

ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ  
พยาบาลวิชาชีพตามเจเนอเรชัน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

## The Relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment Among Nurses from Different Generations at Queen Savang Vadhana Memorial Hospital

จันทนา ทองศุภโชค\*

Chanthana Thongsupachok\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลแต่ละเจเนอเรชัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 226 คน ซึ่งถูกคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิเป็น 4 ชั้นภูมิ ตามเจเนอเรชัน คือ เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส เจเนอเรชันเอ็กซ์ เจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันซี การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่ได้ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือซึ่งคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ .88 และ .81 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสเปียร์แมน

ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของพยาบาลทุกเจเนอเรชันอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = .41$ ) โดยเจเนอเรชันเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = .46$ ) รองลงมา ได้แก่ เจเนอเรชันวาย ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = .38$ ) และเจเนอเรชันซี ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = .45$ ) 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ,  $SD = .27$ ) โดยเจเนอเรชันเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันสูงสุด ( $\bar{X} = 3.13$ ,  $SD = .24$ ) รองลงมา ได้แก่ เจเนอเรชันวาย ( $\bar{X} = 3.11$ ,  $SD = .29$ ) และเจเนอเรชันซี ( $\bar{X} = 3.07$ ,  $SD = .32$ ) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพัน

Received: February 24, 2022

Revised: July 25, 2022

Accepted: August 24, 2022

\* ผู้เชี่ยวชาญพยาบาล 8 งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา  
สภากาชาดไทย E-mail: thong.chanthana@gmail.com

\* Registered Nurse, Professional Level Nursing, Department of Queen Savang Vadhana Memorial Hospital.  
The Thai Red Cross Society. E-mail: thong.chanthana@gmail.com

ต้องการของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับ .01 ( $r_s = .440, p < .001$ ) โดยเจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ( $r_s = .776, p < .05$ ) รองลงมา ได้แก่ เจเนอเรชั่นซี ( $r = .579, p < .01$ ) และเจเนอเรชั่นวาย ( $r_s = .419, p < .001$ ) ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนารายการองค์การ เพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลแต่ละเจเนอเรชั่น

**คำสำคัญ:** บรรยากาศองค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เจเนอเรชั่น

## Abstract

The objectives of this study were to study 1) the levels of organizational climate and organizational commitment among the different generations of nurses, and 2) the relationship between organizational climate and organizational commitment among the different generations of nurses. The sample consisted of 226 registered nurses who were randomly selected through four levels of stratified random sampling among each generation, grouped into four generations: the baby boomers, generation X, generation Y, and generation Z, using a questionnaire; the reliability of the questionnaires using Cronbach's Alpha Coefficient were found to be .88 and .81 for organizational climate and organizational commitment, respectively. Data were collected and analyzed to determine the mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Spearman's rank correlation coefficient.

The results showed that 1) the organizational climate of nurses was at a high level ( $\bar{X} = 3.76, SD = .41$ ); Generation X had the greatest mean score of organizational climate ( $\bar{X} = 3.81, SD = .46$ ), followed by Generation Y ( $\bar{X} = 3.73, SD = .38$ ) and Generation Z ( $\bar{X} = 3.72, SD = .45$ ); 2) the organizational commitment of nurses was at a moderate level ( $\bar{X} = 3.11, SD = .27$ ); Generation X had the greatest mean score of organizational commitment ( $\bar{X} = 3.13, SD = .24$ ), followed by Generation Y ( $\bar{X} = 3.11, SD = .29$ ), and Generation Z ( $\bar{X} = 3.07, SD = .32$ ); and 3) the relationship between organizational climate and the commitment of nurses was significantly positively correlated ( $r_s = .440, p < .001$ ). The baby boomer generation showed the highest correlation ( $r_s = .776, p < .05$ ), followed by Generation Z ( $r = .579, p < .01$ ) and Generation Y ( $r_s = .419, p < .001$ ).

These results can be applied when planning to improve the organizational climate and strengthen the organizational commitment for each generation of nurses to meet the required standards.

**Keywords:** organizational climate, organizational commitment, generation

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งความผูกพัน เป็นความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ และการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ<sup>1</sup> นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวเชื่อมประสานความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การหากบุคคลมีความรู้สึกผูกพันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในเรื่องขององค์ประกอบความผูกพัน Myer และ Allen (1990)<sup>2</sup> ได้กล่าวถึง องค์ประกอบความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภูมิใจที่จะทำงานในองค์การ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (continuance commitment) บุคคลมีแนวโน้มจะทำงานกับองค์การต่อไปเพราะได้พิจารณาถึงการเข้าไปเป็นสมาชิกในองค์การและการสูญเสียถ้าจากองค์การไป 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) เป็นบรรทัดฐานทางสังคมที่มีมุมมองว่า เมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การควรมีพันธะผูกพันต่อองค์การโดยปฏิบัติตนให้เหมาะสมเพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์การสำหรับพยาบาลวิชาชีพความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะหลักของวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือผลิตงานที่มีคุณภาพ และผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพเต็มใจที่จะอุทิศตัวและแสดงออกในรูปของการปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ<sup>3</sup> นอกจากนี้ความผูกพันในองค์การยังสามารถแก้ปัญหาการ

