจนและสร้างสรรค์

1.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแผนพัฒนาศักยภาพของพยาบาลในแต่ละรุ่นอายุ เช่น การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ที่เหมาะสม การพัฒนาโปรแกรม mentorship การจัดกิจกรรมสร้างทีมงานแบบผสมรุ่นอายุ เพื่อส่งเสริมความต่อเนื่องของความรู้และประสบการณ์ภายในองค์กร โดยเฉพาะกลุ่มพยาบาลเจนเนอเรชันวายที่มีประสบการณ์การทำงานระยะแรก เพื่อช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าและการเรียนรู้ผ่านโอกาสในการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้ช่วยเสริมค่านิยมในการทำงานด้านอำนาจเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่อาจส่งผลต่อค่านิยมในการทำงานของพยาบาลที่อยู่ในรุ่นอายุแตกต่างกัน เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ลักษณะของหน่วยงานและความรับผิดชอบในงาน) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร (วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และระบบแรงจูงใจ) เพื่อให้เข้าใจถึงกลไกที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในการทำงานอย่างรอบด้าน

2.2 ควรมีการศึกษาค่านิยมในการทำงานของพยาบาลสองรุ่นอายุในหน่วยบริการสุขภาพอื่นที่มีวัฒนธรรมองค์กรและบริบทแตกต่างจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มความลึกในการวิเคราะห์และเข้าใจพฤติกรรมและค่านิยมของพยาบาลในแต่ละรุ่นอายุ

เอกสารอ้างอิง

จุฬารพร กระเทศ, ญัฐฐญา พัฒนะวาณิชนันท์, วรรัตน์ ประทานวรปัญญา, วินัย ไตรนาทวลย์, ปราโมทย์ ถ่างกระโทก, และวิรัช ตรีทุมสุข. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 30(3), 561–573.

- ธารินี บัวสุข. (2560). *ค่านิยมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาลรุ่นอายุเจนเนอเรชั่นต่างๆ ในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปริญดา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข, และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(2), 320–330.
- ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่. (2562). *แบบรายงานการประเมินตนเอง การตรวจเยี่ยมเพื่อรับรองคุณภาพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ ปี 2562*. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่. (2565). *ประกาศแต่งตั้งกรรมการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ ปี 2565*. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริพิมพ์ ชูปาน. (2561). พยาบาลวิชาชีพ Generation Y: ความท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 28(1), 1–12.
- สุภัทรา บุญเจียม, ภูษิตา อินทรประสงค์, จรรยา ภัทรอาชาชัย, และลิระยา สัมมาวาจ. (2553). ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีประเทศไทย. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 40(3), 320–331.
- เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ, อรุณรัตน์ เทพนา, และรัชฎ์รัชต์ องค์กรมีเกียรติ. (2559). *การบริหารการพยาบาล ยุค 4G Plus*. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์. (2558). *ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Christopher, S. A., Fethney, J., Chiarella, M., & Waters, D. (2018). Factors influencing turnover in GenX nurses: Results of an Australian survey. *Collegian*, 25(2), 217–225. doi:10.1016/j.colegn.2017.06.003
- Clark, K. R. (2017). Managing multiple generations in the workplace. *Radiologic Technology*, 88(4), 379–396. Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28298496/>
- Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schwartz, S. H. (2017). The WVal: A new measure of work values. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 405–422. doi:10.1177/1069072716639691
- Guerrero, M., Amorós, J. E., & Urbano, D. (2021). Do employees' generational cohorts influence corporate venturing? A multilevel analysis. *Small Business Economics*, 57(1), 47–74. doi:10.1007/s11187-019-00304-z
- Howe, N., & Strauss, W. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow and Company.
- Nagorniak, K. M. (2020). Generation X, Y and Z values in Ukraine. *Ukrainian Society*, 2(73), 110–122. doi:10.15407/socium2020.02.110

Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201–210. doi:10.1007/s10869-010-9165-6

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