ลาออก ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ รวมถึงสร้างมาตรฐานในการทำงาน สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน<sup>4</sup> จากการศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลพบว่าปัจจัยที่มีผลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะขององค์การ<sup>5</sup> นอกจากนี้ยังพบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาล<sup>1,4</sup> และพบว่า ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การ<sup>4</sup>

สำหรับบรรยากาศองค์การหมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติ ค่านิยมของคนในองค์การซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ การสร้างบรรยากาศที่ดีจะทำให้คนในองค์การเกิดความรักสามัคคี และความเข้าใจกันมีความคิดสร้างสรรค์ และทำงานด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างของงาน 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการยอมรับ 5) ด้านการสนับสนุนและ 6) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน<sup>6</sup> ซึ่งจากการศึกษาในประเทศไทย ฐาปนีย์ บุญเกียรติ<sup>7</sup> ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างของงาน 2) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการยอมรับ 5) ด้านการสนับสนุน นอกจากนี้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลพบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมได้ร้อยละ 58.6<sup>8</sup> และพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันขององค์การและสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การได้<sup>7,8</sup> เพราะบรรยากาศส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ<sup>9</sup> นอกจากนี้ยังสื่อถึงการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ<sup>6</sup> และยังเอื้อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน<sup>7</sup>

เจเนอเรชัน หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงเวลาหรือปีที่เกิดใกล้เคียงกัน ทำให้อยู่ในช่วงที่มีเหตุการณ์ต่าง ๆ คล้ายคลึงกันและเหตุการณ์เหล่านั้นนำไปสู่รูปแบบการแสดงออกของพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตร่วมกัน<sup>10</sup> จากการศึกษาเจเนอเรชัน พบว่า ได้มีการแบ่งเจเนอเรชันออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มไซเลนตเจเนอเรชัน (เกิดปี พ.ศ. 2468 - 2488) กลุ่มเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส (เกิดปี พ.ศ. 2489 - 2507) กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (เกิดปี พ.ศ. 2508 - 2522) กลุ่มเจเนอเรชันวาย (เกิดปี พ.ศ. 2523 - 2540) และกลุ่มเจเนอเรชันซี (เกิดปี พ.ศ. 2540 ขึ้นไป)<sup>11</sup> โดยแต่ละเจเนอเรชันจะมีแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และลักษณะของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อเรื่องความยึดมั่นผูกพันองค์การที่แตกต่างกัน<sup>10</sup>

โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ มีขนาด 500 เตียง มีวิสัยทัศน์ เป็นโรงพยาบาลคุณภาพ

มาตรฐานสากลและเป็นผู้นำด้านสุขภาพในภาคตะวันออก โดยมีแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรที่มุ่งให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขซึ่งฝ่ายการพยาบาล เป็นฝ่ายที่ใหญ่ที่สุดของโรงพยาบาล บุคลากรส่วนใหญ่ของฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ พยาบาล หนึ่งในภารกิจหลักของฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ การจัดการให้มีการดูแลรักษาพยาบาล พื้นฟูสภาพ ป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพตามมาตรฐานและจริยธรรมวิชาชีพ ซึ่งภารกิจต่างๆ ได้มีการขยายบริการและขอบเขตการบริการพยาบาลที่มีความซับซ้อนมากขึ้นตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล เพื่อก้าวสู่ศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการแพทย์ 7 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์โรคหัวใจ ศูนย์เวชศาสตร์อุตสาหกรรม ศูนย์ผ่าตัดเล็ก ศูนย์จุลศัลยกรรม ศูนย์ทารกแรกเกิดก่อนกำหนด ศูนย์เคมีบำบัด และศูนย์อุบัติเหตุ<sup>12</sup>

ปัญหาที่พบจากผลสำรวจความยึดมั่นผูกพันของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ในปี 2563 - 2564 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันของพยาบาล ร้อยละ 68.03 และร้อยละ 71.07 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมาย (ร้อยละ 75) โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีอำนาจตัดสินใจในงานที่มอบหมาย ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ,  $SD = .88$ ) รวมถึงการดูแลเอาใจใส่และการได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $SD = .96$ ) และยังพบว่าอัตราการลาออกในปี 2564 เป็นร้อยละ 4.7 โดยกลุ่มที่ลาออกเป็นเจเนอเรชันซี ร้อยละ 9.5 เจเนอเรชันวาย ร้อยละ 52.3 และเจเนอเรชันเอ็กซ์ ร้อยละ 38.1<sup>13</sup> นอกจากนี้จากผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลในปี 2564 พบว่า

คะแนนความพึงพอใจในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ร้อยละ 70.2) ความก้าวหน้าในงานและค่าตอบแทนในการทำงาน (ร้อยละ 68.4) ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 80) โดยเฉพาะข้อคิดเห็นในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและบรรยากาศในการทำงาน<sup>14</sup>

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลในแต่ละเจเนอเรชัน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เพื่อเป็นแนวทางการสร้างบรรยากาศให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ลดปัญหาการลาออก และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

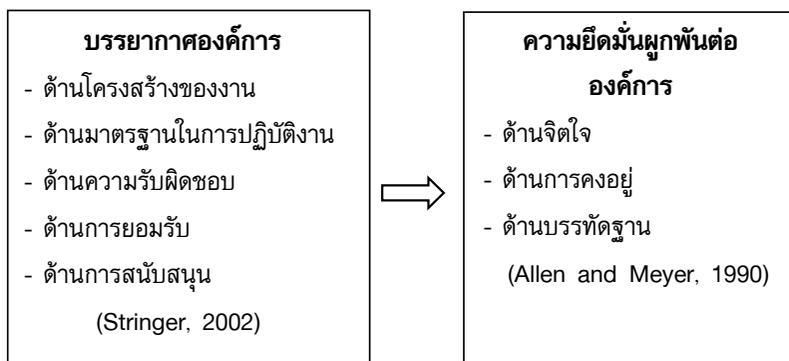
- 1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลแต่ละเจเนอเรชัน โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลแต่ละเจเนอเรชันโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

### สมมติฐานการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลในทุกเจเนอเรชัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโดยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Stringer (2002)<sup>6</sup> ประกอบด้วยแนวคิดย่อย 6 มิติ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างของงาน 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการยอมรับ 5) ด้านการสนับสนุน และ 6) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดย่อยดังกล่าวมาศึกษาเพียง 5 มิติ เนื่องจากมิติด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซ้ำกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ สำหรับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990)<sup>2</sup> ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ และ 3) ด้านบรรทัดฐาน ดังภาพ



## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล จำนวน 575 คน แบ่งตามเจเนอเรชัน ดังนี้ พยาบาลเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส จำนวน 23 คน เจเนอเรชันเอ็กซ์ จำนวน 190 คน เจเนอเรชันวาย จำนวน 307 คน และเจเนอเรชันซี จำนวน 55 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ณ วันที่ 16 เมษายน 2564)

### กลุ่มตัวอย่าง

พยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ฝ่ายการพยาบาล มีระยะเวลาปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 4 ชั้นภูมิ โดยมีสัดส่วนใกล้เคียงกับสัดส่วนที่เป็นจริงของจำนวนหน่วยแต่ละชั้นภูมิของหน่วยประชากร ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan)<sup>15</sup> จากประชากร จำนวน 575 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ได้จำนวน 226 คน

โดยมีเกณฑ์คัดเข้า ได้แก่ เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่ฝ่ายการพยาบาลมีระยะเวลาปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป ทำงานต่อเนื่องจนถึงวันเก็บข้อมูล และยินดีเข้าร่วมการวิจัย

### เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล อายุ เพศ อายุการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 บรรยากาครองศ์การ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามบรรยากาครองศ์การ ของ ฐาปนีย์ บุญเกียรติ<sup>7</sup> ซึ่งสร้างขึ้นโดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานจำนวน 5 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ ด้านการยอมรับ จำนวน 5 ข้อ และด้านการสนับสนุนจำนวน 5 ข้อ โดยทุกข้อเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ซึ่งแต่ละข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับการแปลผล คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลระดับบรรยากาครองศ์การ 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยนำมาจาก แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของ วิไลลักษณ์ กุศล<sup>16</sup> ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ จำนวน 8 ข้อ ด้านการคงอยู่ จำนวน 8 ข้อ ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 8 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 13 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบจำนวน 11 ข้อ โดยใช้การประเมินค่าแบบ Likert 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงบวกมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามเชิงลบ มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ คะแนน 5 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 3.68 - 5.00 หมายถึง ระดับสูง 2.34 - 3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับต่ำ

### **การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำมาทดสอบใช้กับ กลุ่มพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชาจำนวน 30 คน กลุ่มที่นำมาทดสอบ คุณภาพเครื่องมือนี้ จะไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างในการ วิจัย ในกรณีถ้าซ้ำผู้วิจัยจะไม่นำมาเป็นกลุ่ม ตัวอย่างในการศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม บรรยากาศองค์การและแบบสอบถามความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การได้เท่ากับ .88 และ .81 ตาม ลำดับ

สำหรับการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาผู้วิจัย ได้ปรึกษากับทางผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลอนุญาต เห็นชอบให้ใช้แบบสอบถามดังกล่าวเพื่อนำมาใช้ เก็บข้อมูล เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา

### **การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย**

โครงการวิจัยนี้ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เอกสารรับรอง ฉบับที่ 017/2564 เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไป ตามหลักจริยธรรมในมนุษย์ ได้แก่ การเคารพใน ความเป็นบุคคล การก่อให้เกิดประโยชน์ ไม่ก่อให้เกิดอันตราย อยู่บนพื้นฐานความยุติธรรม เท่าเทียม และไม่มีอคติในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง มีสิทธิในการเข้าร่วมหรือปฏิเสธการ เข้าร่วมการวิจัย และในระหว่างตอบแบบสอบถาม

ก็มีสิทธิที่จะยุติการตอบแบบสอบถามเมื่อใดก็ได้ คำตอบและข้อมูลทุกอย่างจะถือเป็นความลับและ นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามถึง หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา และได้รับการอนุมัติในการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการจริยธรรมของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผู้วิจัยดำเนินการ จัดเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยพบเป็นรายบุคคล และชี้แจง วัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การ พิทักษ์สิทธิ์ต่าง ๆ ให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจ ผู้วิจัย ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งหมดด้วย ตนเอง โดยให้นำกลับไปทำและนัดเวลาส่งคืน ใช้ ระยะเวลาประมาณ 3 วัน ในการตอบแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 226 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic method) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบรรยากาศ องค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ พยาบาลในเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส และ เจเนอเรชันวาย ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ สเปียร์แมน (Spearman rank correlation

coefficient)

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลในเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นซี ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product-moment correlation coefficient)

## ผลงานวิจัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

#### 1.1 การนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม กลุ่มอายุ เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานและแผนกที่ปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพยาบาล จำแนกตามอายุ (n = 226)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุ (ปี)				
ต่ำกว่า 24 ปี	22	24	23.51	.57
25 - 42 ปี	25	42	30.61	4.90
43 - 56 ปี	43	56	49.70	4.25
มากกว่า 56 ปี	57	60	58.14	1.06
รวม	22	60	36.70	11.29

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 36.70 ( $\bar{X} = 36.70$ ,  $SD = 11.29$ ) ในเจเนอเรชั่นซีมีอายุต่ำสุด 22 ปี สูงสุด 24 ปี อายุเฉลี่ย 23.51 ปี ( $\bar{X} = 23.51$ ,  $SD = .57$ ) เจเนอเรชั่นวายมีอายุต่ำสุด 25 ปี สูงสุด 42 ปี อายุเฉลี่ย 30.61 ปี ( $\bar{X} = 30.61$ ,  $SD = 4.90$ )

เจเนอเรชั่นเอ็กซ์มีอายุต่ำสุด 43 ปี สูงสุด 56 ปี อายุเฉลี่ย 49.70 ปี ( $\bar{X} = 49.70$ ,  $SD = 4.25$ ) เจเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สมีอายุต่ำสุด 57 ปี สูงสุด 60 ปี อายุเฉลี่ย 58.14 ปี ( $\bar{X} = 58.14$ ,  $SD = 1.06$ )

**ตารางที่ 2** จำนวน ร้อยละ ของพยาบาล จำแนกตามเพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานและแผนกที่ปฏิบัติงาน  
(n = 226)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	5	2.2
หญิง	221	97.8
รวม	226	100
<b>ระยะเวลาปฏิบัติงาน (Min = 1 ปี, Max = 37 ปี, <math>\bar{x}</math> = 13.52 ปี, SD = 11.10)</b>		
1 - 5 ปี	75	33.19
6 - 10 ปี	47	20.80
11 - 15 ปี	21	9.29
16 - 20 ปี	12	5.31
21 - 25 ปี	26	11.50
มากกว่า 25 ปี	45	19.91
<b>แผนกที่ปฏิบัติงาน</b>		
อายุรกรรม	56	24.78
ศัลยกรรม	47	20.79
สูติรีเวชกรรมและกุมารเวชกรรม	18	7.97
หน่วยงานเฉพาะทาง	60	26.54
ผู้ป่วยนอก	16	7.08
อื่น ๆ	29	12.84
รวม	226	100

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 97.8 เพศชาย ร้อยละ 2.2 ระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี ร้อยละ 33.19 รองลงมาได้แก่ช่วง 6 - 10 ปี ร้อยละ 20.80 และช่วงมากกว่า 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 19.91 ตามลำดับ สำหรับแผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานเฉพาะทาง

ร้อยละ 26.54 รองลงมา ได้แก่ แผนกอายุรกรรม ร้อยละ 24.78 และแผนกศัลยกรรม ร้อยละ 20.79 ตามลำดับ

## 1.2 การนำเสนอตามวัตถุประสงค์

### 1.2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลแต่ละเจเนอเรชัน

**ตารางที่ 3** ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การ ในภาพรวม และรายด้านของพยาบาลแต่ละเจนเนอเรชั่น (n = 226)

บรรยากาศองค์การ		ทุก เจนเนอเรชั่น	เจนเนอเรชั่น เบบี้บูมเมอร์ส	เจนเนอเรชั่น เอ็กซ์	เจนเนอเรชั่น วาย	เจนเนอเรชั่น ซี
บรรยากาศองค์การ	ค่าต่ำสุด	2.29	2.61	2.29	2.68	2.95
โดยรวม	ค่าสูงสุด	4.76	4.09	4.76	4.63	4.62
	ค่าเฉลี่ย	3.76	3.65	3.81	3.73	3.72
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	.41	.44	.46	.38	.45
	ด้านโครงสร้างของงาน	ค่าต่ำสุด	1.60	2.20	2.60	1.60
	ค่าสูงสุด	5.00	4.00	5.00	5.00	4.40
	ค่าเฉลี่ย	3.78	3.62	3.87	3.75	3.69
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	.53	.57	.54	.53	.49
	ด้านมาตรฐาน ในการปฏิบัติงาน	ค่าต่ำสุด	2.40	3.40	2.40	2.40
	ค่าสูงสุด	5.00	4.20	4.80	5.00	5.00
	ค่าเฉลี่ย	3.66	3.82	3.71	3.63	3.63
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	.44	.27	.47	.44	.52
	ด้านความรับผิดชอบ	ค่าต่ำสุด	2.25	3.50	2.25	2.50
	ค่าสูงสุด	5.00	4.50	5.00	5.00	4.50
	ค่าเฉลี่ย	3.89	4.11	3.92	3.85	3.85
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	.52	.31	.58	.51	.49
	ด้านการยอมรับ	ค่าต่ำสุด	1.80	1.80	2.00	2.20
	ค่าสูงสุด	5.00	4.00	5.00	4.40	4.40
	ค่าเฉลี่ย	3.55	3.31	3.66	3.52	3.40
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	.55	.91	.59	.49	.59
	ด้านการสนับสนุน	ค่าต่ำสุด	1.00	1.00	2.20	2.40
	ค่าสูงสุด	5.00	4.20	5.00	4.80	5.00
	ค่าเฉลี่ย	3.92	3.42	3.91	3.93	4.03
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	.53	.97	.50	.49	.56

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับบรรยากาศโดยรวมของพยาบาลทุกเจเนอเรชันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = .41$ ) โดยด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = .53$ ) และด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ ,

$SD = .55$ ) โดยเจเนอเรชันเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศองค์การสูงสุด ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = .46$ ) รองลงมา ได้แก่ เจเนอเรชันวาย ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = .38$ ) และเจเนอเรชันซี ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = .45$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านของพยาบาลแต่ละเจเนอเรชัน (n = 226)

ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การ		ทุก	เจเนอเรชัน	เจเนอเรชัน	เจเนอเรชัน	เจเนอเรชัน
		เจเนอเรชัน	เบบี้บูมเมอร์ส	เอ็กซ์	วาย	ซี
ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การโดยรวม	ค่าต่ำสุด	2.38	2.54	2.67	2.38	2.50
	ค่าสูงสุด	4.04	3.21	3.75	4.04	3.88
	ค่าเฉลี่ย	3.11	3.02	3.13	3.11	3.07
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	.27	.21	.24	.29	.32
ด้านจิตใจ	ค่าต่ำสุด	2.25	2.63	2.63	2.25	2.50
	ค่าสูงสุด	4.63	3.63	4.63	4.00	4.25
	ค่าเฉลี่ย	3.17	3.09	3.19	3.14	3.24
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	.35	.29	.36	.32	.50
ด้านการคงอยู่	ค่าต่ำสุด	1.63	1.88	1.88	1.63	2.00
	ค่าสูงสุด	4.88	3.25	4.00	4.88	3.88
	ค่าเฉลี่ย	2.98	2.83	2.96	3.03	2.90
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	.48	.47	.47	.51	.41
ด้านบรรทัดฐาน	ค่าต่ำสุด	2.25	2.38	2.25	2.25	2.50
	ค่าสูงสุด	4.13	3.50	4.13	4.13	3.75
	ค่าเฉลี่ย	3.18	3.13	3.25	3.16	3.06
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	.34	.35	.31	.35	.35

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพยาบาลทุกเจเนอเรชันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ,  $SD = .27$ ) โดยเจเนอเรชันเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด ( $\bar{X} = 3.13$ ,  $SD = .24$ ) รองลงมา ได้แก่ เจเนอเรชันวาย ( $\bar{X} = 3.11$ ,

$SD = .29$ ) และเจเนอเรชันซี ( $\bar{X} = 3.07$ ,  $SD = .32$ ) ตามลำดับ

### 1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลแต่ละเจเนอเรชัน

**ตารางที่ 5** ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลแต่ละเจเนอเรชัน (n = 226)

เจเนอเรชัน	r value / rs value	แปลผล
เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส	.776*	สูง
เจเนอเรชันเอ็กซ์	.359**	ปานกลาง
เจเนอเรชันวาย	.419***	ปานกลาง
เจเนอเรชันซี	.579**	ปานกลาง
ภาพรวม	.440***	ปานกลาง

\*\*\* p < .001, \*\*p < .01, \*p < .05

จากตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลภาพรวมในทุกเจเนอเรชันอยู่ระดับปานกลาง ( $rs = .440$ ,  $p < .001$ ) และเมื่อพิจารณาแต่ละเจเนอเรชัน พบว่า เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์สมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $rs = .776$ ,  $p < .05$ ) รองลงมา ได้แก่ เจเนอเรชันซี ( $r = .579$ ,  $p < .01$ ) เจเนอเรชันวาย ( $rs = .419$ ,  $p < .001$ ) ตามลำดับ

สอดคล้องกับการศึกษาของ ภนาร์ตัน อวนพล และชนะพล ศรีฤทธา<sup>3</sup> พบว่าระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 ( $SD = .56$ ) ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีกลยุทธ์ในการมุ่งสู่เป็นโรงพยาบาลคุณภาพ มีมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (healthcare accreditation: HA) เป็นตัวกำหนดในการมุ่งสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การ และการที่โรงพยาบาลจะเป็นศูนย์ความเชี่ยวชาญต่างๆ ดังนั้น จึงมีการสนับสนุนให้พยาบาลเพิ่มความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

## การอภิปรายผล

### 1. ระดับบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล

1.1 บรรยากาศองค์การในภาพรวมในทุกเจเนอเรชันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = .41$ )

และผู้ร่วมงาน และเปิดโอกาสได้แสดงความคิดเห็น แก้ปัญหาด้วยตนเองและให้แสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ จึงทำให้พยาบาลรับรู้ในเรื่องดังกล่าวในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนครมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านของการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.45$  SD = .80)<sup>17</sup>

1.2 บรรยากาศองค์การเมื่อจำแนกแต่ละเจเนอเรชันพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การเจเนอเรชันเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะในด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากเจเนอเรชันเอ็กซ์มีค่านิยมในการเน้นผลลัพธ์ในการทำงาน<sup>10</sup> ประกอบกับการที่ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการมอบหมายงานให้เจเนอเรชันเอ็กซ์ ซึ่งเป็นกลุ่มที่กำลังเติบโตในวิชาชีพเข้าสู่ระดับบริหารรับผิดชอบเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างจึงรับรู้ว่าจะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพอย่างเต็มความสามารถ

รองลงมาได้แก่เจเนอเรชันวายและเจเนอเรชันซีรับรู้บรรยากาศองค์การในทิศทางเดียวกันโดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนเนื่องจากเจเนอเรชันวายในองค์การจะมีบทบาทการเป็นพยาบาลปฏิบัติการมีความเป็นตัวของตัวเองสูงชอบความท้าทายและต้องการประสบความสำเร็จสูง<sup>18</sup> เช่นเดียวกับเจเนอเรชันซีในองค์การจะเป็นกลุ่มที่เพิ่งจบการศึกษาเริ่มปฏิบัติงาน มีลักษณะบางอย่างคล้ายกับเจเนอเรชันวายซึ่งเจเนอเรชันนี้ต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสมความก้าวหน้าในอาชีพ<sup>19</sup> จึงรับรู้บรรยากาศด้านการสนับสนุนในระดับที่สูง

1.3 บรรยากาศองค์การเมื่อจำแนกเป็นรายด้านในทุกเจเนอเรชันพบว่าด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.92$ , SD = .53) และด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ , SD = .55) ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาโดยให้ทุนในการศึกษาต่อในแต่ละปีกับบุคลากร และผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของวัฒนา อ่างลี<sup>17</sup> พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสกลนครมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.45$ , SD = .80)

## 2. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล

2.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ , SD = .27) สอดคล้องกับการศึกษาของชุตติมา สุทธิประภา, นิตยา เพ็ญศิริภา และพรทิพย์ กิระพงษ์<sup>8</sup> ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือข่ายแห่งหนึ่ง พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ว่าจะต้องออกจากองค์การไป งานทุกอย่าง สามารถดำเนินต่อไปได้ รวมทั้งมีความรู้สึกว่าองค์การยังขาดความเคารพความเป็นส่วนตัว รวมทั้งรับรู้ว่าการทำงานในองค์การนี้เป็นเวลานานจะมีความก้าวหน้าในอาชีพในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าบุคคล

รับรู้ว่าตนมีทางเลือกอื่นหรือองค์การให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่เหมาะสมและไม่คุ้มค่าง่ายมากเท่าไร ยิ่งส่งผลให้ความผูกพันด้านการคงอยู่ลดน้อยลง<sup>2</sup>

2.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเมื่อจำแนกแต่ละเจเนอเรชัน พบว่าความผูกพันต่อองค์การทุกเจเนอเรชันอยู่ในระดับปานกลาง โดยเจเนอเรชันเอ็กซ์มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันซี ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของกัญจนวลัย เฟอร์<sup>10</sup> พบว่า เจเนอเรชันเอ็กซ์มีความผูกพันโดยรวมสูงกว่าเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันซีมีความผูกพันต่ำกว่าในทุกเจเนอเรชัน และปริมาณเกิดแสง<sup>1</sup> ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ( $r = .35, p < .05$  และ  $r = .90, p < .01$ ) ตามลำดับ

2.3 ความยึดมั่นผูกพันเมื่อแยกเป็นรายด้านในทุกเจเนอเรชัน ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.18, SD = .34$ ) ด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.98, SD = .48$ ) เนื่องจาก โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อยู่ภายใต้สังกัดสภากาชาดไทย พยาบาลส่วนใหญ่มีความภูมิใจในการพูดถึงองค์การกับบุคคลภายนอกและองค์การมีการปลูกฝังค่านิยมให้มีความมีความจงรักภักดีต่อองค์การ สำหรับความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างคิดว่าหากตนเองจะลาออกจากองค์การไปแล้วงานต่าง ๆ ก็ยังสามารถเดินต่อไปได้โดยไม่หยุดชะงักและผลประโยชน์ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับองค์การอื่น สอดคล้องกับ

การศึกษาของซุติมา สุทธิประภา, นิตยา เพ็ญศิริณา และพรทิพย์ กิระพงษ์<sup>9</sup> ศึกษา บรรยากาศขององค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานอยู่ระดับปานกลาง

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_s = .440, p < .001$ ) ทั้งนี้เพราะโครงสร้างของฝ่ายการพยาบาลมีนโยบาย แนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจนและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะในการทำงาน สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ส่งเสริมไปประชุมสัมมนา ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุตารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจริญรักษ์<sup>20</sup> ที่พบว่าบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และบรรยากาศองค์การโดยรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 58.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001<sup>8</sup>

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเมื่อจำแนกแต่ละเจเนอเรชัน พบว่าเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนเจเนอเรชันซี เจเนอเรชันวายและเจเนอเรชันเอ็กซ์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ซึ่งเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์สให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะด้านการยอมรับมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าทุก

เจเนอเรชัน ทั้งนี้เพราะสายงานการพยาบาลให้การยอมรับในระบบอาวุโส ผู้บังคับบัญชายอมรับในผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นและผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับกัญจนวลัยเพอรี<sup>10</sup> ที่ได้กล่าวถึงความต้องการ ค่านิยมกลยุทธ์ การตอบสนองของแต่ละเจเนอเรชันว่าเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ต้องการในเรื่องการยอมรับ การยกย่อง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจเนอเรชันวายและเจเนอเรชันซี ให้ความสำคัญในด้านโครงสร้างและมาตรฐานการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องความยืดหยุ่นและการสื่อสารในการทำงาน การเปิดโอกาสได้แสดงความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชวัลรัตน์ บุญแดง, วันเพ็ญ แก้วปาน, สุรินทร์ กลัมพากร และจุฑาทิพย์ ศิลบุตร<sup>21</sup> ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจเนอเรชันวาย ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4 พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ( $r = .64, p\text{-value} < .05$ ) และ ในการปฏิบัติงานกับเจเนอเรชันซี ควรมีความยืดหยุ่น แต่ต้องมีขอบเขตงานที่ชัดเจน<sup>19</sup>

## ข้อเสนอแนะ

1. ผู้วิจัยเสนอให้ฝ่ายการพยาบาล จัดทำแผนการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในการสร้างบรรยากาศเพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพันอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่

1.1 แผนการอํารงรักษามูลค่า โดยในแผนควรมีการทบทวนการจัดสวัสดิการสม่าเสมอ โดยเทียบกับโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน พัฒนาระบบพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้เห็นถึงความตั้งใจของผู้บริหารในการแก้ปัญหาด้านความยุติธรรมอย่างจริงจัง และจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาและดูแลทางด้านจิตใจของบุคลากร

1.2 แผนการพัฒนาบุคลากร โดยในแผนฝึกอบรมระหว่างปี 2566 เป็นต้นไป ควรมีหลักสูตรด้าน Soft Skill ในทุก Generation ปีละ 2 - 3 หลักสูตร หรือไม่น้อยกว่า 3 วัน ต่อคนต่อปี

2. ผู้วิจัยเสนอให้มีการต่อยอดงานวิจัยสำหรับผู้สนใจทำวิจัยต่อ ในเรื่องการจัดโปรแกรมเพื่อพัฒนาบรรยากาศของแต่ละหอผู้ป่วย เพื่อเป็นข้อมูลและเป็นต้นแบบในการดูแลและรักษาบริหารทรัพยากรบุคคลด้านพยาบาล

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผู้วิจัยขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลที่สนับสนุนการเก็บข้อมูลการวิจัย และให้ความสำคัญกับการสร้างความยึดมั่นผูกพันของบุคลากร

## เอกสารอ้างอิง

1. Kerdsang P. Organizational commitment of professional nurses in Nakhon Pathom Hospital [Thesis]. Bangkok: Krirk University; 2019. (in Thai)
2. Allen NJ, Meyer JP. Organizational Socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Acad Manag J* 1990;33:847-58.
3. Ounpol P, Sriruecha C. Personal characteristics and organizational climate affecting influencing of professional nurse in somewhere center hospital in the northeast. *Research and Development Health System Journal* 2021;14(1):450-7. (in Thai)
4. Boonsanan S. The commitment of professional nurses to the organization Pak Tho Hospital. *Journal of Research for Health Improvement and Quality of Life* 2022;2(1): 51-61. (in Thai)
5. Kittiworavej S, Wongwai N. Organization commitment of instructor of faculty of nursing. Ubon Ratchathani University. *J SocHu UBU* 2021;12(1):161-79. (in Thai)
6. Stringer RA. Leadership and organizational climate: the cloud chamber effect. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall; 2002.
7. Boonyakiat T. The perception of organization climate influenced work commitment and organizational citizenship behavior [Thesis]. Pathumthani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi; 2016. (in Thai)
8. Suthiprapa C, Pensirinapa N, Kerapong P. Organization climate and organization commitment of registered nurses in a chain of private hospitals. *Thai Journal of Nursing* 2018;67(4):25-33. (in Thai)
9. Brown WB, Morberg DJ. Organization theory and management: a macro approach. New York: John Wiley and Sons; 1980.
10. Ferry KN. Building up organizational commitment of generation Z. *FEU Academic Review* 2019;13(3):10-25. (in Thai)
11. Srinont M. Theory of generation and cognitive framework. *MBU Education Journal* 2018;6(1):364-73. (in Thai)
12. Queen Savang Vadhana Memorial Hospital. Strategic plan of Queen Savang Vadhana Memorial Hospital 2021-2024. Chonburi: Queen Savang Vadhana Memorial Hospital; 2021. (in Thai)

13. Human Resources Department. Report the results of the survey of well-being and commitment 2020-2021. Chonburi: Queen Savang Vadhana Memorial Hospital; 2021. (in Thai)
14. Nursing Department. Personal satisfaction survey report. Chonburi: Queen Savang Vadhana Memorial Hospital; 2021. (in Thai)
15. Srisatidnarakul B. The methodology in nursing research. 4<sup>th</sup> ed. Bangkok: U & I Inter MEDIA; 2007. (in Thai)
16. Kusol W. Factors influencing organizational commitment of registration nurses at a private hospital in Bangkok metropolitan [Thesis]. Bangkok: Christian University of Thailand; 2016. (in Thai)
17. Anglee W. Organizational climate of community hospitals as perceived by profession nurses in Sakon Nakhon province [Thesis]. Sakon Nakhon: Burapa University; 2015. (in Thai)
18. Karakate P, Supamanee T, Chitpakdee. Factors predicting organizational citizenship behaviors among generation Y nurses, Government University Hospitals. *Nursing Journal* 2020;47(2):356-68. (in Thai)
19. Taiwong A, Chitpakdee B. Generation Z registered nurses of the health system in Thailand, challenging management strategies for nursing administrators. *Royal Thai Navy Medical Journal* 2021;48(1):199-209. (in Thai)
20. Pimonratnakan S, Jadesadalug V. The influence of the perception organizational climate through job satisfaction and organization commitment in-role performance. *Veridian E-Journal, Silpakorn University* 2017;10(2):1611-29. (in Thai)
21. Boondang C, Kaewpan W, Kalampakorn S, Seenboot J. Factor Relating to job retention of generation Y registered nurses at community hospitals in health region 4. *Nursing Journal of the Ministry of Public Health* 2022;32(1):168-81. (in Thai)